



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

PROCESSO nº 0000901-38.2019.5.12.0035 (ROT)

RECORRENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RECORRIDOS: FED VIG EMPR EMP SEG VIG PREST SER ASS CON TR VAL EST SC, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE JOINVILLE/SC, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE JARAGUA DO SUL E REGIAO, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA PRESTADORAS DE SERVICOS DE SAO JOSE E REGIAO, SIND.VIG.EMP.SEG.VIG.PRES.SERV CON.TRA.VAL.LAGES, SIND.VIG.EMP.SEG.VIG.PRES.SER. CON.TRA.VAL.JOACAB, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE TUBARAO E REGIAO, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE CHAPECO E REGIAO, SIND EMPR EMPR VIGILANCIA TRANSP VALORES REGIAO SUL SC, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILANCIA E SEGURANCA PRIVADA DE SAO BENTO DO SUL E REGIAO, SINDICATO DOS EMPR EM EMPRESAS PREST DE SERV ASSEIO E CONS DE BLUM REGIAO, SIND DAS EMPR DE SEG PRIVADA DO EST SC, SIND DAS EMPR DE ASSEIO CONS E SEV TERCER DO EST SC

RELATORA: LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVÊA

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 rés 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.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 5ª Vara do Trabalho de Florianópolis, sendo recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e recorridos **FEDERAÇÃO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA, PRESTADORAS DE SERVIÇO, ASSEIO E CONSERVAÇÃO E DE TRANSPORTE DE VALORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA - FEVASC, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PRIVADA DE JOINVILLE/SC - SINVAC-JOINVILLE; SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PRIVADA DE JARAGUÁ DO SUL E REGIÃO - SINDVIG JARAGUÁ DO SUL, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PRIVADA PRESTADORA DE SERVIÇO DE SÃO JOSÉ E REGIÃO - SINDVIG/SJ, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA E EM EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO E DE TRANSPORTE DE VALORES DE LAGES - SINVAC/LAGES, SINDICATO DOS VIGILANTES, EMPRESAS DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA, PRESTADORAS DE SERVIÇOS E ASSEIO E CONSERVAÇÃO E TRANSPORTE DE VALORES DE JOAÇABA - SINVAC/JOAÇABA, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA DE TUBARÃO E REGIÃO - SINVER TUBARÃO, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PRIVADA DE CHAPECÓ E REGIÃO - SINVIG, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E TRANSPORTES DE VALORES DA REGIÃO SUL DE SANTA CATARINA - SINVAC, SINDICATO DOS VIGILANTES E EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PRIVADA DE SÃO BENTO DO SUL E REGIÃO - SINVAC SÃO BENTO DO SUL, SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DE BLUMENAU E REGIÃO - SINDLIMP/BLUMENAU, SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DE SANTA CATARINA - SINDESP/SC e SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA - SEAC/SC.**

Inconformado com a decisão do Marcador 139, proferida pela Juíza Desirre Dorneles de Ávila Bollmann, recorre o Ministério Público do Trabalho a este Tribunal, pelas razões expostas no Marcador 142.

Contrarrrazões nos Marcadores 155 e 158.

V O T O

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Em contrarrazões o SINDICATO DAS EMPRESAS DE SEGURANÇA PRIVADA DO ESTADO DE SANTA CATARINA - SINDESP/SC e o SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DO ESTADO DE SANTA CATARINA - SEAC/SC pugnam pelo não conhecimento do recurso ofertado pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, por violação ao art. 514 do CPC e Súmula nº 422 do TST.

Rejeito a pretensão, pois a peça recursal permite a completa reanálise do julgado recorrido.

Assim, superados os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso e das contrarrazões.

Não conheço, contudo, das preliminares de "falta de interesse de agir" e de "incompetência do juízo singular", porquanto, tendo estes temas sido tratados na peça sentencial, a rediscussão deveria ter sido instrumentalizada pela via recursal.

