



EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR DESEMBARGADOR RELATOR JOÃO CARLOS RIBEIRO DE SOUZA 2ª TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO

Processo nº 0000680-29.2025.5.23.0006

ENERGISA MATO GROSSO - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A. ("Ré", "Agravante", "Acionada" ou "Energisa"), já qualificada nos autos desta Ação Civil Coletiva proposta pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS URBANAS DO ESTADO DO MATO GROSSO – STIU/MT** ("Sindicato-Autor", "Autor", "Agravado" ou "Acionante"), vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com fulcro no artigo 153, inciso III, do Regimento Interno do e. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, e artigo 1.021 do Código de Processo Civil, interpor o presente **AGRAVO INTERNO** em face da r. decisão monocrática que acolheu a tutela cautelar requerida pelo Sindicato-Autor e conferiu efeitos suspensivos ao recurso ordinário interposto, pelos motivos a seguir expostos, requerendo seu recebimento e regular processamento na forma da lei.

Termos em que pede deferimento.

Do Rio de Janeiro para Campo Grande, 18 de junho de 2026.

LUIZ MARCELO GÓIS

OAB/RI 112.494

VITOR MENDONÇA

OAB/RJ 182.812



**EXCELENTÍSSIMOS SENHORES DOUTORES DESEMBARGADORES DA
SEGUNDA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª
REGIÃO**

PROCESSO Nº: 0000680-29.2025.5.23.0006
AGRAVANTE: ENERGISA MATO GROSSO - DISTRIBUIDORA DE ENERGIA
S.A.
AGRAVADO: SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS
URBANAS DO ESTADO DO MATO GROSSO – STIU/MT

RAZÕES DE AGRAVO INTERNO

(PELA AGRAVANTE ENERGISA MATO GROSSO DO SUL- DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.)

Preclaros Ministros,

1. A Ré-Agravante se insurge contra a r. decisão monocrática proferida pelo Exmo. Desembargador Relator, que acolheu o pedido de concessão da tutela de urgência para conferir efeitos suspensivos ao recurso ordinário o Ato Coator.
2. Contudo, segundo será demonstrado, cabe reforma.
3. E, nesse sentido, ressalva ainda a aplicação do artigo 153, §2º, do Regimento Interno desse e. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, o qual garante o juízo de retratação, com a revisão e reconsideração da decisão pelo próprio magistrado prolator.

gbmlaw.com.br



-I-

PRESSUPOSTOS

4. Tendo em vista a publicação da r. decisão monocrática, em 08.06.2026 (segunda-feira), tem-se que o termo inicial deu-se em 09.06.2026 (terça-feira), que então se encerrará em 18.06.2025 (quinta-feira). Tempestivo, portanto.

-II-

CONSIDERAÇÕES PRÉVIAS

II.1. BREVE CONTEXTO

5. De início, faz-se relevante esclarece o contexto sob o qual erigiu-se a lide e, principalmente, a sentença objeto do pedido de efeito suspensivo concedido pelo Exmo. Relator, ora decisão agravada.

6. Nesse sentido, bastante pertinente o relatório conduzido pelo MM. Juízo de primeiro grau:

"BASE DE CÁLCULO DA COPARTICIPAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE. PPRS. ACT DE 2024/2026

A reclamante sustenta que a ré, em junho de 2025, resolveu alterar unilateralmente as condições do plano de saúde UNIMED, disciplinado no Plano de Proteção e Recuperação à Saúde – PPRS, a partir do mês de julho de 2025, quanto à coparticipação dos trabalhadores no custeio do benefício "... passando a incidir a tabela de rateio diretamente sobre o valor total dos procedimentos médicos, e não mais sobre os 20% da coparticipação".

Expõe que "A modificação comunicada pela Reclamada, contudo, suprime integralmente a aplicação dos 20% de coparticipação — passando a cobrar diretamente sobre 100% do valor do procedimento, ou seja, sob o pretexto de que estaria aplicando a Tabela de Rateio, a empresa, na realidade, eliminou a base de cálculo da coparticipação e instituiu repasse direto do custo do procedimento".



Entende que *".... ao deixar de aplicar os 20% como base de cálculo e transferir aos trabalhadores até 45% do valor integral do procedimento, a empresa não apenas altera unilateralmente cláusula contratual coletiva como passa a cobrar valores superiores àqueles devidos à própria operadora do plano, usando a coparticipação como meio de transferência de custo empresarial, o que é indevido, abusivo e ilegal"*, em flagrante descumprimento às previsões contidas no ACT 2024/2026.

Requer seja declarada nula a alteração unilateral promovida pela ré no plano de saúde dos empregados, bem como o imediato restabelecimento das regras anteriormente praticadas, especialmente quanto à sistemática da coparticipação e a proibição de a empresa realizar qualquer desconto ou cobrança nos contracheques dos empregados.

Em sua defesa, a ré alega que concede plano de saúde aos empregados desde a época da CEMAT, sendo que o benefício estava previsto no "Plano de Proteção e Recuperação da Saúde - PPRS" de 1998.

Afirma que o PPRS foi incorporado ao Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que a assistência médica é contratada junto à Unimed, na modalidade de coparticipação. Explica que a empresa adianta o custo integral e desconta um percentual do valor adiantado, sendo os percentuais de coparticipação variáveis conforme o salário do empregado.

