



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**

# **Recurso Ordinário Trabalhista**

## **0000525-59.2023.5.12.0052**

**Relator: ROBERTO BASILONE LEITE**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 06/05/2024**

**Valor da causa: R\$ 57.095,14**

**Partes:**

**RECORRENTE:** DANIEL FERREIRA DA SILVA

ADVOGADO: GRAZIELA CATTONI BUZZI

ADVOGADO: SANDRO MARCELINO

**RECORRIDO:** ORSEGUPS SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA

ADVOGADO: RAFAEL LUIZ ROVARIS

ADVOGADO: GUSTAVO REGIS DE FIGUEIREDO E SILVA

ADVOGADO: HEBER ROSSKAMP FERREIRA

ADVOGADO: NATALIA SILVESTRI

ADVOGADO: BELMIRO PEREIRA JUNIOR



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000525-59.2023.5.12.0052 (ROT)  
RECORRENTE: DANIEL FERREIRA DA SILVA  
RECORRIDO: ORSEGUPS SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA  
RELATOR: ROBERTO BASILONE LEITE

**DESCONTO DE FALTAS JUSTIFICADAS POR ATESTADO MÉDICO SEM INDICAÇÃO DE CID. VEDAÇÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE.** A exigência de apresentação de atestado médico com indicação do CID ao empregador viola as garantias constitucionais fundamentais da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal), sendo inválida a instituição da obrigatoriedade por norma coletiva. Assim, é vedado ao empregador descontar da remuneração do empregado os dias de falta justificada por atestado médico com ou sem indicação de CID.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO nº 0000525-59.2023.5.12.0052**, provenientes da Vara do Trabalho de Timbó, SC, sendo recorrente **DANIEL FERREIRA DA SILVA** e recorrida **ORSEGUPS SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA**.

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo autor (fls. 397-407; ID. 48a9b33) contra a sentença proferida pelo Juízo de origem (fls. 376-394; ID. 628a27d), julgou procedente o pedido do autor de alteração da CTPS, por reconhecimento pela ré, e improcedentes os demais.

Em suas razões recursais, o autor pugna pela reforma da sentença para que sejam julgados procedentes "os pedidos de devolução dos valores descontados em razão de faltas não abonadas, assim como o pedido de pagamento de indenização por danos morais decorrentes de tais descontos"

A ré apresenta contrarrazões (fls. 409-488; ID. 6eec814) nas quais defende a manutenção da sentença.



O Ministério Público do Trabalho não se manifesta nos autos, em conformidade com o disposto na Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

Os autos vêm conclusos.

É o relatório.

### **ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso e das contrarrazões por satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade.

### **MÉRITO**

### **DEVOLUÇÃO DE VALORES DESCONTADOS POR FALTAS E DANOS MORAIS**

O Juízo de origem julgou improcedentes os pedidos formulados pelo autor sobre o tema, nos seguintes termos:

#### **DESCONTOS SALARIAIS / DANOS MORAIS**

Alega o autor que trabalha para a ré desde 08-02-2013, na função de vigilante, com contrato ainda em vigor. Relata que no mês de setembro de 2023 necessitou se afastar do trabalho por motivo de saúde, tendo a ré se recusado a aceitar os atestados médicos apresentados em razão de não possuírem a indicação da CID - Classificação Internacional de Doenças. Diz que, como consequência, a empresa procedeu ao desconto de R\$ 699,20 do seu salário, considerando as ausências como faltas injustificadas. Sustentando a irregularidade do procedimento adotado pela ré, requer a devolução do valor que afirma ter sido descontado indevidamente do seu salário. Requer, também, o pagamento de indenização para reparação de danos morais que alega ter sofrido em razão dos descontos perpetrados.

A ré contesta o pedido, sustentando a regularidade do desconto salarial mencionado, sob o fundamento de que a norma coletiva da categoria prevê a necessidade de indicação da CID para que o trabalhador tenha a falta abonada.

A norma coletiva citada pela ré vigente no mês das ausências do autor assim dispõe em sua cláusula quinquagésima sobre a aceitação de atestados médicos (Id f77ef17):

#### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas do empregado ao serviço, por motivo de saúde, deverão ser justificadas por meio de atestados médicos ou odontológicos (com identificação do CRM e/ou CRO) e ratificados pelo médico da empresa, devendo o empregado fazer chegar o atestado à sede da empresa ou às mãos de preposto ou representante em seu posto de trabalho, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão. Caso o atestado tenha sido entregue em fotocópia, a via original deve ser apresentada para conferência da empresa no dia do retorno do empregado ao trabalho.



Parágrafo Único: Tendo em vista a obrigação de lançamento dos eventos relacionados a doenças através do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), ante as obrigações impostas pelo INSS para encaminhamento dos afastamentos Previdenciários, especialmente no caso de soma de atestados de afastamento de saúde pela mesma enfermidade, os atestados apresentados pelos trabalhadores deverão conter obrigatoriamente a CID - Classificação Brasileira de Doenças, sendo que a falta da Classificação poderá prejudicar a concessão do benefício ao trabalhador.

Note-se que a norma convencional é clara ao dispor sobre a obrigatoriedade da indicação da CID nos atestados médicos dos trabalhadores.