JUÍZO DE MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DO MPT

1 - Nulidade de cláusula convencional

As entidades sindicais arroladas no polo passivo do presente feito firmaram convenção coletiva de trabalho em 2019, prevendo, dentre suas muitas disposições, duas cláusulas dispondendo sobre a necessidade de inclusão do CID como requisito de validade dos atestados médicos apresentados às empresas.

Vendo ilegalidade nas disposições convencionais, o MPT postulou a condenação das entidades sindicais ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Para tanto, requereu a declaração incidental de nulidade das cláusulas 42^a e 49^a da CCT e a proibição de que os réus incluam em futuros instrumentos coletivos disposições com obrigação de aposição do CID nos atestados dos empregados.

A pretensão foi indeferida no primeiro grau, nos seguintes termos:

Sobre os atestados médicos, dispõe a Súmula 15 do TST:

SÚMULA Nº 15 - ATESTADO MÉDICO

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

Na mesma linha, dispõe a Súmula 282 do TST

ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

As súmulas em comento corroboram a legalidade dos artigos o artigo 6º da Lei 605/49, e do art. 60 da Lei 8213/91, e obrigam o empregado a observar a ordem preferencial quanto à aceitação de atestados, bem como a submeter-se ao serviço médico da empresa para fins de abono dos primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

Pois bem.

Como já pontuado por essa Magistrada em sentenças anteriores, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho de constitucionalidade do artigo 6º da Lei 605/49, e do art. 60 da Lei 8213/91, no sentido de que o empregado é obrigado a observar a ordem preferencial dos atestados e, ainda, submeter o atestado obtido junto ao posto de saúde ou seu médico particular, ao médico da empresa para fins de abono de faltas, fere, no meu sentir, o direito à intimidade e a saúde do trabalhador insculpidos nos artigos 5º e 6º a Constituição Federal.

Isso porque a escolha do empregado sobre quais médicos consultar, ou o atestado médico obtido face essas consultas, deveria prevalecer sobre ordem de atestados, ou sobre exame de médico da empresa imposto pelo empregador, eis que a saúde é um bem indisponível do empregado.

De fato, não deveria ser permitido ao médico da empresa comutar atestados, ou recusar atestados, ou qualquer outra medida desse gênero, porque, em tais casos, está se colocando em risco, em última análise, a saúde pessoal do trabalhador, que é, não apenas seu patrimônio personalíssimo.

Ocorre que esse sentido não é o entendimento das Cortes Superiores.

Com efeito, tanto os artigos 6º da Lei 605/49, e do art. 60 da Lei 8213/91 continuam vigentes, quanto as Súmulas 15 e 282 do Tribunal Superior do Trabalho consideram esses dispositivos válidos e legais na ordem constitucional vigente.

Isso, na prática, significa que, por regra, o direito tanto à vida privada, quanto à intimidade, e mesmo à saúde, do empregado sofrem uma limitação ou derrogação pela lei infraconstitucional, a saber, os artigos 6º da Lei 605/49, e do art. 60 da Lei 8213/91, o que é confirmado pelo posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho.

Ou seja, em linguagem leiga: o atestado médico que o trabalhador obtém junto ao posto de saúde, ou a seu médico, vale pouco mais que nada para fins da relação de emprego, eis que não são aptos a produzir efeito se não observada a ordem preferencial, ou se não forem submetidos, normalmente em prazo exíguo, ao médico da empresa.

Inclusive, os atestados podem ser recusados por motivos outros que não o de doença, como por serem apresentados fora do prazo estipulado pela empresa.

E se o empregado quer o abono de falta, tem que apresentar esse atestado ao médico da empresa, e, caso exigido, inclusive, deve comparecer no consultório para

ser inespionado e examinado.