Narra que a empresa não aplicava o percentual de coparticipação previsto no PPRS e ACT sobre o valor total da despesa médica e aponta que não fazia incidir os percentuais de coparticipação para exames acima de R\$ 250,00 e sessões de terapia *"... suportando mais custos do que o previsto na norma coletiva"*, de forma que, no fim de junho de 2025, *"... empresa então comunicou aos trabalhadores que passaria a seguir exatamente as regras do PPRS e que os percentuais de coparticipação passariam a ser praticados sobre serviços médicos, exames (independentemente do valor) e sessões de terapia a partir do mês seguinte (julho de 2025)"*.

Acrescenta que limitou os descontos de coparticipação por procedimento e manteve isenções em diversas situações, destacando que sempre esteve autorizada a descontar a coparticipação, mas não o fez integralmente.

Sustenta que a manutenção da prática antiga de cobrança de



coparticipação tornou-se economicamente insustentável, já que os custos das operadoras de planos de saúde aumentaram 327% entre 2006 e 2024, enquanto a inflação foi de 170%, rompendo o equilíbrio econômico-financeiro, justificando a revisão da cobrança de coparticipação, conduta amparada pelos artigos 478 e 480 do CC e pelo princípio da cláusula. Refere que rebus sic stantibus o C. TST fixou tese jurídica vinculante no Tema n. 83, reconhecendo a validade da alteração contratual para custeio de plano de saúde.

Pugna pela rejeição dos pedidos.”

7. Tem-se, em suma, que a questão discutida nos presentes autos muito deflui da norma coletiva pactuada entre as partes, porquanto instituída do PPRS, que, por sua vez, dirige exatamente o plano de saúde a ser ofertado pela Ré aos seus empregados.

II.2. DECISÃO AGRAVADA

8. Feitas as considerações acima, vejam agora as razões de decidir da r. sentença prolatada:

“(…)

Passa-se à análise.

A essência do litígio reside na alteração unilateral promovida pela ré em julho/2025 da base de cálculo da coparticipação do PPRS. O autor alega que a prática anterior (vigente no ACT 2024/2026) era aplicar o rateio (por faixa salarial) sobre a coparticipação-base de 20% do custo total do procedimento, sendo que a alteração passou a aplicar o rateio diretamente sobre 100% do custo integral. A ré, por seu turno, alega estar apenas implementando a regra original do PPRS.

O artigo 468 da CLT prevê a possibilidade de alteração do contrato de trabalho, todavia, desde que por mútuo consentimento e que não resulte em prejuízo direto ou indireto aos empregados.

O caso em discussão versa sobre o plano de saúde dos funcionários da ré previsto no Acordo Coletivo de Trabalho de 2024/2026 (ID.



eacbeae), que assim dispõe em sua cláusula 16ª:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE PROTEÇÃO E RECUPERAÇÃO DA SAÚDE - P.P.R.S.

A ENERGISA MATO GROSSO manterá Plano de Proteção e Recuperação da Saúde (P.P.R.S) de acordo com a Norma que é parte integrante deste Acordo, abrangendo os empregados contratados a partir do primeiro dia de vigência do Contrato de Trabalho".

Como visto, o Plano de Proteção e Recuperação da Saúde (PPRS) de ID. 9d33467 é parte integrante da supracitada norma coletiva, valendo-se as suas previsões para a concessão do plano de saúde aos empregados, inclusive acerca dos descontos a serem realizados dos trabalhadores a título de coparticipação.

Denota-se, assim, que a questão central é se a conduta da ré de descontar apenas 20% do valor da coparticipação dos seus empregados, como apontado pela defesa, criou uma condição mais benéfica que se incorporou aos contratos de trabalho, impedindo o desconto integral previsto no PPRS.

O PPRS que prevê os termos para a concessão do plano de saúde aos empregados da ré é de 1998. Assim, é certo que a cada renovação dos Acordos Coletivos de Trabalho, as partes voltam a ter a faculdade de aplicar, ou não, o que foi estipulado no PPRS. Os direitos e obrigações previstos nas normas coletivas, a menos que expressamente incorporados ao contrato de trabalho por cláusula contratual individual, têm vigência limitada ao prazo dos respectivos instrumentos normativos.

No caso em tela, a ré, ao descontar valor inferior àquele previsto no PPRS, agiu de forma mais benéfica do que a previsão normativa, todavia, essa liberalidade não se torna uma cláusula permanente. Assim, na elaboração de novo Acordo Coletivo de Trabalho ou outro PPRS a empresa e o sindicato dos trabalhadores negociam novamente as condições que devem ser respeitadas durante a vigência da norma coletiva.

Necessário reforçar que o fato de a empresa ter aplicado uma condição mais vantajosa nos anos anteriores não a obriga a



mantê-la indefinidamente, especialmente quando há um novo instrumento coletivo que permite a aplicação de descontos específicos, atentando-se, inclusive, à prevalência do negociado sobre o legislado, conforme disposto nos artigos 611 e 611-A da CLT.

Entretanto, a contar do momento que a ré age de modo mais benéfico aos trabalhadores, sobretudo quando essa prática se prolonga no tempo tal alteração incorpora aos contratos individuais, **respeitado, como dito, o limite de vigência do ACT.**

É incontroverso que a ré em julho de 2025 passou a aplicar a integralidade dos descontos de coparticipação do plano de saúde previsto no PPRS de 1998. Contudo, o ACT de 2024/2026, que ratifica e engloba o plano, possui vigência de "... 01º de outubro de 2024 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro" (cláusula 1ª).