Em réplica, o autor sustenta a invalidade da referida norma, por ferir os direitos constitucionais à intimidade e à privacidade do empregado, pois "*obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde, sempre que exercer o seu direito de justificar a ausência no trabalho, por motivo de doença comprovada*".

A solução da controvérsia consiste, então, na análise da licitude da cláusula convencional que exige a indicação de CID nos atestados médicos.

Tal matéria já foi objeto de análise pelo Tribunal Superior do Trabalho quando o MPT da 12ª Região pretendeu anular cláusula de igual teor inserida na Convenção Coletiva firmada pelas mesmas entidades sindicais no ano de 2014, tendo aquela Corte assim decidido a respeito nos autos do processo Nº TST-RO-480-32.2014.5.12.0000, conforme Acórdão anexado sob o Id b4f6f47

"AÇÃO ANULATÓRIA - CLÁUSULA 44ª DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ATESTADO MÉDICO - EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DO CID - VALIDADE. 1. O Tribunal a quo declarou a nulidade de cláusula normativa que previa a exigência do CID em atestados médicos apresentados pelos empregados ao empregador. 2. A necessidade de conhecimento da espécie de moléstia, entretanto, diz respeito justamente a saber se ela inviabiliza a modalidade laboral na qual se ativa o empregado, inexistindo violação constitucional a respeito. 3. Reforma-se, portanto, a decisão do TRT que declarou a nulidade da cláusula. Recurso ordinário provido" (RO-480-32.2014.5.12.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Redator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 04/03/2016).

[...]

No recurso ordinário, o Sindicato Recorrente afirma, em síntese, que "a indicação da CID -classificação internacional de doenças - nos atestados médicos não afronta as Resoluções do Conselho Federal de Medicina muito menos princípios consagrados na Constituição Federal de 1988. Trata-se de uma norma de natureza coletiva que visa a saúde e segurança do trabalhador" e que "se mostra um verdadeiro contrassenso desta justiça Especializada declarar a nulidade da cláusula convencional em questão, se para a justificativa de ausência em audiência é exigido que o atestado apresentado contenha informações específicas quanto a enfermidade da parte".

Com razão.

Ora, a necessidade de conhecimento da espécie de moléstia diz respeito justamente a saber se inviabiliza a modalidade laboral na qual se ativa o empregado.

Com efeito, um problema ortopédico que não incapacite para o labor intelectual ou impeça a locomoção para o local de trabalho não justificaria o afastamento do trabalho.

Inclusive, poder-se-ia cogitar de teletrabalho para essas hipóteses, através dos meios informáticos existentes e disponibilizados para o trabalhador.

No caso dos empregadores, a Súmula 122 do TST exige, para afastar revelia em audiência, que o atestado médico apresentado posteriormente indique expressamente condição de impossibilidade de locomoção do proposto no momento da audiência. Não parece lógico e justo que, no caso dos empregados, os atestados possam ser genéricos, sem qualquer indicação do motivo do afastamento.



Nesse sentido, não se pode anular cláusula firmada com a tutela sindical dos trabalhadores com base em resolução de conselho regulador de profissão, que não é lei, e em dispositivo constitucional de caráter genérico, garantidor do direito à intimidade, quando essa garantia constitucional deve ser aplicada de acordo com os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, já que o direito à intimidade não é absoluto.

Exemplo disso é a jurisprudência desta Corte em matéria de revista de bolsas, que reconhece a validade das cláusulas que preveem essa revista, ponderando os bens da intimidade e preservação do patrimônio da empresa, quando é óbvio que uma revista pode ser constrangedora, dependendo dos objetos portados na bolsa.

Ademais, não se nomina a doença no atestado, mas se coloca apenas o seu código, exigindo pesquisa sobre a sua natureza.

Pelo exposto, dou provimento ao Recurso Ordinário para julgar improcedente o pedido de anulação da Cláusula 44ª da Convenção Coletiva de Trabalho em apreço, reputando-a válida.

#### ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, pelo voto prevalente do Presidência, dar-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de anulação da Cláusula 44ª da Convenção Coletiva de Trabalho, vencidos os Exmos. Ministros Maurício Godinho Delgado, Relator, Kátia Magalhães Arruda e Maria de Assis Calsing.

Brasília, 14 de dezembro de 2015.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho desta Região, a mesma cláusula convencional prevendo a necessidade de indicação de CID nos atestados médicos foi objeto de, pelo menos, outras duas Ações Cíveis Públicas nas quais foi postulado o reconhecimento da nulidade, ajuizadas nos anos de 2019 e 2021, com entendimentos em sentidos opostos:

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PLEITO DE ANULAÇÃO DE CLÁUSULA COLETIVA DISPONDO SOBRE A NECESSIDADE DE APOSIÇÃO DO CID COMO REQUISITO DE VALIDADE DOS ATESTADOS MÉDICOS PARTICULARES APRESENTADOS PELOS TRABALHADORES. REQUERIMENTO DE PROIBIÇÃO ÀS RÉS DE PACTUAÇÃO DE NOVOS INSTRUMENTOS COLETIVOS COM O MESMO TEOR. REJEIÇÃO.** 1. As entidades sindicais réis ajustaram cláusula convencional estabelecendo a obrigatoriedade de indicação do CID nos atestados médicos apresentados pelos trabalhadores; 2. Vendo afronta à garantia constitucional inscrita no inciso X do art. 5º da CRFB, o MPT ingressou com a presente ação civil pública, objetivando a anulação das disposições convencionais, bem como a proibição de novos ajustes com o mesmo teor; 3. A legislação brasileira, no entanto, assegura aos particulares a prática de qualquer ato não proibido por lei; 4. A CRFB, por sua vez, assegura o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho; 5. O ajuste profissional autônomo não agride a proteção constitucional invocada pelo órgão ministerial, já que o afastamento do trabalhador gera obrigação para terceiros: o empregador e, nalguns casos, ao Estado, sendo razoável aceitar que estes possam saber o porquê do afastamento do trabalhador, até como forma de adotar as providências que melhor se ajustem à enfermidade atestada; 6. Pretensão rejeitada. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000901-38.2019.5.12.0035; Data de assinatura: 24-08-2021; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - 5ª Câmara; Relator(a): LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA)

**RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CLÁUSULA 49ª, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. ATESTADO MÉDICO. EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DO CID. VALIDADE.** Inexigível, por parte do empregador, número do CID como requisito de validade dos atestados médicos, sob pena de afronta ao princípio da inviolabilidade da intimidade do empregado (art. 5º, X, da Constituição Federal). Precedentes do TST e deste Tribunal Regional.



(TRT da 12ª Região; Processo: 0000468-66.2021.5.12.0034; Data de assinatura: 31-03-2023; Órgão Julgador: Gab. Des.a. Mirna Uliano Bertoldi - 6ª Câmara; Relator(a): MIRNA ULIANO BERTOLDI)

Como bem destacado na decisão proferida pela Corte Trabalhista, o direito à intimidade não é absoluto. Em situações pontuais, a sua relativização é necessária para garantir direitos do trabalhador, do empregador e de terceiros.

O exemplo mais claro dessas situações consiste na necessidade de informação da CID para fins previdenciários, haja vista o disposto no art. 75 do Decreto nº 3.048/99 em relação aos efeitos dos afastamentos por incapacidade decorrentes do mesmo motivo dentro do prazo de 60 dias:

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de incapacidade temporária, compete à empresa pagar o salário ao segurado empregado.

[...]

§ 3º Se concedido novo benefício decorrente do mesmo motivo que gerou a incapacidade no prazo de sessenta dias, contado da data da cessação do benefício anterior, a empresa ficará desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

§ 4º Se o segurado empregado, por motivo de incapacidade, afastar-se do trabalho durante o período de quinze dias, retornar à atividade no décimo sexto dia e voltar a se afastar no prazo de sessenta dias, contado da data de seu retorno, em decorrência do mesmo motivo que gerou a incapacidade, este fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir da data do novo afastamento. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

§ 5º Na hipótese prevista no § 4º, se o retorno à atividade tiver ocorrido antes do período de quinze dias do afastamento, o segurado fará jus ao auxílio por incapacidade temporária a partir do dia seguinte ao que completar aquele período. (Redação dada pelo Decreto nº 10.410, de 2020)

Em atestados expedidos por profissionais de fora do serviço médico da empresa, a ciência do motivo que resultou na incapacidade do trabalhador somente é possível com a indicação da CID.

A ausência de tal informação pode provocar prejuízos ao empregador, ao INSS e ao próprio empregado, dependendo do procedimento a ser adotado pela empresa, presumindo ou não tratar-se da mesma doença, haja vista a ausência de normatização a respeito dos procedimentos cabíveis no caso de atestados médicos sem a identificação da CID.

Ademais, como mencionado na norma coletiva em análise "*há obrigação de lançamento dos eventos relacionados a doenças através do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)*", o que demanda o conhecimento, pelo empregador, do motivo do afastamento do empregado.

Por outro lado, a identificação da doença ao empregador pode revelar informações da esfera íntima do empregado cujo compartilhamento não é desejado, assim como, a depender da doença, pode resultar em discriminação no ambiente de trabalho.

Ocorre que, no caso concreto, as entidades sindicais representativas da categoria profissional do autor e da empresa ré ajustaram a obrigação de o empregado apresentar Atestados contendo a CID correspondente ao motivo do afastamento.

Entendo como legítima essa negociação.

Isso porque, com a entrada em vigor da Lei 13.467/17 foi introduzido o art. 611-A à CLT, que prevê a prevalência dos ajustes realizados em Convenção ou Acordo de Trabalho sobre o legislado, elencando um rol exemplificativo de direitos:



Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

No artigo seguinte, também inserido pela Lei nº 13.467/17, há um rol taxativo de direitos que constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, dentre os quais não se insere o sigilo dos motivos de afastamento do trabalhador ou o direito à intimidade em sentido amplo:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

Ainda sobre os limites da negociação coletiva, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o ARE 1.121.633, apreciou, com efeito de repercussão geral, a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, fixando a seguinte tese (Tema nº 1.046):

São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

A intimidade, embora consista em direito assegurado constitucionalmente (inciso X do art. 5º da CF), não se trata de direito trabalhista em sentido estrito, ainda que deva, também, ser observado nas relações laborais.