Como se não bastasse, o médico da empresa ainda pode comutar, desconsiderar, ou recusar o atestado portado pelo empregado para fins d

Com efeito, em matéria de atestados em sede de relação trabalhista, e com a devida venia, não são aplicáveis as regulações do Conselho Federal de Medicina, a uma, porque o atestado, por si só, não é um documento apto a produzir efeitos previstos em lei para fins de relação de trabalho (já que pode ser recusado ou por ser apresentado fora do prazo, ou por não observar a ordem preferencial, ou por não ser submetido ao médico da empresa), e, a duas, porque pode ser comutado ou recusado por um médico individualmente ao invés de uma junta conforme previsto no Parecer 15/95 - e isso por força da aplicação dos os artigos 6º da Lei 605/49, e do art. 60 da Lei 8213/91 continuam vigentes, quanto as Súmulas 15 e 282 do Tribunal Superior do Trabalho.

Ora, sob esse enfoque, e considerando que pouco das regulações do Conselho Federal de Medicina se aplicam para fins de atestados apresentados por trabalhadores ao âmbito das relações de trabalho, não se vê porquê a negociação coletiva não possa acrescentar às exigências previstas em lei quanto aos atestados, a necessidade de que deles conste CID nos atestados.

Se o empregado não por a CID no atestado, o médico da empresa pode convocar o empregado e perguntar o que ele tem sob pena de recusar o atestado - o que é até pior, pois o trabalhador ainda tem que comparecer no consultório do médico da empresa, perdendo ainda mais tempo do seu período de descanso ou de recuperação, para não correr o risco de ter os dias descontados do seu salário.

Em outros termos: o direito individual do empregado à vida privada e à intimidade, bem como à própria saúde, decorrentes dos atestados obtidos em decorrência de seu problema de saúde são mitigados em sede de contrato de emprego pela aplicação dos os artigos 6º da Lei 605/49, e do art. 60 da Lei 8213/91 bem como das Súmulas 15 e 282 do Tribunal Superior do Trabalho.

Considerando que o direito aos atestados, sequer ao reconhecimento de sua validade para fins de abono de faltas, pelo empregado, ou o direito à vida privada e à intimidade, ou à própria saúde, do trabalhador, não são absolutos no âmbito da relação de emprego, não se vê por quê, da mesma linha, não poderiam os sindicatos negociarem sobre o acréscimo ou supressão de exigência quanto aos atestados, inclusive a aposição de CID, no âmbito do poder negocial que lhe é conferido nos arts. 611A e 611-B, da CLT, além do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Aliás, a decisão de 2017 do Tribunal Superior do Trabalho, colacionada pelos sindicatos réus, parece ser a mais coerente com o teor das Súmulas 15 e 282 do Alta Corte, a qual se transcreve:

"RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ATESTADOS MÉDICOS. EXIGÊNCIA DE INDICAÇÃO DO CÓDIGO DA CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇA (CID). DANO MORAL COLETIVO. A exigência de indicação da Classificação Internacional de Doenças - CID nos atestados médicos entregues pelos empregados à empregadora, sem nenhuma divulgação desses dados, não afeta a intimidade, a honra, a vida privada ou a imagem do trabalhador, ao contrário, constitui importante ferramenta de medicina, higiene e segurança do trabalho, possibilitando ao empregador a adequação dos postos de trabalho e tarefas executadas ao estado de saúde do empregado. Além disso, incumbe ao serviço médico da empresa acatar ou não os atestados apresentados pelos empregados (art. 60, § 4º, da Lei 8.213/91), portanto, o conhecimento do CID se traduz em elemento de transparência nas relações do trabalho e segurança na avaliação dos documentos médicos expedidos por profissionais não integrantes do serviço médico da empresa. Nesse contexto, não prospera a pretensão do Sindicato-Autor. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 13670520155170012, Data de Julgamento: 18/10/2017, Data de Publicação: DEJT 20/10/2017)

Reforça a conclusão dessa Magistrada a indisponibilidade relativa do direito ao empregado à vida privada, à intimidade e mesmo à saúde na questão dos atestados o fato de o próprio E-SOCIAL exigir a CID para fins caracterização da doença profissional e do acidente de trabalho.