Logo, a ré, dentro da vigência do ACT de 2024/2026 e durante nove meses (outubro/24 a junho/25) realizou descontos inferiores àqueles previstos no PPRS e, também dentro deste período, pretende implantar os descontos maiores previstos no plano de 1998.

Relembre-se que a conduta da empresa de aplicar uma condição mais benéfica no passado não a vincula para o futuro, todavia, eventual alteração dos benefícios deve ser precedida de um novo ACT ou PPRS. Isto porque, como afirmado anteriormente, embora a cada renovação de ACT a ré tenha renovada também a faculdade de efetuar os descontos integrais, mas como seguiu realizando descontos menores esta alteração benéfica incorporou-se ao patrimônio jurídico dos empregados, podendo ser restabelecida ou readequada somente por nova norma pactuada coletivamente.

Nesse contexto, considero ilegal a elevação dos desconto, posto que se trata de alteração contratual realizada de forma unilateral pela empregadora, atraindo os termos do artigo 468 da CLT, razão pela qual ratifico, em decisão de fundo, as decisões de ID. 51d207d e 72ed8b0 **até o fim da vigência do referido acordo coletivo.**

Por outro lado, não há o que se falar em "Proibir a Reclamada



de realizar qualquer modificação futura nessa sistemática sem a devida negociação com o sindicato e deliberação da comissão paritária”, já que a observância pela ré dos moldes dos valores do plano de saúde se restringe à vigência do ACT de 2024/2026, como deferido, motivo pelo qual rejeito a pretensão autoral, no particular.

Por oportuno, registre-se que o presente caso não se amolda ao Tema n. 83 do C. TST levantado pela ré.

Fazendo o distinguishing, a situação discutida na presente ACP não diz respeito à validade da negociação coletiva que introduziu ou modificou o custeio do plano, mas sim a legalidade da alteração unilateral das condições de trabalho praticada pela empresa na vigência de um ACT.

Portanto, o referido precedente, que prestigia a negociação coletiva, não pode ser utilizado para cancelar a conduta da ré, que, ao contrário, quer alterar unilateralmente condição favorável aos empregados, que ela própria criou e que se incorporou aos contratos de emprego, com validade, repita-se, na vigência de Acordo Coletivo de Trabalho.

Outrossim, frisa-se que a ilegalidade da alteração de desconto de valores inferiores aos expressamente previstos no PPRS dentro da vigência do ACT 2024/2026 que incorporou o plano se aplica somente aos empregados admitidos antes de julho/2025, não valendo para aqueles contratados futuramente.”

9. A partir daí extrai-se as seguintes premissas e conclusões:

- (i) Que, de fato, o plano de saúde Unimed ofertado pela Ré tem o Plano de Proteção e Recuperação da Saúde (“PPRS”) como fundamento e fonte das regras a serem praticadas;
- (ii) Que o PPRS, por sua vez, foi incorporado e integra o Acordo Coletivo de Trabalho (“ACT”);
- (iii) Que, nesse sentido, a cada renovação dos Acordos Coletivos de Trabalho, as partes voltam a ter a faculdade de aplicar, ou não, o que foi estipulado no PPRS, mediante a pactuação das regras a serem observadas;



- (iv) Que os direitos e deveres previstos nas normas coletivas – *in casu*, as regras a serem praticadas para o plano de saúde, já que instituído e governado pelo PPRS –, a menos que expressamente incorporados ao contrato de trabalho por cláusula contratual individual, tem vigência limitada ao prazo dos respectivos instrumentos normativos;
- (v) Que a conduta da Ré em descontar valor inferior àquele previsto no PPRS traduzir-se-ia em condição mais benéfica àquela prevista no Acordo Coletivo de Trabalho, porém, tal liberalidade não conduziria a uma cláusula permanente na norma coletiva;
- (vi) Que, diferentemente, na elaboração e pactuação de um novo Acordo Coletivo de Trabalho e, com isso, um “novo PPRS”, as partes negociam novamente as condições que devem ser praticadas durante a vigência da norma coletiva;

10. Foi frente a esse cenário, então, que o d. julgador de primeiro grau concluiu que seria possível, sim, à Ré aplicar as alterações aos seus empregados em razão do Acordo Coletivo de Trabalho 2024-2026, não tivesse mantido a igual condição mais benéfica nos meses iniciais da vigência da norma coletiva; a partir disso ter-se-ia a incorporação ao patrimônio jurídico dos empregados da condição, porém até o fim da vigência da referida norma coletiva.

11. Ainda assim, tem-se que para os empregados admitidos a partir de julho de 2025 a r. sentença expressamente garantiu a possibilidade de opor as novas práticas, que nada mais seriam do que a aplicação daquilo que o PPRS prevê.

12. Ou seja, garantiu as condições anteriores aos empregados admitidos antes de julho de 2025 e somente durante a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2024-2026, a depender daquilo que for deliberado e pactuado na futura nova norma coletiva.

13. Diante disso, conjuntamente ao recurso ordinário interposto, buscou o Sindicato-Autor a concessão de efeito suspensivo parcial, para “impedir a criação/execução de regime restrito aos empregados admitidos após 01/07/2025 até



o julgamento do mérito e trânsito em julgado da demanda, preservando-se a abrangência uniforme do comando (status quo ante) já ratificada “em decisão de fundo” na origem.”