Essa observância, contudo, como visto, não caracteriza tal direito como absolutamente indisponível, havendo situações em que é necessária a sua relativização, inclusive para atender ao próprio interesse do trabalhador.

No caso específico da indicação da CID nos atestados acrescento, ainda, que o seu registro não torna pública a informação, devendo o empregador adotar todos os meios necessários para a preservação do direito à intimidade do empregado, podendo ser citada, como exemplo, a limitação do recebimento dos atestados apenas pelo setor médico ou, quando não houver, por pessoa a quem se deve atribuir o dever de sigilo, respondendo o empregador por eventual violação.

Por todo o exposto, tenho por regular a exigência da apresentação de atestado médico com a indicação da CID, pois amparada em norma convencional válida que prevê tal obrigação.

Por consequência, indefiro o pedido de devolução dos valores descontos em razão de faltas não abonadas, assim como o pedido de pagamento de indenização por danos morais decorrentes de tais descontos.

Inconformado, o autor recorre.

Argumenta que "a imposição constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) não concede liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos, que devem sempre respeitar certos parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador" e que "Um desses parâmetros é a tutela da intimidade e privacidade do empregado".



Aduz que "O Código de Ética Médica estabelece, no seu art. 73, que é vedado ao médico revelar fato de que tenha conhecimento em virtude do exercício de sua profissão, salvo por motivo justo, dever legal ou consentimento, por escrito, do paciente".

Transcreve artigos da "Resolução nº 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina - CFM, que normatiza a emissão de atestados médicos", com destaque para o art. 3º, II.

Considera que, com base nos dispositivos mencionados, "a emissão de atestado médico com a identificação do diagnóstico codificado, sem a autorização expressa do paciente, constitui procedimento antiético do profissional de medicina" e que "o atestado médico emitido por profissional legalmente habilitado possui presunção de veracidade de seu conteúdo, sendo válido para a comprovação a que se designa".

Pontua que "A Constituição da República, em seu artigo 5º, X, garante a inviolabilidade da intimidade, da honra, da imagem e da vida privada das pessoas, mandamento que projeta seus efeitos também para as relações de trabalho".

Sustenta que, "Embora importante no aspecto informativo, quanto ao conhecimento por parte do empregador da espécie da moléstia acometida ao empregado, conforme destacou o Exmo. Min. Ives Gandra em seu voto no processo RO- 480-32.2014.5.12.0000, por outro lado, a exigência em norma coletiva da codificação da enfermidade nos atestados médicos fere direitos fundamentais".

Alega que "a Reforma Trabalhista tratou de bens intimamente ligados à personalidade do trabalhador, como, por exemplo, a imagem e a intimidade, cabendo a responsabilização em casos de ofensa".

Diante disso, requer o provimento do recurso para "1) Reconhecer o pagamento de indenização pelos danos morais infligidos ao Recorrente, no importe de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), com fulcro no art. 5º, caput, e incisos V e X, da Constituição Federal; e 2) Devolver os valores indevidamente descontados no importe estimatório de R\$ 699,20 (seiscentos e noventa e nove reais e vinte centavos), acrescidos de juros e correção monetária, nos termos da Lei".

Em contrarrazões, a ré critica decisão do TRT 9 colacionado no recurso do autor, afirmando, "Com todo respeito à Eminente 1ª Turma do TRT-9/R que esposou tal entendimento, parece que quem viola decisão da mais Alta Corte Trabalhista Brasileira é a própria Turma que assim decidiu"



Considera que "Não há que se falar em malferimento ao direito de intimidade do obreiro, pela exigência de inserção do CID no atestado médico que justifica seu afastamento do serviço, até porque, como bem explicitado no v. acórdão por ele espancado (idem), '...não se nomina a doença no atestado, mas se coloca apenas o seu código, exigindo pesquisa sobre a sua natureza.' e portanto sua intimidade não estaria sendo exposta".

Acrescenta que

Também há que ser levado em consideração que a não inserção do CID pode levar a que um obreiro infectado por moléstia contagiosa tenha estado em contato com outros colegas e estes têm o direito a tomar as medidas preventivas para não serem também infectados pelo mesmo mal. "Meu direito termina onde se inicia o do outro"... Certamente este não foi o caso aqui analisado, mas se fosse a empregadora teria que tomar providências que resguardassem o direito dos seus colegas que corressem algum risco.

Contrapõe-se à afirmação, do recurso do autor, de que "O Código de Ética Médica estabelece, no seu art. 73, que é vedado ao médico revelar fato de que tenha conhecimento em virtude do exercício de sua profissão, salvo por motivo justo, dever legal ou consentimento, por escrito, do paciente", sob a alegação de que "O dever legal está inserido no artigo 611-B da CLT e no art. 7º, inciso XXVI da Constituição, ratificado pelo colendo STF, uma vez que as CCT's se sobrepõem à lei quando tratam de direitos trabalhistas, desde que não violem direitos irrenunciáveis".