Com efeito - e diversamente do que entende o Ministério Público - e considerando as dificuldades práticas de os trabalhadores comprovarem o agravamento de doenças em face de condições de trabalho, não vê o juízo que seja prejudicial ao trabalhador, ou ao seu direito à vida privada ou intimidade, o fato de constar CID nos atestados médicos - o que pode facilitar a detecção e a prova de agravos à saúde do trabalhador como já constatado pelo E-Social.

Pelo que, entende essa Magistrada, ante os contornos da legislação vigente e o teor das próprias Súmulas 12 e 282 do TST que não há qualquer nulidade ou irregularidade tocante às cláusulas CCT VIGILANTE CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA ATESTADOS MÉDICOS CCT EMPREGADOS ASSEIO; CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA ATESTADOS MÉDICOS, ambas firmadas entre a FEVASC e os sindicatos - de tal sorte que a presente ação não merece melhor sorte que a improcedência.

Inconformado com a decisão, o órgão ministerial pugna pela reforma do julgado, asseverando que: a) as cláusulas questionadas violam a garantia constitucional da inviolabilidade da intimidade, da vida privada e da imagem das pessoas; b) a exigência de CID nos atestados médicos pode resultar em condutas discriminatórias, assédios ou mesmo dispensas arbitrárias; c) a Lei nº 605/49 e o Decreto nº 27.048/49 não estabelecem a obrigatoriedade do registro do CID nos atestados médicos dos trabalhadores; c) a Resolução nº 1.658 do CFM estabelece a necessidade de anuência do paciente para a informação do CID; d) a Resolução nº 1.819/2007 do CFM proíbe o registro do CID nas guias de consulta e solicitação de exames das operadoras de planos de saúde; e) a legislação trabalhista, ao estabelecer uma ordem de preferência de atestados médicos, não esvazia o conteúdo e a utilidade dos atestados médicos particulares; f) o sistema legal de proteção à saúde do trabalhador torna desnecessária a exibição/publicação da moléstia de cada trabalhador em específico, visto que os dados possuem a finalidade de controle estatístico para o gerenciamento coletivo da saúde ocupacional; g) há voto proferido pela Câmara de Coordenação e Revisão do MPT entendendo ser inexigível a aposição de CID em atestado médico; h) a Lei nº 8.213/90 condiciona a percepção do auxílio-doença ao diagnóstico da moléstia por meio do exame pericial realizado pelo INSS, o que afasta a necessidade de identificação de patologias em atestados apresentados ao empregador; i) o preenchimento do CID no E-SOCIAL é facultativo, sendo obrigatório apenas nas restritas hipóteses de acidente de trabalho ou de aborto não criminoso; j) a SDC do TST sedimentou entendimento em favor da nulidade das cláusulas coletivas que trazem essa obrigatoriedade; k) há precedente favorável à tese autoral neste Tribunal. Pleiteia, portanto, sejam julgados procedentes os pedidos de natureza constitutiva negativa e os pleitos de tutela inibitória elencados na inicial.

Analiso.

Inicialmente, registro que a pretensão autoral se volta à anulação de duas cláusulas convencionais, "firmadas pela FEVASC em 2019". No entanto, a única CCT carregada aos autos foi a que vigorou nos anos de 2018/2019, não havendo notícia de outros instrumentos coletivos que tenham sido normatizados com o conteúdo questionado.

Então, presumindo que a norma editada em 2019 - e que é o objeto da pretensão anulatória - vigeu até 31 de janeiro de 2020, já que o instrumento anterior vigorou por apenas um ano, bem como que não se discute nos presentes autos a ocorrência de qualquer hipótese concretamente verificada em relação à exigência convencional de aposição do CID em atestados médicos, considero ter perecido o interesse processual relativamente à anulação das cláusulas negociadas, pelo esgotamento de seus prazos de vigência.