14. Em vista do quanto exposto sobreveio a r. decisão agravada, que conferiu o efeito suspensivo e nos seguintes termos:

“O recorrente pretende que a ré seja impedida de criação de regime restrito aos admitidos após 01/07/2025 até o trânsito em julgado. Sustenta a plausibilidade jurídica na coerência do dispositivo e no histórico contratual do PPRS. Aduz o perigo de dano na criação de tratamento discriminatório e no desequilíbrio do plano, requerendo a manutenção da abrangência uniforme do comando sentencial.

Aprecio.

De acordo com o artigo 899 da CLT, os recursos trabalhistas, como regra geral, são recebidos apenas no efeito devolutivo, admitindo-se de forma excepcional a atribuição de efeito suspensivo ao recurso, nos termos dos artigos 1.019, inciso I e 1.029, § 5º, do CPC, aplicável ao processo do trabalho conforme entendimento exposto na Súmula n. 414 do TST.

O artigo 294 do CPC estabelece que as tutelas provisórias podem ser de urgência ou de evidência. A tutela de evidência está prevista pelo artigo 311 do CPC, cujas hipóteses não se aplicam ao caso. Assim, o artigo 1.019, inciso I, do CPC preconiza uma tutela provisória de urgência, cujos requisitos estão previstos no artigo 300 do CPC, in verbis:

(...)

Dessa forma, para a concessão da tutela de urgência pretendida, mister se faz a demonstração da probabilidade do direito (fumus boni iuris) e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (periculum in mora).

Examinando a hipótese em discussão, vejo que o autor recorre da parte da sentença que limitou o reconhecimento da ilegalidade da implementação de nova metodologia de cálculo da coparticipação do plano de saúde, aos empregados admitidos anteriormente a julho de 2025.



Contudo, **a partir de uma cognição sumária, entendo que está presente a probabilidade do direito buscado, sendo que por se tratar de questão afeta à saúde dos trabalhadores (forma de custeio do plano de saúde), o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo se mostra evidente.**

Sendo assim, **por precaução e dever geral de cautela, defiro o pedido de concessão do efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pelo autor, a fim de que os efeitos da sentença que ratificou a liminar concedida conforme ID. 51d207d, sejam estendidos a todos os empregados da ré, durante o prazo de vigência do ACT 2024/2026**, até que seja julgado em definitivo os recursos ordinários interpostos.

Intimem-se as partes.”

15. Portanto, vê-se que o cerne da questão gravita em torno dos empregados admitidos a partir da implementação conduzida pela Ré a partir de julho/2025, até porque, obviamente, aos anteriores a r. sentença já estaria contemplando-os na declaração de nulidade, e somente para o período alusivo a vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2024-2026.

-III-

RAZÕES DE AGRAVO

16. Em seu recurso de ordinário o Sindicato-Autor recorre insistindo que o rateio previsto no PPRS – isso é, no Acordo Coletivo de Trabalho – “não define a coparticipação do contrato firmado entre a reclamada e o plano de saúde: e sim o rateio do custo, que será suportado pelo empregado em virtude da utilização, o que, no regime de pré-pagamento + coparticipação, significa rateio sobre a coparticipação (20%), e não sobre 100% do procedimento”.

17. Diz que a “leitura patronal – ‘rateio sobre 100%’ – desnatura a coparticipação”, de modo que a base de cálculo teria sido alterada, modificando a “essência do modelo”: que, diversamente do aduzido pela Energisa, o PPRS em momento algum estabelece que a coparticipação do empregado seria de 25%, 35% ou 45% sobre o valor integral do procedimento, pois se trataria de uma “tabela de



rateio dos custos, e os custos, nada mais é do que o valor que a operadora cobra pela utilização do plano, ou seja, a coparticipação, e é sobre essa coparticipação que se aplica a tabela de rateio”.

18. Feitas essas considerações, reconhece que o plano de saúde é benefício normativo estruturado no Acordo Coletivo de Trabalho, de modo que não se trataria de mera alteração de regulamento interno.

19. Ainda, refere que a aceitação da tese acarretaria a criação de dois regimes simultâneos dentro da mesma vigência, ferindo a isonomia intragrupo e incentivando a substituição dos “antigos” empregados por “novos”. Ou seja, nem mesmo a limitação temporal seria possível.

20. Por fim, diz que houve negativa de prestação jurisdicional e nulidade da r. sentença ao deixar de determinar a apresentação do contrato da Energisa com a operadora Unimed – onde diz constar essa “coparticipação contratual” –, aditivos, regulamentos e tabelas; e, simultaneamente, que a recusa na exibição do documento, pela Energisa, resultaria na presunção da veracidade das alegações, em aplicação do artigo 400 do Código de Processo Civil.

21. Na hipótese de não ser anulada a r. sentença, vindica então seja reformada para o fim de:

- (i) Reconhecer a presunção do art. 400 do CPC em razão da recusa probatória;
- (ii) Fixar expressamente ordem correta de incidência (coparticipação de 20% + rateio do PPRS sobre os 20%);
- (iii) Vedar a utilização do custo integral (100%) como base da tabela do PPRS; e
- (iv) Vedar a adoção das novas regras aos empregados admitidos a partir de 01/07/2025.

22. Diante dessa contextualização, passa a Energisa a tecer suas condições sobre o mérito da lide e as razões de insurgência do Sindicato-Autor.