Assere que, "estando previsto na CCT da categoria que há necessidade de constar no atestado medido do obreiro a CID, a não apresentação de um atestado médico sem esse item não obriga o empregador a acolhê-lo".

Alega que "A exigência de aposição da CID no atestado médico, contida em cláusula convencional, não está viciada de inconstitucionalidade nem de vedação legal, conforme decidiu o colendo STF ao analisar o assunto".,

Afirma que "preservada está a intimidade do obreiro, ainda que conste no atestado de afastamento a CID, pois a responsabilidade do empregador por eventual quebra de sigilo está prevista".

Por fim, transcreve julgados deste Egrégio Tribunal Regional como fundamento para a manutenção da sentença quanto ao dano moral indeferido.

Pois bem.

Como se verifica das alegações das partes, o cerne da questão posta em análise é a validade, ou não, da cláusula coletiva que estabelece a obrigatoriedade de indicação do CID em atestados médicos para sua aceitação pela empresa.



Eis o teor da referida Cláusula:

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024** (fls. 332-351; ID. f77ef17)

(...)

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As faltas do empregado ao serviço, por motivo de saúde, deverão ser justificadas por meio de atestados médicos ou odontológicos (com identificação do CRM e/ou CRO) e ratificados pelo médico da empresa, devendo o empregado fazer chegar o atestado à sede da empresa ou às mãos de preposto ou representante em seu posto de trabalho, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após a sua emissão. Caso o atestado tenha sido entregue em fotocópia, a via original deve ser apresentada para conferência da empresa no dia do retorno do empregado ao trabalho.

Parágrafo Único: Tendo em vista a obrigação de lançamento dos eventos relacionados a doenças através do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), ante as obrigações impostas pelo INSS para encaminhamento dos afastamentos Previdenciários, especialmente no caso de soma de atestados de afastamento de saúde pela mesma enfermidade, os atestados apresentados pelos trabalhadores deverão conter obrigatoriamente a CID - Classificação Brasileira de Doenças, sendo que a falta da Classificação poderá prejudicar a concessão do benefício ao trabalhador.

Trata-se de matéria já analisada em acórdão da Excelentíssima Desembargadora Mirna Uliano Bertoldi, cuja fundamentação adotei, recentemente, em acórdão, de minha relatoria, no julgamento do no julgamento do processo 0000197-08.2023.5.12.0060 (Data de assinatura: 20-03-2024; Órgão Julgador: Gab. Des. Roberto Basilone Leite - 2ª Turma; Relator(a): ROBERTO BASILONE LEITE).

Assim como na oportunidade anterior, nesta também adoto e passo a transcrever a fundamentação esposada pela Excelentíssima Desembargadora Mirna Uliano Bertoldi no processo 0000468-66.2021.5.12.0034 (6ª Câmara, Data de Assinatura: 31/03/2023):

**A jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que as empresas não podem exigir o número do CID como requisito de validade dos atestados médicos**, pois isso "violaria a intimidade do trabalhador". Destaco, nesse sentido, o seguinte precedente:

(...) (RO-213-66.2017.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 11/03/2019).

Ademais, a matéria já foi objeto de análise pela Seção Especializada 1 deste Tribunal Regional em Ação Anulatória de cláusula de Convenção Coletiva, promovida pelo Ministério Público do Trabalho, com a procedência do apelo e reconhecimento de que tal exigência atenta contra o princípio da inviolabilidade da intimidade do empregado (art. 5º, X, da Constituição Federal), a saber:

**AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA. EXIGÊNCIA DE ESPECIFICAÇÃO DE CID NOS ATESTADOS MÉDICOS FORNECIDOS PELOS EMPREGADOS AO EMPREGADOR.** A estipulação de cláusula coletiva prevendo a necessidade de consignação do CID (código internacional de doença) nos atestados médicos fornecidos pelos empregados atenta contra o princípio da inviolabilidade da intimidade, direito inserto no art. 5º, X, da CRFB. (TRT12 - AACC - 0000268-11.2014.5.12.0000, NIVALDO STANKIEWICZ, Seção Especializada 1, Data de Assinatura: 03/12/2014)



Desta decisão, o Sindicato-réu apresentou Recurso Ordinário, com negativa de provimento, exaltando a Exma. Ministra Relatora, Dra. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, a "inviolabilidade da intimidade e da vida privada das pessoas". Enfatiza que "a exigência da CID nos atestados estipulada por norma coletiva [...] por si só, viola o direito fundamental à intimidade e à privacidade do trabalhador, sobretudo por não existir, no caso, necessidade que decorra da atividade profissional".

A compreensão em epígrafe também já foi corroborada em julgado por esta 6ª Câmara, nos autos do PROCESSO nº 0000937-58.2019.5.12.0010 (RORSum), de relatoria da Exma. Desembargadora Lília Leonor Abreu, que peço vênia para transcrever excerto, *ver bis*:

(...) Se entende que o atestado para afastamento pode conter erro, cabe à empresa encaminhar o trabalhador a outro médico/dentista para uma segunda opinião, mas não simplesmente desconsiderar um documento emitido por profissional habilitado, sem qualquer prova de sua invalidade. De qualquer sorte, ainda que a norma coletiva estipulasse a rejeição de atestados sem CID, a jurisprudência já firmou posicionamento que tal exigência fere direitos constitucionais do trabalhador, como o direito à intimidade e à privacidade, sendo neste sentido, inclusive a Resolução nº 1.819/2007, do Conselho Federal de Medicina. Por exemplo, o c. TST já se posicionou sobre o tema, assentando ser inconstitucional a exigência de CID nos atestados médicos: (...). Inclusive, um dos médicos que atendeu a autora (e para o qual ela deve ter solicitado esclarecimentos sobre o CID), declarou "que não é obrigatório a inclusão de CID em atestado médico, de acordo com a Resolução 1.685/2002 do Conselho Federal de Medicina" (Id. 000fe82).

Assim, à luz do artigo 5º, X da Constituição Federal, reputo inválida a disposição contida no parágrafo único da cláusula 49ª da CCT 2021/2022, em que consta a exigência, pelo empregador, de que conste o CID nos atestados médicos apresentados pelo empregado como pressuposto de validade.

(...)

Insta salientar que, diferentemente do que alega a ré, o "julgado do ano de 2.022, do TRT-9", proferido no processo 0000979-03.2020.5.09.0028, proferido no mesmo sentido dos precedentes deste Órgão Colegiado, não "viola decisão da mais Alta Corte Trabalhista Brasileira".

A decisão citada pela ré foi proferida em 2016, pela Colenda Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Eg. TST. Contudo, em 2019, no julgamento do RO-213-66.2017.5.08.0000, houve reversão jurisprudencial sobre a matéria. Veja-se:

**AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. PRELIMINAR. ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. NÃO CONFIGURADA. (...). CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS. EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DA CID (CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS). INVALIDADE. A Constituição da República, em seu artigo 5º, X, garante a inviolabilidade da intimidade, da honra, da imagem e da vida privada das pessoas, mandamento que projeta seus efeitos também para as relações de trabalho.** Portanto, deve ser respeitada pelo empregador. A exigência do diagnóstico codificado nos atestados médicos, estabelecida por norma coletiva, obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde, sempre que exercer o seu direito de justificar a ausência no trabalho, por motivo de doença comprovada. Embora importante no aspecto informativo, quanto ao conhecimento por parte do empregador da espécie da moléstia acometida ao empregado, por outro lado, a exigência em norma coletiva da codificação da enfermidade nos atestados médicos fere direitos fundamentais. De acordo com o Código de Ética Médica e com a Resolução nº 1.658/2002, oriundas do Conselho Federal de Medicina, é o próprio paciente que deve autorizar a identificação do diagnóstico. Isso se deve ao fato de a saúde estar relacionada a aspectos da intimidade e personalidade de cada indivíduo. **Observa-se, no caso concreto, que o conflito exposto não é entre norma coletiva e Resoluções do Conselho Federal de Medicina, mas entre norma coletiva e preceitos constitucionais, que protegem a intimidade e a privacidade dos trabalhadores.** A imposição



constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) não concede liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos, que devem sempre respeitar certos parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador. Um desses parâmetros é a tutela da intimidade e privacidade do empregado. **No caso, forçoso reconhecer que a cláusula negociada, que condiciona a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), afronta normas reguladoras oriundas do Conselho Federal de Medicina, bem como viola as garantias constitucionais da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal).** Recurso ordinário a que se nega provimento. (RO-213-66.2017.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 11/03/2019) (destaques acrescidos).

Após esta decisão, a Colenda SDC do Egrégio TST analisou a matéria em mais duas oportunidades, e, em ambas, entendeu pela nulidade de cláusula coletiva que exija a indicação do CID para a validação de atestado médico. *In verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO DAS EMPRESAS SUSCITANTES. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS. REIVINDICAÇÕES DA CATEGORIA PROFISSIONAL. ACORDO FIRMADO NO DECORRER DA AÇÃO E HOMOLOGADO PARCIALMENTE PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO.(...) 3. **CLÁUSULA 36 - ATESTADOS MÉDICOS. EXIGÊNCIA DE COLOCAÇÃO DO CID (CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS).** Conforme entendimento majoritário desta Seção Especializada, a exigência de que seja colocado o CID (Classificação Internacional de Doenças) , nos atestados médicos , a não ser que expressamente autorizada pelo empregado, viola os princípios de proteção ao trabalhador, atentando contra o ordenamento jurídico constitucional, que garante ao indivíduo o direito à inviolabilidade de sua intimidade e privacidade. Decisão regional mantida, no tópico. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente" (RO-6676-29.2017.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 04/04/2019). (destaques acrescidos)

"RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. ACORDO PACTUADO PELAS PARTES NO CURSO DO PROCESSO. HOMOLOGAÇÃO PARCIAL EM JUÍZO. (...) **CLÁUSULA 36ª - ATESTADO MÉDICO. EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DA CID (CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS).** O Tribunal Regional alterou a redação da cláusula pactuada pelas partes, homologando-a sem a exigência do Código Internacional de Doenças - CID nos atestados médicos e odontológicos para efeitos de justificação e abonos de faltas e atrasos. A Constituição da República, em seu artigo 5º, X, garante a inviolabilidade da intimidade, da honra, da imagem e da vida privada das pessoas, mandamento que projeta seus efeitos também para as relações de trabalho. Portanto, esse preceito constitucional deve ser respeitado pelo empregador. Embora importante no aspecto informativo, quanto ao conhecimento por parte do empregador da espécie da moléstia acometida ao empregado, a exigência do diagnóstico codificado nos atestados médicos estabelecida em norma coletiva, que obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde, sempre que exercer o seu direito de justificar a ausência no trabalho, por motivo de doença comprovada, por meio de codificação da enfermidade nos atestados médicos, fere direitos fundamentais. De acordo com o Código de Ética Médica e com a Resolução nº 1.658/2002, oriundas do Conselho Federal de Medicina, é o próprio paciente que deve autorizar a identificação do diagnóstico. Isso se deve ao fato de a saúde estar relacionada a aspectos da intimidade e personalidade de cada indivíduo. Observa-se, no caso concreto, que o conflito exposto não é entre norma coletiva e Resoluções do Conselho Federal de Medicina, mas entre norma coletiva e preceitos constitucionais, que protegem a intimidade e a privacidade dos trabalhadores. **A imposição constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) não concede liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos, que devem sempre respeitar certos parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador.** Um desses parâmetros é a tutela da intimidade e privacidade do empregado. **No caso, a redação da cláusula pretendida pelos recorrentes, que condiciona a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), afronta normas reguladoras oriundas do Conselho Federal de Medicina, bem como viola as**



**garantias constitucionais da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem** (art. 5º, X, da Constituição Federal). Há julgados da SDC. Recurso ordinário a que se nega provimento. (...) (RO-6129-23.2016.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 26/11/2020). (destaques acrescidos)

Tampouco prospera a tese da ré de que a indicação de CID não viola o direito à intimidade dos empregados por não constar o nome da doença, mas apenas o seu código. Isso porque em uma busca simples por meio da internet já se obtém a informação sobre a qual doença o código se refere.

Ademais, a alegação é contraditória com a tese elencada no mesmo parágrafo das contrarrazões de que "a não inserção do CID pode levar a que um obreiro infectado por moléstia contagiosa tenha estado em contato com outros colegas e estes têm o direito a tomar as medidas preventivas para não serem também infectados pelo mesmo mal". Sobre essa tese, como informado pela ré, não se aplica ao caso dos autos e, portanto, não cabe sobre ela perquirir.

Não há falar, ainda, que a intimidade do obreiro está preservada por dever de sigilo do empregador. Isso porque é direito do empregado que o próprio empregador não saiba da doença que o acomete, de modo que, ainda que o empregador não repasse a informação a terceiros, a obrigatoriedade de inserção do CID no atestado, por si só, já implica violação ao direito do obreiro à intimidade.

Dessa forma, não há como reconhecer a validade de previsão normativa que exige a informação de CID em atestados médicos, porquanto tal exigência ofende direitos indisponíveis.

Acresce-se que, independentemente de constar ou não o CID no atestado apresentado pelo trabalhador, não há óbice para que a empresa possa tomar as medidas necessárias para garantir a integridade física e psicológica do seu empregado e, se for o caso, alterar o seu posto de serviço.

De mais a mais, ainda que a cláusula não fosse nula, não haveria falar em correção na conduta da ré.

Isso porque, como se sabe, é norma geral que as penalidades devem ser interpretadas restritivamente, com mais razão ainda quando a parte prejudicada for o empregado.

A cláusula quinquagésima da CCT 2023/2024, não possui nenhuma previsão de que não será considerada justificada a falta quando faltar indicação do CID ou que, nesses casos, haveria o desconto da remuneração do obreiro.



O parágrafo único, que trata da obrigatoriedade de CID, tem como justificativa expressa exigências do governo, notadamente do INSS e estabelece uma única consequência para o seu descumprimento: "a falta da Classificação poderá prejudicar a concessão do benefício ao trabalhador". Veja-se:

Parágrafo Único: Tendo em vista a obrigação de lançamento dos eventos relacionados a doenças através do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), ante as obrigações impostas pelo **INSS para encaminhamento dos afastamentos Previdenciários**, especialmente no caso de soma de atestados de afastamento de saúde pela mesma enfermidade, os atestados apresentados pelos trabalhadores deverão conter obrigatoriamente a CID - Classificação Brasileira de Doenças, **sendo que a falta da Classificação poderá prejudicar a concessão do benefício ao trabalhador.** (negritos acrescidos)

Em outras palavras, o parágrafo único dispõe que caso não conste do atestado apresentado o CID com a patologia que acomete o empregado, é possível que eventual benefício previdenciário requerido tenha sua concessão prejudicada.

Além de a interpretação de penalidades ser restritiva, sequer existe abertura semântica na norma coletiva para que se conclua que há autorização para a empresa descontar dias de faltas justificadas com atestados médicos pela ausência de CID.

A norma é clara e precisa ao tratar da consequência para o descumprimento da obrigatoriedade de indicação do CID estabelecida, qual seja, repete-se: a possibilidade de o INSS negar benefício previdenciário.

Logo, indevidos os descontos referentes às faltas dos dias 17/09/2023 a 25 /09/2023, cuja ausência foi justificada por atestados médicos(fl. 30-32; ID. 9819494).