Relativamente ao pleito de proibição de as rés editarem novas convenções contendo as mesmas regras para a validade dos atestados médicos, pondero que vige no direito brasileiro a premissa segundo a qual os particulares são livres para fazer tudo o que a lei não proíbe. Neste passo, é importante verificar que, tal como expressou o recorrente, a Lei nº 605/49 e o Decreto nº 27.048/49 não estabelecem a obrigatoriedade do registro do CID nos atestados médicos dos trabalhadores, mas, de igual forma, também não proíbem sua inserção e, muito embora exista resolução do CFM - Conselho Federal de Medicina orientando a não indicação do CID nos atestados médicos, salvo haja anuência do paciente, é imperioso observar que esta normatização não tem caráter cogente e erga omnes, sendo inapta para inibir a eficácia da norma coletiva questionada.

Assim, dentro da esfera infraconstitucional e no plano formal, o ajuste coletivo se mostra viável, pois atende aos requisitos de validade do negócio jurídico, estabelecidos no Código Civil.

Resta indagar, contudo, se a normatização autônoma profissional viola ou não o preceito constitucional, segundo o qual "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação".

Em que pesem as várias correntes de pensamento, todas elas muito bem fundamentadas e dotadas de relevantes e ponderáveis argumentos jurídicos, considero que a

norma coletiva questionada não viola a garantia constitucional indicada pelo MPT, porquanto o afastamento do trabalhador, resultante de atestados médicos, gera obrigações a terceiros: ao empregador e, nalguns casos, ao Estado, sendo sensato que a eles se confira a possibilidade de saber o porquê do afastamento do profissional, até mesmo como forma de eventualmente adotar providências que melhor se ajustem a enfermidade atestada.

Pela similaridade de situações, transcrevo parecer emitido pelo Procurador do Trabalho Marcelo Goss Neves no PP 001111.2018.12.000/1, em que foi investigada a empresa MINISTER SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA LTDA. ME, fundamentado nos seguintes termos:

[...]

Em relação à matéria em análise - possibilidade de a empresa exigir a identificação do CID nos atestados de saúde -, cumpre observar, inicialmente, que não há norma jurídica específica sobre o tema. Apenas estabelece a Lei n. 8.213/90 que "durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral" (art. 59, §3º).

O inafastável dever da empresa, nesse contexto, é proceder ao registro da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT (caso se trate de doença relacionado ao trabalho, conforme o art. 22 da Lei n. 8.213/90), e também encaminhar o empregado ao INSS nos afastamentos superiores a 15 dias.

Nesse cenário jurídico, a autonomia privada coletiva pode atuar de forma válida, a fim de estabelecer contornos normativos específicos quanto aos afastamentos por doenças, a serem aplicáveis à categoria profissional.

No caso dos autos, a Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, aplicável à categoria dos Empregados em Empresas de Segurança Privada de Santa Catarina, estabelece o seguinte:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

Pactou-se, como se vê, a necessidade de indicação do CID no atestado médico, a fim de que a falta não seja descontada do trabalhador. O exercício da negociação

coletiva, nesse ponto, não viola norma jurídica imperativa (que trate de direitos de indisponibilidade absoluta), tampouco implementa um padrão de proteção insuficiente aos trabalhadores - a norma coletiva apenas reconhece a importância da indicação do CID para que a empresa possa cumprir suas obrigações perante o INSS.

De fato, há extrema relevância para a empresa conhecer as razões médicas de afastamento de seus empregados, seja para emitir CATs, para estabelecer nexo técnico epidemiológico e para, em geral, detectar tendências epidemiológicas que possam estar relacionadas com o ambiente de trabalho, o que irá refletir na atuação preventiva quanto à saúde dos trabalhadores (em conformidade com o PPRA e o PCMSO). Esses dados também são necessários ao sistema da Previdência Social, que, com base neles, estabelece o Fator Acidentário de Prevenção, por exemplo.