III.1. NORMA COLETIVA. ALTERAÇÃO AUTORIZADA

23. Ora, conforme amplamente exposto, o plano de saúde concedido aos empregados da Ré decorre e tem como norteador o Acordo Coletivo de Trabalho, cuja Cláusula Décima-Sexta incorporou ao seu bojo o PPRS (ID. eacbeae). Em outras palavras, sua implementação (existência) e concessão se encontram regulamentadas e dependentes da própria norma coletiva, das suas regras e condições.

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE PROTEÇÃO E RECUPERAÇÃO DA SAÚDE - P.P.R.S.

A ENERGISA MATO GROSSO manterá Plano de Proteção e Recuperação da Saúde (P.P.R.S) **de acordo com a Norma que é parte integrante deste Acordo**, abrangendo os empregados contratados a partir do primeiro dia de vigência do Contrato de Trabalho." (Grifou-se)

24. Nesse cenário, apesar dos imensos esforços e malabarismos argumentativos, tem-se por certo que **o PPRS não isenta os empregados da coparticipação em hipótese alguma, tampouco limita valores a serem objeto dessa coparticipação e/ou estabelece um redutor prévio à aplicação dos percentuais mencionados no tópico anterior.**

25. Com as devidas vênias, vejam que ao sustentar a existência de uma "arquitetura do benefício" ou do "desenho econômico-normativo do PPRS", na qual os 20% aplicados pela Energisa anteriormente aos percentuais do rateio estariam inseridos, impõe-se a necessidade de observar que nem o Acordo Coletivo de Trabalho ou o PPRS preveem qualquer obrigação nesse sentido.

26. Ocorre que, na realidade, **o PPRS autoriza exatamente o que foi implementado pela Ré a partir de julho de 2025, com a renovação do Acordo Coletivo de Trabalho e, com isso, o próprio PPRS: a cobrança de coparticipação nos percentuais ali previstos e sobre o valor das despesas médicas de cada trabalhador, isso é, os custos incorridos com a utilização do plano de saúde.**



27. Eis as previsões contidas nas Cláusulas 3.3 e 5.1. do PPRS (ID. 9d33467):

3.3. SERVIÇOS ASSISTENCIAIS ABRANGIDOS O P.P.R.S. abrange os seguintes serviços assistenciais: tratamento médico, ambulatorial, hospitalar, paramédico, odontológico, terapêuticos, exames laboratoriais e serviços auxiliares. (...)																	
5. TABELA DE RATEIO DE CUSTOS 5.1. Para os usuários classificados, das letras "A" a "G" os custos serão rateados da seguinte forma:																	
<table border="1"> <tr> <th colspan="3">TABELA PROGRESSIVA DE RATEIO DE CUSTOS POR FAIXA SALARIAL</th></tr> <tr> <th>PISO SALARIAL</th><th>CEMAT</th><th>EMPREGADO</th></tr> <tr> <td>Até 3,10</td><td>75%</td><td>25%</td></tr> <tr> <td>de 3,11 a 6,20</td><td>65%</td><td>35%</td></tr> <tr> <td>Acima de 6,21</td><td>55%</td><td>45%</td></tr> </table>			TABELA PROGRESSIVA DE RATEIO DE CUSTOS POR FAIXA SALARIAL			PISO SALARIAL	CEMAT	EMPREGADO	Até 3,10	75%	25%	de 3,11 a 6,20	65%	35%	Acima de 6,21	55%	45%
TABELA PROGRESSIVA DE RATEIO DE CUSTOS POR FAIXA SALARIAL																	
PISO SALARIAL	CEMAT	EMPREGADO															
Até 3,10	75%	25%															
de 3,11 a 6,20	65%	35%															
Acima de 6,21	55%	45%															
5.2. Para os usuários classificados nas letras "H" e "I", os custos serão integralmente assumidos pelo empregado.																	

28. Vejam que a cláusula correspondente ao rateio, prevista no PPRS desde 1998, não indica uma base de cálculo prévia à aplicação dos percentuais, quiçá nos termos propostos e exigidos pelo Sindicato-Autor (!).

29. Ou seja, a pretensão do Sindicato-Autor em ver os 20% reconhecidos como parte integrante de uma "fórmula" de cálculo do custeio (rateio) da utilização, pelos empregados, desafia exatamente aquilo que foi efetivamente pactuado pelas partes na norma coletiva.

30. Tem-se no recurso ordinário do Sindicato-Autor, portanto, o intuito de ver inserida na disposição do PPRS obrigação não prevista, como se fosse parte integrante e imutável, ainda que colida exatamente com o que está disposto na norma.



31. Na realidade, a narrativa e construção conduzida pelo Sindicato-Autor tem por intuito induzir essa c. Turma a erro, se valendo de uma condição mais benéfica voluntariamente adotada pela Energisa em relação àquela contida no PPRS, como se fosse uma obrigação ínsita e naturalmente prevista na própria norma coletiva.

32. Entretanto, há de se pontuar mais uma vez: ***tal condição não está prevista na norma coletiva, que, por sua vez, estabelece exatamente a base de cálculo de acordo com a que implementou a Energisa a partir de 1º de julho de 2025.***

33. Ora, de maneira bastante cristalina vê-se que a participação dos empregados no custeio do plano de saúde dar-se-á nos percentuais previstos no item 5.1., de acordo com as faixas salariais, e diretamente sobre os custos incorridos, ou seja, a coparticipação expressamente estabelecida pelo PPRS será calculada sobre 100% dos custos.

34. E não há nada que imponha um percentual prévio de 20% sobre os custos para, somente, então, os percentuais previstos de acordo com as faixas salariais (!!!).

35. Entretanto, bem se sabe que **as normas coletivas devem ser interpretadas de maneira restritiva**, isso é, conforme aquilo que resta expressamente previsto; descabe, portanto, inserir obrigações e previsões que não constam expressamente do seu teor, tal como intenta o Sindicato-Autor.

"MULTA NORMATIVA. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. A interpretação de cláusula constante de norma coletiva, em especial quando impõe prestação pecuniária, deve ser feita de forma restritiva, sob pena de desvio do que foi avençado. Assim, restando consignado em norma coletiva a aplicação de multa apenas pela inadimplência, o mero atraso não tem o condão de atrair sua incidência."

(TRT-18 - RORSum: 0010788-83.2019.5.18 .0001, Relator.: KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª TURMA)



"NORMA COLETIVA. INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. As normas coletivas instituem direitos trabalhistas não previstos em lei, de modo que sua interpretação tem que ser restritiva, ou seja, o direito do empregado limita-se ao disposto no texto da norma. Recurso conhecido e não provido." (TRT-11, Processo n. 0000723-42.2020.5.11.0016, Rel. Des. Joicilene Jeronimo portela, 2ª Turma, DEJT 05/08/2021)

36. Aliás, descabida por completo a tentativa do Sindicato de, agora, sustentar que os percentuais seriam "um rateio" e que se não confundem com a coparticipação – essa que, na verdade, seriam os 20% aplicados previamente pela Energisa sobre os custos devidos pela utilização do plano de saúde.

37. Ora, o que seria a coparticipação senão um rateio entre as partes dos custos incorridos na utilização do plano de saúde?!?!

38. Com efeito, conforme muito bem reconhecido pelo MM. Juízo de primeiro grau, ainda que existente tal "pré coparticipação", tratar-se-ia de uma condição mais benéfica adotada pela Energisa, que, ao invés de aplicar os percentuais diretamente nos custos, tal como previsto e garantido pelo PPRS, teria estabelecido uma base de cálculos inferior para a aplicação daqueles percentuais.

39. E foi nesse cenário, então, que, com o registro do ACT atual junto ao Ministério do Trabalho (cf. ID. **eacbeae**), renovou-se a autorização contida no PPRS, para que a Energisa efetue os descontos de coparticipação nos exatos termos ali previstos: sem uma "pré coparticipação" e/ou uma base de cálculo diversa que não os custos incorridos com a utilização do plano de saúde.

"(...)

O PPRS que prevê os termos para a concessão do plano de saúde aos empregados da ré é de 1998. Assim, é certo que a cada renovação dos Acordos Coletivos de Trabalho, as partes voltam a ter a faculdade de aplicar, ou não, o que foi estipulado no PPRS. Os direitos e obrigações previstos nas normas coletivas, a menos que



expressamente incorporados ao contrato de trabalho por cláusula contratual individual, têm vigência limitada ao prazo dos respectivos instrumentos normativos.

No caso em tela, a ré, ao descontar valor inferior àquele previsto no PPRS, agiu de forma mais benéfica do que a previsão normativa, todavia, essa liberalidade não se torna uma cláusula permanente. Assim, na elaboração de novo Acordo Coletivo de Trabalho ou outro PPRS a empresa e o sindicato dos trabalhadores negociam novamente as condições que devem ser respeitadas durante a vigência da norma coletiva.

Necessário reforçar que o fato de a empresa ter aplicado uma condição mais vantajosa nos anos anteriores não a obriga a mantê-la indefinidamente, especialmente quando há um novo instrumento coletivo que permite a aplicação de descontos específicos, atentando-se, inclusive, à prevalência do negociado sobre o legislado, conforme disposto nos artigos 611 e 611-A da CLT.”
(ID. **7075e5f**, fls. 252)

40. Por isso, a pretensão do Sindicato-Autor em ver os 20% reconhecidos como parte integrante de uma “fórmula” de cálculo do custeio (rateio) da utilização, pelos empregados, desafia aquilo que foi efetivamente pactuado pelas partes na norma coletiva.

41. Feitas essas considerações, fica bastante fácil notar que o que a Ré fez não foi nada além de **cumprir com a nova norma coletiva negociada entre as partes**, em linha com o que exige o art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

42. Por outro lado, o que o Sindicato pretende é justamente que o Acordo Coletivo de Trabalho que ele próprio celebrou não seja aplicado! A pretensão deduzida neste processo é justamente que as regras do PPRS – que autorizam a coparticipação sobre o valor total dos procedimentos médicos e terapêuticos – não sejam observadas!! Regras estas – insista-se - **reafirmadas** no ACT que foi **registrado em 2025!**

43. Com a necessária vênia, se alguém descumpre a lei, esse alguém é o próprio Sindicato, não só por querer negar validade ao artigo 7º, XXVI, da Constituição, mas também por adotar comportamento contraditório, que colide com



a boa-fé objetiva (art. 422, Código Civil). Afinal, com uma mão ele autorizou a coparticipação nos moldes do PPRS; e com a outra mão ele entrou com uma ação para que a coparticipação não seja implementada naqueles termos.

44. E frente ao exposto, ainda que fosse acolhida a narrativa do Sindicato-Autor quanto a uma condição praticada mais favorável – a muito insistida “pré coparticipação da coparticipação” –, essa compreensão estaria parcialmente correta, se não houvesse autorização expressa no ACT/PPRS para cobrança da coparticipação nos moldes que a Ré implementou em julho/2025, isso é, com os termos pela qual seria regida a coparticipação.

45. Portanto, no caso em concreto a mudança não se deu exclusivamente com base no uso do poder diretivo patronal (art. 2º, *caput*, CLT); ela ocorreu com arrimo no Acordo Coletivo de Trabalho atual, dentro da lógica do art. 611-A da CLT e do Tema 1046 do STF.

46. Desse modo, fosse verdade que a empresa estaria alterando uma política interna tácita de cobrar valores menores de coparticipação (ou não os cobrar em certas situações), ainda assim essa alteração **não seria unilateral, mas sim bilateral, lastreada por negociação coletiva de trabalho**. E como tal não seria regida pelo art. 468 da CLT, mas pelo art. 611-A, VI, da CLT e pelo Tema 1046 do STF, já que no ACT a aplicação das regras do PPRS está autorizada pelo Sindicato.

47. Ante o exposto, as novas condições de coparticipação estão, sim, revestidas de licitude e a base de cálculo pretendida pelo Sindicato-Autor (20% de coparticipação + rateio), além de não encontrar previsão na norma coletiva – a sua interpretação restritiva, portanto, impede a instituição por decisão judicial –, pode e foi alterada pela norma coletiva atual, na qual ratificou-se que a participação dos empregados no custeio do plano de saúde dar-se-á nos moldes do item 5.1.

48. Por isso, ao revés do sustentado pelo Exmo. Relator, não há que se falar em provimento do recurso ordinário e, por conseguinte, o *fumus boni iuris* que se demanda para a concessão da medida cautelar vergastada – a concessão do efeito suspensivo.



III.2. LIMITAÇÃO. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 51 DO TST

49. Segundo amplamente demonstrado no capítulo anterior, a implementação conduzida pela Ré deu-se de acordo com os termos e condições pactuadas entre as partes e formalizadas no Acordo Coletivo de Trabalho, instituidor do PPRS.

50. E nesse sentido, em suma, não haveria que se dizer em alteração unilateral, senão em alteração bilateral e, principalmente, calcada na negociação coletiva ultimada pelas partes no Acordo Coletivo de Trabalho e nos termos do PPRS, ainda que, ao final e a cabo, tenha promovido alterações na condição até então praticada.

51. De toda sorte, ***tem-se por incontroverso nos presentes autos que a implementação não atenta contra qualquer disposição do Acordo Coletivo ou do PPRS.***

52. Na realidade, tal como entendeu corretamente a r. sentença, a adoção de uma base de cálculo inferior para a aplicação dos percentuais de rateio previstos no PPRS – 20% e não 100% dos custos – seria apenas uma condição mais benéfica instituída voluntariamente àquilo que o Acordo Coletivo de Trabalho estabelece, que foi – e poderia ter sido – objeto de alteração com a pactuação dessa norma coletiva e, por conseguinte, o PPRS .

53. Ora, por isso que, conforme pontuado alhures, a implementação deve ser reconhecida como válida de maneira ampla, isso é, tanto para os empregados contratados antes da sua oposição, bem como para os após a sua oposição.

54. Trata-se da ultimação do *reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*, prestigiando e confirmando a garantia constitucional prevista no inciso XXVI do artigo 7º, da Constituição Federal.

55. Há mais, porém.



56. ***Ainda que fosse considerada uma condição regida, exclusivamente, por uma política interna da Ré, impõe-se observar que, na contramão do que foi decidido pela r. decisão agravada, incidir-se-iam as limitações estabelecidas pela Súmula nº 51 do TST.*** Ou seja, não caberia afastar as implementações conduzidas pela Ré quanto aos empregados admitidos a partir de julho/2025 e, com isso, igualmente carecedora de revisão o efeito suspensivo concedido.

51. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só **atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.**

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)“

57. Daí porque também estaria correta a r. sentença a reconhecer a validade das implementações para aqueles que foram contratados a partir do início da sua vigência, isso é, a partir de 1º de julho de 2025.

58. Então, ainda que o Sindicato-Autor intente fazer crer ser parte integrante de um “sistema de custeio” do plano de saúde previsto no PPRS, por absoluta impossibilidade fática e probatória, o próprio Sindicato-Autor reconhece que esse procedimento não se encontra previsto no ACT/PPRS.

59. Ora, porque insere-se no poder diretivo da Ré (art. 2º, *caput*, da CLT) o direito de alterar as vantagens concedidas, as novas regras hão de serem aplicadas aos empregados contratados desde a alteração, diversamente do que restou decidido pelo Exmo. Desembargador Relator na concessão do efeito suspensivo:

“(…)

Examinando a hipótese em discussão, vejo que o autor



recorre da parte da sentença que limitou o reconhecimento da ilegalidade da implementação de nova metodologia de cálculo da coparticipação do plano de saúde, aos empregados admitidos anteriormente a julho de 2025.

Contudo, a partir de uma cognição sumária, entendo que está presente a probabilidade do direito buscado, sendo que por se tratar de questão afeta à saúde dos trabalhadores (forma de custeio do plano de saúde), o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo se mostra evidente.

Sendo assim, ***por precaução e dever geral de cautela, defiro o pedido de concessão do efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pelo autor, a fim de que os efeitos da sentença que ratificou a liminar concedida conforme ID. 51d207d, sejam estendidos a todos os empregados da ré, durante o prazo de vigência do ACT 2024/2026***, até que seja julgado em definitivo os recursos ordinários interpostos.

Intimem-se as partes.”

60. Em resumo, ou a questão da coparticipação é tutelada pelo PPRS/ACT e a coparticipação sobre o valor integral dos procedimentos está autorizada pelo Sindicato à integralidade dos empregados; ou seria tutelada por uma política interna da Ré que foi alterada a partir de 01/07/2025, com as novas regras se aplicando aos trabalhadores admitidos a partir de então.

61. Vejam, contudo, que, ***em ambos os cenários, aos empregados admitidos a partir de julho/2025 as condições implementadas são plenamente oponíveis, daí a razão para o efeito suspensivo merecer revisão e ser cassado.***

62. Frente a tais considerações, ainda mais para a limitação afastada pela r. decisão agravada nota-se uma completa ausência de probabilidade de êxito, de modo que, também por isso ausente o *fumus boni iuris* e, consequentemente, o substrato necessário para permitir a concessão da tutela cautelar.

63. Há de ser provido o presente agravo, portanto e cassada a decisão de lavra do Exmo. Desembargador Relator.



III.3. AUSÊNCIA DE PERICULUM IN MORA

64. Oportunamente, ainda que a ausência do *fumus boni iuris* seja evidente e suficientemente capaz de afastar a r. decisão agravada, tem-se que a questão também não ofecere o requisito do *periculum in mora*.

65. Primeiramnete, vejam que em absolutamente momento nenhum foi demonstrada ou comprovada a recusa e/ou o risco de recusa de atendimento médico-hospitalar aos empregados e seus dependentes, e tampouco de que estes deixarem de ter acesso ao plano de saúde disponibilizado pela Energisa.

66. Soma-se a isso, ainda, que os empregados tutelados pela decisão – os admitidos desde o início das implementações conduzidas pela Ré – são exatamente aqueles que sequer tinham em seu realidade e conjunto de benefícios as condições praticadas para os empregados admitidos anteriores.

67. Em outras palavras, não sofreram e/ou sofreriam uma alteração prejudicial, eis que iniciados seus contratos de trabalho já sob as novas condições – exatamente por isso, aliás, tem-se por válida a própria Súmula nº 51, em seu item I.

68. Por outro lado, o risco de perecimento do direito da Ré se mostra evidente.

69. Ora, primeiro porque, mesmo estando autorizada pelo PPRS a cobrar a coparticipação integral dos trabalhadores, a Ré continuará a ter de suportar despesas extremamente onerosas relacionadas ao plano de saúde dos empregados, que atualmente se mostram por demais desproporcionais – ilustrativamente ,vide a questão das terapias e consultas trazidas pela Ré desde a contestação –, afetando a estabilidade e continuidade do plano de saúde.

70. Há de se destacar, ainda, o risco de irreversibilidade da decisão em comento, pois, se ao final for confirmada a legalidade dos ajustes na coparticipação pretendidos pela Ré, esta terá acumulado um relevante montante a ser objeto de desconto junto aos empregados. Porém, nesta altura a empresa terá dificuldade de



reaver os montantes referentes à coparticipação, não apenas porque os descontos salariais para essa finalidade, por lei, são limitados ao percentual de 30% (ou 35%), mas, sobretudo, porque haverá empregados que já terão deixado a empresa, ou que estarão com contratos de trabalho suspenso, inviabilizando, na prática, que se consiga deles reaver as quantias que deveriam ter sido pagas a título de coparticipação em terapias.

71. Noutro bordo, a cassação da r. decisão agravada não trará risco de irreversibilidade quanto a seus efeitos (restabelecimento do que foi decidido pela r. sentença), eis que caberá à Ré apenas a devolução aos empregados – diretamente em contracheque ou via depósito nestes autos – dos valores que possam ter sido descontados a título da coparticipação.

72. Por esses motivos, nota-se que os requisitos exigidos legislação não estão presentes para a concessão do efeitos suspensivo ao recurso ordinário.

-IV-

CONCLUSÃO

73. Diante das razões expostas, c. Turma, nota-se que o resultado da concessão dos efeitos suspensivos, independentemente da perspectiva sob a qual analise-se a presente lide – seja aquela sustentada pela Ré, e corroborada pela r. sentença, seja a sustentada pelo Sindicato-Autor –, acaba por atentar contra a Súmula nº 51, em seu item I, do c. Tribunal Superior do Trabalho.

74. Ou seja, a par das questões de fundo demonstradas e que conduzem à manifesta ausência de probabilidade do provimento do recurso ordinário do Sindicato-Autor, não há dúvidas de que os efeitos suspensivos resultam em dano imediato à Ré e, sobretudo, atentam contra o poder diretivo regularmente exercido e garantido pela legislação vigente.

75. Por isso, com as devidas vênias vem a Ré requerer seja provido o presente agravo para o fim de revisar e cassar a r. decisão monocrática vergastada, retirando do recurso ordinário do Sindicato-Autor os seus efeitos suspensivos e, com



isso, restabelecendo os efeitos imediatos da sentença, permitindo-lhe a oposição das implementações aos empregados admitidos a partir de julho/2025, tal como garantido pela r. sentença.

Termos em que, pede deferimento.

Do Rio de Janeiro para Campo Grande, 18 de junho de 2026.

LUIZ MARCELO GÓIS

OAB/RI 112.494

VITOR MENDONÇA

OAB/RJ 182.812

gbmlaw.com.br