Desta feita, dou provimento ao recurso para condenar a ré a restituir ao autor o valor de R\$ 699,20 (ID. 609e5e4) indevidamente descontado de seu salário.

### **DANOS MORAIS**

O autor pugna pela reforma da sentença, também, quanto ao indeferimento da indenização por danos morais pleiteada.

Sustenta que "a Reforma Trabalhista tratou de bens intimamente ligados à personalidade do trabalhador, como, por exemplo, a imagem e a intimidade, cabendo a responsabilização em casos de ofensa".



Refere que "qualquer violação à imagem do trabalhador, decorrente de situação de exposição do seu estado de saúde, pode gerar a obrigação de indenização àquele que deu causa".

Acrescenta que, "Como bem pontuado no acórdão do Tribunal Regional, a 'cláusula normativa que condiciona a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças) vai de encontro ao que estabelecem as Resoluções do Conselho Federal de Medicina e atentam contra as garantias constitucionalmente asseguradas de inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal)".

Pois bem.

O dano moral pressupõe a ocorrência de lesão ou prejuízo aos bens vitais de uma pessoa. Conforme disposto no art. 5º, X, da Constituição Federal, "São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Salienta-se que, para que haja a condenação do empregador ao pagamento de indenização por danos morais, revendo posicionamento anterior, faz-se necessária a comprovação efetiva do dano (art. 818, I, da CLT), o que não ocorreu no caso em apreço.

Não houve, no caso dos autos, violação à intimidade, vida privada, honra ou à imagem, porquanto, apesar da existência da norma coletiva, esta não foi cumprida pelo obreiro, de modo que não teve a sua doença revelada ao empregador contra sua vontade.

Nesse sentido, a existência da cláusula não implica, por si só, violação de direito subjetivo extrapatrimonial que enseje o reconhecimento do dano moral alegado, na medida em que o prejuízo demonstrado foi apenas pecuniário, o qual já foi indenizado com a condenação da ré ao ressarcimento correspondente.

Ainda que os fatos narrados tenham lhe causado dissabores, tal situação não se confunde com a ofensa aos seus direitos de personalidade que dá ensejo à reparação por meio de indenização.

Não padecendo, a decisão revisanda, de qualquer erro judiciário passível de ser corrigido pela via recursal, impõe-se a manutenção do julgado quanto à matéria.

Dessa forma, novamente mantenho o julgado por seus próprios e jurídicos fundamentos, acrescido das presentes razões recursais.



Nego provimento.

## **INVERSÃO DA SUCUMBÊNCIA E DEMAIS PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO**

Tendo em vista que a sentença havia julgado improcedente a ação e que o Colegiado está dando parcial provimento ao recurso da parte autora, cumpre fixar aqui os parâmetros de liquidação.

As contribuições previdenciárias serão calculadas pelo regime de competência, sendo que cada parte arcará com a sua cota parte (Súmula nº 368, II, do TST), a serem recolhidas nos moldes especificados na Recomendação CR nº 02/2019 deste Tribunal. Os juros e multa sobre as contribuições previdenciárias incidirão conforme Súmula nº 80 deste Regional e ao encargo exclusivo da ré. Os descontos fiscais serão calculados pelo regime de caixa e apurados na forma do art. 12-A da Lei 7.713/98 e IN RFB nº 1127. Em consonância com o estabelecido pelo STF nas ADCs 58 e 59, incidirá o IPCA-e mais juros conforme art. 39 da Lei 8.177/91 na fase pré-judicial, desde a data do desconto, e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC, a qual já engloba juros e correção monetária. Por fim, o valor da condenação deverá observar os limites da inicial, conforme Tese Jurídica nº 06 deste Tribunal (IRDR 0000323-49.2020.5.12.0000).

Por fim, como mero corolário legal, haja vista o ajuizamento da ação na vigência do art. 791-A, *caput* e §2º, da CLT, inverte-se parcialmente o ônus da sucumbência quanto às parcelas deferidas, condenando-se a reclamada ao pagamento de honorários advocatícios em favor da parte contrária, ora fixados em 15% sobre o valor da condenação, sem a dedução dos encargos previdenciários e fiscais (OJ nº 348 do Eg.TST).

Arbitro, provisoriamente, o valor da condenação em R\$ 800,00.

Custas processuais, pela ré, de R\$ 16,00.

Pelo que,



**ACORDAM** os membros da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para condenar a ré a restituir o valor de R\$ 699,20 (ID. 609e5e4) indevidamente descontado da sua remuneração. Valor da condenação: R\$ 800,00. Custas, pela reclamada, no importe de R\$ 16,00

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 09 de julho de 2024, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Teresa Regina Cotosky, o Desembargador do Trabalho Roberto Basilone Leite e a Juíza do Trabalho Convocada Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert (ATO SEAP/NUMAG Nº 15/2024). Presente a Procuradora Regional do Trabalho Silvia Maria Zimmermann. Procedeu a sustentação oral (telepresencial), pela ré, o Dr. Gustavo Regis de Figueiredo e Silva.

**ROBERTO BASILONE LEITE**  
Relator