Cabe mencionar, ainda, recente decisão da 6ª Turma c. TST sobre o tema, destacando que o conhecimento do CID permite "ao empregador a adequação dos postos de trabalho e tarefas executadas ao estado de saúde do empregado. Além disso, incumbe ao serviço médico da empresa acatar ou não os atestados apresentados pelos empregados (art. 60, § 4º, da Lei 8.213/91), portanto, o conhecimento do CID se traduz em elemento de transparência nas relações do trabalho e segurança na avaliação dos documentos médicos expedidos por profissionais não integrantes do serviço médico da empresa" (RR - 1367-05.2015.5.17.0012).

3. Por todo o exposto, conclui-se que não há irregularidade a ser combatida pelo MPT no presente procedimento.

No mesmo jaez, a Desembargadora Gisele Pereira Alexandrino, na análise do pleito liminar no autos do MSCiv 0000267-16.2020.5.12.0000, manifestou que:

[...]

A tutela deferida, contudo, viola o disposto nos arts. 611-A e 611-B, da CLT, além do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. Afinal de contas, o instrumento coletivo em questão foi firmado na vigência da Lei nº 13.467/2018, a qual, é sabido, alçou a autocomposição nos litígios trabalhistas coletivos a um patamar de prevalência sobre a lei que, de qualquer sorte, já ecoava a partir do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Ainda, além da expressa manifestação de vontade das categorias envolvidas, especificamente sobre a matéria objeto de impugnação, tem razão a impetrante ao invocar precedente do C. TST, o qual, nos autos 0000480-32.2014.5.12.0000, e antes mesmo do advento da Lei nº 13.467/2017, manifestou-se, por meio da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, nos seguintes termos:

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 44^a da Convenção Coletiva de Trabalho em apreço, reputando-a válida. (grifos no original)

Adoto, portanto, os fundamentos exarados neste precedente para entender devida a liminar aqui reivindicada.

Por fim, e não menos importante, tenho por temerário afastar a validade da cláusula coletiva em comento, em sede de tutela de urgência, também porque a ação civil pública foi ajuizada em dezembro de 2019, quando já esgotada a vigência da norma coletiva, o que revela que a finalidade precípua do Ministério Público é extirpar do mundo jurídico a cláusula em questão (em que pese a invocação de efeito meramente), o que, tal incidenter tantum como invocado pela impetrante, parece ofender a competência hierárquica para análise da matéria, já que exclusiva da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, nos termos do art. 22, "a", 1, do Regimento Interno deste Regional.

Por todo o exposto, DEFIRO O PEDIDO LIMINAR, para cassar os efeitos da decisão lançada em sede de tutela de urgência nos autos da ACPCiv 0001014-55.2019.5.12.0014, até seu julgamento final.

Ratificando integralmente os entendimentos supratranscritos, mantenho inalterada a decisão proferida no primeiro grau.

Nego provimento ao apelo.

2 - Dano moral coletivo

Em razão do decidido no tópico precedente, não há falar em condenação das rés ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

Nego provimento.

Pelo que,

ACORDAM os membros da 5^a Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**, exceto das preliminares de "*falta de interesse de agir*" e de "*incompetência do juízo singular*", suscitadas em contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Custas inalteradas (pelo autor, no importe de R\$ 23.357,80).

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 24 de agosto de 2021, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Ligia Maria Teixeira Gouvêa, os Juízes do Trabalho Convocados Hélio Henrique Garcia Romero e Narbal Antônio de Mendonça Fileti. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Cristiane Kraemer Gehlen. Procedeu a sustentação oral, pelo sindicato das empresas, a Dra. Gracielle Motta da Silva Verçoza.

LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVÊA
Relatora



Assinado eletronicamente por: **[LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA]** - da8b5f9
<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo