



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

A C Ó R D ã O
(SDC)

GMDMC/Ac/cb/gc

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. 1. CLÁUSULA 31 - JORNADA DE TRABALHO. Conquanto o art. 71 da CLT possibilite que, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, o intervalo intrajornada de duas horas seja ampliado, esta SDC considera inadmissível que, em decorrência dessa ampliação, o intervalo interjornada de 11 horas, de que trata o art. 66, também da CLT, seja reduzido. Essa é a hipótese do § 1º da cláusula 31 - JORNADA DE TRABALHO, em que a ampliação do intervalo para descanso e refeição para 8 horas interfere no gozo do intervalo interjornada, além de que a cláusula nada fala acerca de seu fracionamento. Todavia, levando-se em conta os fundamentos expostos, considera-se válida a ampliação do intervalo intrajornada para 6h20min, ressaltando que a previsão contida no *caput* da cláusula 31, quanto à possibilidade de prorrogação da jornada, não constitui óbice a tal fixação, por se referir a evento futuro e incerto. Reforma-se a decisão, majorando-se para 6h20min o limite máximo do intervalo intrajornada. Reforma-se, também, a decisão para manter o § 2º da cláusula, que reduz o intervalo intrajornada para 20 minutos, em face das disposições do § 5º do art. 71 da CLT e pela circunstância de a jornada diária dos motoristas e cobradores ter sido fixada em 6h40min. E, ainda, no pertinente à



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

questão das horas *in itinere*, pactuada no § 3º da cláusula 31, a jurisprudência do TST admite que as partes pactuem a limitação de horas para fins do cômputo das horas *in itinere*, desde que a pactuação se mostre razoável e não acarrete prejuízos ao trabalhador. (Precedente). Com base nesse entendimento, reforma-se, da mesma forma, a decisão, para restabelecer o § 3º da cláusula 31, mas reduzindo para 1 (uma) hora o limite nele previsto. **2. CLÁUSULA 32 – EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS.** Uma vez que cessado o benefício previdenciário e que o empregado se apresentou para a execução de suas atividades, mas havendo divergência entre os médicos do INSS e os médicos das empresas quanto à alta efetivada, compete ao trabalhador o ônus de recorrer contra a decisão do INSS, de forma a receber os salários e os benefícios previstos nos instrumentos normativos. Ao assim dispor, a cláusula 32 – EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS, ajustada pelas partes, beneficia não somente o empregado, impedindo que, diante da situação denominada pela jurisprudência como limbo jurídico-trabalhista-previdenciário, fique a descoberto, sem obter sua subsistência de qualquer um dos lados, mas também evita que a empresa arque com um ônus excessivo, em face da possível inércia por parte do empregado, sendo penalizada por impedi-lo de retornar ao trabalho sem as necessárias condições. Precedente. Reforma-se a decisão para restabelecer a cláusula 32 da forma como pactuada. **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



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

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.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n° **TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000**, em que são Recorrentes **CONSÓRCIO SOROCABA E OUTRO** e é Recorrido **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE SOROCABA E REGIÃO**.

Trata-se de dissídio coletivo de greve ajuizado por Consórcio Sorocaba e STU - Sorocaba Transportes Urbanos Ltda., em 22/6/2017, contra o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Sorocaba e Região. Sustentaram os suscitantes que se trata de empresas de transporte coletivo, concessionárias do transporte coletivo urbano de passageiros, e informaram que, no dia 5/6/2017, diante do insucesso das negociações relativas à data-base de 2017, houve a deflagração da greve dos trabalhadores. Afirmaram ter ajuizado Tutela Antecipada Antecedente - processo n° 6377-52.2017.5.15.0000. Ressaltaram que a greve permaneceu suspensa até o dia 22/6/2017, ocasião em que as partes não chegaram a um consenso em relação às cláusulas econômicas. Reiteraram o pedido de concessão da tutela provisória, a fim de que o sindicato profissional garantisse a operação de, no mínimo, 70% da frota de cada empresa, no horário de pico, e de 50% nos demais horários, durante o período de paralisação, devendo se abster de qualquer ato atentatório aos direitos das suscitantes ou de práticas que pudessem afetar o sistema público de transporte. Conforme salientaram, as partes, na fase negocial, acordaram no sentido de que fossem mantidas as cláusulas sociais, objeto de acordo firmado no DCG-6129-23.2016.5.15.0000, que eram as mesmas constantes do ACT 2015/2016. Pugnaram pela declaração de

Firmado por assinatura digital em 11/03/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

abusividade da greve, com a aplicação das penalidades cabíveis, tais como a possibilidade de aplicação da justa causa; pela concessão do reajuste dos salários no percentual de 3,99%; pela manutenção do ticket-refeição, no valor de R\$20,00; pela manutenção do valor da PLR em R\$1.500,00; e pela manutenção das demais cláusulas de natureza social, constantes do ACT 2016/2017, exceto em relação ao acréscimo anual da contratação dos agentes de bordo, conforme acordo celebrado em 1º/6/2017 nos autos do DCG-6129-23.2016.5.15.0000 (fls. 176/198).

O processo foi distribuído, por dependência, à TutCautAnt n° 6377-52.2017.5.15.000.

Mediante a decisão de fls. 202/204, o Desembargador Relator do processo analisou a liminar requerida e, considerando que se trata de greve deflagrada em serviços essenciais e que restaram comprovados os requisitos para a concessão da tutela antecipada, determinou: a) que, durante o período de greve, fossem mantidos os serviços de transporte coletivo e especial, em 70% da frota de cada empresa concessionária, nos horários considerados de pico (das 6 às 9 horas e das 17 às 20 horas), e, para os demais horários, em 50% da frota de cada operadora, sob pena de desobediência e de aplicação de multa diária de R\$120.000,00, além das penalidades de cancelamento do registro do requerido, tudo cumulativamente, sem prejuízo das demais sanções civis e criminais aplicáveis à espécie; b) que os aparelhos de GPS e câmeras internas nos ônibus permanecessem ligados, a fim de registrar os fatos ocorridos no interior dos veículos, inclusive o tempo de viagem e a permanência nos pontos finais, sob pena de multa de R\$55.000,00 por evento registrado pelos fiscais da URBES; c) que o requerido fosse coibido de depredar qualquer tipo de equipamento/instrumento que integrasse o sistema de transporte, incluindo os terminais, áreas de transferência, pontos e abrigos, bem como os veículos utilizados na prestação dos serviços, sob pena de multa de R\$100.000,00, além do ressarcimento pelos danos causados; e d) que o requerido se abstinhasse de praticar a chamada "catraca livre", ou seja, permitir que os passageiros adentrassem nos veículos pela porta dianteira, sem o devido pagamento da tarifa, causando prejuízos ao sistema de transporte público, sob pena de multa de R\$ 10.000,00 por evento registrado pelos fiscais de transporte. Ressaltou,

Firmado por assinatura digital em 11/03/2019 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PROCESSO Nº TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

ainda, que os horários estipulados, assim como as multas fixadas seriam provisórios e passíveis de revisão, de acordo com as necessidades da população e a conduta das partes que, eventualmente, pudessem dar causa ao não cumprimento da determinação Judicial, ou promovessem atos de *lockout*, violência ou depredação de patrimônio público ou privado.

Na audiência de conciliação, realizada em 28/6/2017 (fls. 236/238), não houve consenso das partes em relação às reivindicações de cunho econômico, comprometendo-se o sindicato profissional a suspender a paralisação, até a realização de nova audiência.

A ata da audiência de conciliação, realizada em 5/7/2017 (fls. 284/286), registrou que o Desembargador Relator, a fim de evitar a continuidade dos prejuízos à população e, considerando a possibilidade de acolhimento, pela SDC, dos pedidos, em relação aos quais as partes se mostraram próximas do consenso, concedeu a tutela de urgência nos seguintes termos: a) o reajuste da data-base (maio/2017) de 4%, sobre o salário de abril/2017; b) o vale-refeição de R\$21,00 por dia, a partir de novembro/2017; c) PLR de 2017, pago quando do retorno das férias de cada empregado, de R\$1.500,00; d) quitação da diferença salarial das folhas de maio e junho de 2017 com a folha salarial de julho de 2017; e) suspensão da paralisação dos empregados, até o julgamento do dissídio coletivo; e f) caso retornasse o movimento grevista, o deliberado como tutela antecipada ficaria sem efeito e os autos voltariam conclusos ao Relator para que deliberasse sobre a manutenção da liminar concedida anteriormente.

Mediante o despacho de fls. 1155/1156, o Desembargador Relator, em razão da natureza acessória do procedimento da tutela antecedente, determinou o sobrestamento do andamento do processo TutCautAnt nº 6377-52.2017.5.15.0000, ajuizada pelos suscitantes, porquanto seu objeto teria regular prosseguimento na ação principal - DCG-6676-29.2017.5.15.0000, bem como a reunião das Tutelas Antecedentes nºs 6377-52.2017.5.15.000 e 6366-23.2017.5.15.0000, esta ajuizada pela Empresa de Desenvolvimento Urbano e Social - URBES, em face da conexão.

Por meio da decisão de fls. 1481/1484, o Desembargador Relator do processo, considerando a longa duração da greve e o alto grau



PROCESSO Nº TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

de desgaste da população de Sorocaba, reiterou os efeitos da tutela, na mesma linha do decidido na audiência do dia 28/6/2017, alterando a quitação da diferença salarial no sentido de que, em relação às folhas de maio a julho de 2017, ela ocorresse com a folha salarial de agosto de 2017 (pagamento em setembro). Determinou, ainda, a normalização do serviço de transporte, com o retorno dos grevistas ao trabalho a partir da primeira hora do dia 31/7/2017, sob pena de se considerar abusivo o exercício do direito de greve, nos termos do art. 14 da Lei nº 7.783/1989, e de se aplicar, a cada uma das partes envolvidas no litígio, multa diária de R\$50.000,00.

Por intermédio da petição de fls. 1795/1796, os suscitantes informaram que as partes haviam chegado a um acordo, também em relação às cláusulas econômicas, conforme documento juntado à fl. 1797, e pugnaram pela sua homologação, no seguinte sentido: a) reajuste da data-base em 4%, a partir de MAIO/2017, sobre os salários de ABRIL/2017; b) reajuste da data-base em 2% a partir de MARÇO/2018, sobre os salários de ABRIL/2017; c) para as demais funções, aplicação dos mesmos percentuais de reajuste; d) reajuste do tíquete-refeição para R\$21,00 a partir de NOVEMBRO/2017; e e) pagamento da PLR (Participação nos Lucros e Resultados) referente ao ano de 2017, no valor de R\$1.500,00, a ser quitado no retorno das férias de cada empregado (fl. 1797).

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, consoante acórdão de fls. 1799/1824, apreciando conjuntamente o dissídio coletivo de greve e as tutelas antecipadas, anteriormente mencionadas, decidiu: a) extinguir, sem resolução do mérito, o procedimento acautelatório nº 6377-52.2017.5.15.0000, em razão da perda do objeto, tendo em vista sua natureza acessória em relação ao processo DCG-6676-29.2017.5.15.0000, com o qual as partes se compuseram; b) extinguir, sem resolução do mérito, a Tutela Antecipada nº 6366-23.2017.5.15.0000, intentada pela URBES, em vista da natureza satisfativa da tutela antecipatória que fixou os percentuais para a prestação do serviço de transporte público, assim como da superveniente perda do objeto com a suspensão da greve; e c) homologar, com ressalvas, o acordo celebrado entre as partes, com a observação das alterações realizadas nas cláusulas preexistentes, conforme redação contida no



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

corpo do voto, extinguindo o feito, com resolução de mérito, com base no art. 487. III, letra "b", do CPC.

Opostos embargos de declaração, pelos suscitantes, foram eles acolhidos apenas para sanar erro material existente na cláusula 13 (fls. 1955/1958).

Ainda inconformados, os suscitantes interpõem recurso ordinário, às fls. 1986/2013 quanto às cláusulas 32 - EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS; 35 - JORNADA DE TRABALHO; e 36 - ATESTADOS MÉDICOS.

Admitido o recurso (fl. 2049), não foram oferecidas contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

O recurso é tempestivo, a representação encontra-se regular (fls. 18 e 23), e as custas processuais foram recolhidas (fls. 1936 e 2014), razões pelas quais dele **conheço**.

II - MÉRITO

No período imediatamente anterior ao deste dissídio coletivo, foi ajuizado o DCG-6129-23.2016.5.15.0000, relativo a 2016/2017 (acórdão de fls. 1688/1694), no qual foi homologado, parcialmente, o acordo firmado entre as partes no decorrer da ação.

No presente dissídio coletivo, relativo a 2017/2018, as partes também chegaram a um consenso, submetendo o acordo firmado à homologação, pelo Tribunal Regional.

Evidenciou-se nos autos, já na fase negocial (ata de mediação de fl. 107), a intenção das partes quanto à manutenção das cláusulas sociais constantes do último acordo coletivo por elas firmado, qual seja o ACT 2016/2017, disposição que foi mantida mesmo depois do



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

ajuizamento do dissídio coletivo (conf. fl. 99 da pauta de reivindicações - cláusula 66; e fl. 124 da ata da audiência de conciliação).

O Acordo Coletivo relativo a 2016/2017 não foi juntado aos autos, impossibilitando a verificação do inteiro teor de cada uma das cláusulas sociais pactuadas, e o Regional, ao analisá-las, também não as transcreveu, na íntegra.

Ocorre que, em algumas oportunidades, inclusive na representação (fl. 197), houve a menção, pelos suscitantes, de que seriam mantidas as cláusulas de natureza social do Acordo Coletivo de 2016/2017, que seriam as mesmas cláusulas do Acordo Coletivo de 2015/2016, o que não foi contestado pelo sindicato profissional. Assim, considerando que a cópia do ACT 2015/2016 foi juntada aos autos, às fls. 66 e seguintes, esse instrumento será considerado para fins de verificação das cláusulas que foram pactuadas, bem como de seu inteiro teor.

Passo ao exame das cláusulas impugnadas, ressaltando que a cláusula 35 - JORNADA DE TRABALHO foi fixada pelo Tribunal Regional como cláusula 31, e como tal será analisada.

1. CLÁUSULA 31 - JORNADA DE TRABALHO.

A cláusula em epígrafe foi pactuada nos termos constantes do ACT 2015/2016, a seguir transcritos:

“CLÁUSULA 35ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos Fiscais e Motoristas é de 6:40 horas (seis horas e quarenta minutos) diárias, ou seja, 40 horas (quarenta) por semana, podendo haver prorrogações nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: Para os motoristas que trabalham no regime de jornada desmembrada (dupla pegada), fica estabelecido um intervalo para repouso e refeição, que deverá respeitar o limite máximo de até 8 (oito) horas e um mínimo de 3 (três) horas, tendo em vista a possibilidade facultada pelo artigo 71 da CLT, sendo certo que, nos intervalos que separam os períodos de trabalho, os motoristas serão liberados pela empresa e não permanecerão à disposição da mesma.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Parágrafo Segundo: O intervalo expresso no artigo 71, *caput*, da CLT, fica reduzido para 20 (vinte) minutos remunerados, conforme permitido pelo parágrafo quinto do mesmo artigo e aquele estabelecido no parágrafo 1º do mesmo artigo, poderá ser fracionado quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.

Parágrafo Terceiro: Até o limite de 2 (duas) horas o tempo gasto no transporte dos empregados em condução da empresa, não será considerado como hora IN ITINERE, não se constituindo em tempo à disposição do empregado.” (fls. 80/81)

O Regional homologou parcialmente a cláusula, expondo os seguintes fundamentos:

“Cláusula Preexistente:

2) CLÁUSULA 35ª - JORNADA DE TRABALHO

‘Cláusula 35ª - Jornada de trabalho.

(...)

Parágrafo primeiro: Para os motoristas que trabalham no regime de jornada desmembrada (dupla pegada), fica estabelecido um intervalo para repouso e refeição, que deverá respeitar o limite máximo de 8 (oito) horas e um mínimo de 3 (três) horas, tendo em vista a possibilidade facultada pelo artigo 71 da CLT, sendo certo que, nos intervalos que separam os períodos de trabalho, os motoristas serão liberados e não permanecerão à disposição da mesma.

(...).

Parágrafo terceiro: Até o limite de 2 (duas) horas o tempo gasto no transporte dos empregados em condução da empresa, não será considerado como hora IN ITINERE, não se constituindo em tempo à disposição do empregador.”

Para harmonizar a dicção da cláusula 35ª com o intervalo entre duas jornadas (art. 66 e 236-E, II, ambos da CLT), o período máximo de elástico do intervalo intrajornada seria de 4h20m, *maxime* se considerada a possibilidade de prestação de até 2 horas extras por dia.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Por igual forma, quanto à pactuação das horas *in itinere* não se pode considerá-la válida, quando importar supressão de direitos, conforme reiteradamente vem decidindo tanto o TST como este Tribunal Regional em casos análogos. (...)” (fls. 1803/1804)

Na parte dispositiva do acórdão, à fl. 1820, a cláusula ficou assim redigida:

“CLÁUSULA 31 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos Fiscais e Motoristas é de 6:40 horas (seis horas e quarenta minutos) diárias, ou seja, 40 horas (quarenta) por semana, podendo haver prorrogações nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único: Para os motoristas que trabalham no regime de jornada desmembrada (dupla pegada), fica estabelecido um intervalo para repouso e refeição, que deverá respeitar o limite máximo de 4h20 (quatro horas e vinte minutos) horas e um mínimo de 1 hora, tendo em vista a possibilidade facultada pelo artigo 71 da CLT, sendo certo que, nos intervalos que separam os períodos de trabalho, os motoristas serão liberados e não permanecerão à disposição da mesma, desde que se observe também o disposto no art. 66 da CLT quanto ao intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre uma jornada e outra de trabalho.” (fl. 1820)

No julgamento dos embargos de declaração, o Regional complementou:

“As embargantes asseveram que, ao se utilizar das mesmas razões de decidir do DCG n° 0006129-23.2016.5.15.000, no que diz respeito à cláusula originalmente de n° 35, o v. acórdão deixou de incluir o parágrafo segundo, contido no processo referido e na cláusula objeto de composição entre as partes, redigida consoante faculdade contida na Lei 13.103/15.

Dessa maneira, as embargantes asseveram que não há correspondência entre a cláusula homologada no DCG n° 0006129-23.2016.5.15.000 com aquela aqui homologada, do que decorreria alegada contradição.

Pois bem.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Como já se explicitou acima, a contradição autorizadora dos embargos se refere aquela havida entre os fundamentos da decisão e a parte dispositiva, não havendo que se falar em contradição com outra decisão cujos fundamentos orientaram as conclusões aqui exaradas.

Dessa maneira, não há a alegada contradição, assim como não há omissão diante dos termos da decisão expressa no v. acórdão, *verbis*:

‘Para harmonizar a dicção da cláusula 35ª com o intervalo entre duas jornadas (art. 66 e 236-E, II, ambos da CLT), o período máximo de elástico do intervalo intrajornada seria de 4h20, *maxime* se considerada a possibilidade de prestação de até 2 horas extras por dia.

Por igual forma, quanto à pactuação das horas *in itinere* não se pode considerá-la válida quando importar supressão de direitos, conforme reiteradamente vem decidindo tanto o TST como este Tribunal Regional em casos análogos.’

Portanto, os parágrafos suprimidos do acordo homologado o foram em decorrência dos fundamentos acima transcritos e não por omissão do julgado.

Quanto a alegação de que a não homologação de algumas das cláusulas ofenderia os artigos 7º e 114 da Constituição Federal, já que teriam sido objeto da vontade negociada das partes, impossibilitando a sua modificação por decisão judicial, resta evidente o explícito objetivo das embargantes em rediscutir a coisa julgada, o que não tem lugar em sede de aclaratórios.

(...)” (fls. 1956/1957)

Sustentam os recorrentes, inicialmente, às fls. 1987/1996, que o Regional se equivocou ao retirar o texto do § 2º da cláusula, que regula a jornada de trabalho e estabelece importante regra sobre a redução do intervalo intrajornada, permitida pelo art. 71, § 5º, da CLT, e que o latente equívoco foi objeto de embargos de declaração, sendo eles rejeitados. Segundo asseveram, o Regional consignou que adotou as razões de decidir proferidas no DCG-6129-23.2016.5.15.0000; todavia, naquele feito, não houve a exclusão do § 2º, razão pela qual a decisão se mostrou contraditória. Alegam ter havido equívoco também na exclusão do § 3º, já que, no julgamento do dissídio coletivo de greve relativo



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

a 2016, o parágrafo foi mantido, reduzindo-se apenas o limite das horas *in itinere*. Em sequência, às fls. 2006/2011, requerem a reforma da decisão em relação a dois aspectos: quanto à redução do limite máximo do intervalo intrajornada, de 8h para 4h20m (§ 1º); e quanto à exclusão do § 3º. No concernente ao intervalo intrajornada, aduzem que não há nenhuma ilegalidade no pactuado e que devem ser observadas as disposições dos arts. 7º, XXVI, e 114, § 2º, parte final, da CF. Sustentam que, embora esta Corte entenda pela redução do intervalo intrajornada, o período a ser fixado deveria ser o de 6h20m, levando-se em conta a jornada diária de 6h40m dos motoristas e o intervalo interjornada de 11 horas. Acrescem que o fundamento relativo à possibilidade da prestação de até duas horas extras por dia - daí a fixação do limite máximo de 4h20m - se refere a fato futuro e incerto, e não pode ser adotado. Quanto à exclusão do § 3º, que limita em duas horas o tempo de percurso para cômputo das horas *in itinere*, afirmam que tal estipulação não configura supressão de direito, além de que deve ser respeitada a validade da negociação coletiva, conforme dispositivos constitucionais já mencionados. Acrescentam que há decisões do TST no sentido de considerar a validade da hora suprimida, com base no recente entendimento do Supremo Tribunal Federal, relativo à concessão de outras vantagens compensatórias. Requer a manutenção da cláusula nos termos pactuados.

Ressalte-se, de plano, que, embora os acordos e as convenções coletivas de trabalho devam ser reconhecidos e respeitados, já que o produto de uma negociação exitosa é a forma mais justa, democrática e eficiente de compor os interesses opostos de empregadores e trabalhadores, não se admite a instituição de norma convencional que viole direitos inegociáveis dos trabalhadores.

Portanto, na hipótese de as partes firmarem acordo no decorrer do processo, e este for submetido à homologação pela Justiça do Trabalho, esta detém a liberdade de analisar as disposições pactuadas e de não homologá-las, ou de homologá-las parcialmente, caso apresentem possível violação de preceitos de ordem pública, sem que tal conduta acarrete violação dos arts. 7º, XXVI e 114, § 2º, da CF.

Analiso, separadamente, os itens impugnados.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

a) PARÁGRAFO 1°.

Decisão regional:

“Parágrafo Primeiro: Para os motoristas que trabalham no regime de jornada desmembrada (dupla pegada), fica estabelecido um intervalo para repouso e refeição, que deverá respeitar o limite máximo de até 8 (oito) horas e um mínimo de 3 (três) horas, tendo em vista a possibilidade facultada pelo artigo 71 da CLT, sendo certo que, nos intervalos que separam os períodos de trabalho, os motoristas serão liberados pela empresa e não permanecerão à disposição da mesma.” (fl. 81)

O Regional reduziu o limite máximo do intervalo pra repouso e alimentação de 8h para 4h20min, e fixou o limite mínimo do intervalo em uma hora.

Os recorrentes se insurgem, apenas, contra o limite máximo do intervalo intrajornada.

No pertinente ao intervalo intrajornada, o art. 71 da CLT estabelece:

“Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1° - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2° - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3° O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

§ 4º - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º - O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015).”

Esta Seção Especializada já se posicionou pela possibilidade do alargamento do intervalo intrajornada por ajuste das partes, desde que a pactuação não influa no intervalo interjornada de onze horas, previsto no art. 66 da CLT.

Em se tratando dos motoristas profissionais, é importante observar as modificações significativas trazidas na legislação acerca da duração do trabalho e dos respectivos intervalos.

A partir de 30 de abril de 2012, passou a vigor a Lei nº 12.619/2012, dispondo sobre o exercício da profissão dos motoristas e acrescentando ao Código de Trânsito Nacional e ao Texto Consolidado diversos dispositivos que permitiam a flexibilização da jornada de trabalho, desde que por meio da negociação coletiva.

Na CLT, foi adicionada a Seção IV-A - Do serviço do Motorista Profissional, a qual abrangia os arts. 235-A a 235-H. O art. 235-C da CLT manteve, no seu § 3º, a exigência constitucional do repouso diário de onze horas, a cada vinte e quatro horas.

No Código de Trânsito Brasileiro, passou a constar o Capítulo III-A, versando sobre a condução de veículos por motoristas profissionais e possibilitando, no art. 67-A, § 3º, o fracionamento do



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

intervalo interjornadas de onze horas, em períodos de, no mínimo 9 horas mais duas horas, no mesmo dia.

A Lei n° 13.103, de 2 de março de 2015, que sucedeu à Lei n° 12.619/2012, revogou alguns de seus dispositivos e alterou o art. 235-C da CLT - possibilitando, inclusive, o fracionamento do intervalo interjornada também em relação aos motoristas profissionais empregados -, que ficou assim redigido, no que interessa:

"Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

§ 1° - Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.

§ 2° - Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5° do art. 71 desta Consolidação.

§ 3° - Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período."

No caso em tela, na medida em que a cláusula pactuada nada fala acerca do fracionamento do intervalo interjornada, suas disposições representam violação do direito individual do usufruto do período de 11 horas de descanso, entre duas jornadas de trabalho.

Com efeito.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Dispõe o *caput* da norma pactuada que a jornada diária de trabalho dos Fiscais e Motoristas é de 6h40min, podendo haver prorrogações nos termos da legislação vigente.

Considerando-se o labor diário de 6 horas e 40 minutos - sob o regime da dupla pegada -, acrescido do pretendido intervalo de 8 horas, entre as pegadas, restariam apenas 9 horas e 20 minutos para o usufruto do intervalo interjornada, o que certamente não se coaduna com os termos do art. 66 da CLT, tampouco com os do § 3º do art. 235-C da CLT que asseguram ao motorista profissional o intervalo de repouso diário de 11 horas a cada 24 horas.

Todavia, considerando a vontade das partes quanto à ampliação do intervalo intrajornada para oito horas - o que se mostrou inadmissível -, deve ser acolhido o pedido dos recorrentes de que o limite máximo do intervalo intrajornada seja fixado em 6h20m, o qual, somado à jornada laboral diária de 6h40m, não interferirá no intervalo previsto no art. 66 consolidado.

Ressalta-se que a circunstância de o *caput* da cláusula prever a possibilidade de haver prorrogações da jornada de trabalho não deve constituir óbice à ampliação pretendida, por se referir a evento futuro e incerto.

Portanto, em relação ao § 1º da cláusula, reformo a decisão regional para fixar em 6h20min o limite máximo do intervalo intrajornada.

b) PARÁGRAFO 2º.

Na fundamentação, às fls. 1803/1804, o Regional não se manifestou acerca do § 2º da cláusula 31, sequer o transcreveu, deixando antever, a princípio, sua disposição em mantê-lo, da forma como convencionado.

Todavia, verifica-se que ao transcrever, ao final do acórdão recorrido, o inteiro teor das cláusulas homologadas, manteve, à fl. 1820, na cláusula 31, apenas o seu *caput* e o § 1º como parágrafo único, excluindo, portanto, o § 2º que tratava da redução do intervalo intrajornada e o § 3º, que versava acerca das horas *in itinere*.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Ademais, instado a se manifestar, por meio dos embargos de declaração, sobre o § 2º da cláusula, o Regional deixou assente que houve a supressão do referido dispositivo, ao dispor:

“As embargantes asseveram que, ao se utilizar das mesmas razões de decidir do DCG n° 0006129-23.2016.5.15.000, no que diz respeito à cláusula originalmente de n° 35, o v. acórdão deixou de incluir o parágrafo segundo, contido no processo referido e na cláusula objeto de composição entre as partes, redigida consoante faculdade contida na Lei 13.103/15. Dessa maneira, as embargantes asseveram que não há correspondência entre a cláusula homologada no DCG n° 0006129-23.2016.5.15.000 com aquela aqui homologada, do que decorreria alegada contradição.

Pois bem.

Como já se explicitou acima, a contradição autorizadora dos embargos se refere aquela havida entre os fundamentos da decisão e a parte dispositiva, não havendo que se falar em contradição com outra decisão cujos fundamentos orientaram as conclusões aqui exaradas. Dessa maneira, não há a alegada contradição, assim como não há omissão diante dos termos da decisão expressa no v. acórdão, *verbis*:

‘Para harmonizar a dicção da cláusula 35ª com o intervalo entre duas jornadas (art. 66 e 236-E, II, ambos da CLT), o período máximo de elástico do intervalo intrajornada seria de 4h20, maxime se considerada a possibilidade de prestação de até 2 horas extras por dia. Por igual forma, quanto à pactuação das horas in itinere não se pode considerá-la válida quando importar supressão de direitos, conforme reiteradamente vem decidindo tanto o TST como este Tribunal Regional em casos análogos.’

Portanto, **os parágrafos suprimidos** do acordo homologado o foram em decorrência dos fundamentos acima transcritos e não por omissão do julgado.” (fl. 1956/1957)

O § 2º da cláusula 31 foi assim pactuado:



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

“Parágrafo Segundo: O intervalo expresso no artigo 71, *caput*, da CLT, fica reduzido para 20 (vinte) minutos remunerados, conforme permitido pelo parágrafo quinto do mesmo artigo e aquele estabelecido no parágrafo 1º do mesmo artigo, poderá ser fracionado quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.” (fl.81)

O *caput* do art. 71 da CLT estabelece que, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo de trabalho, não poderá exceder de duas horas.

A Orientação Jurisprudencial n° 342 da SDI-I desta Corte, em sua redação original (DJ de 22/6/2004) vedava, no item I, a supressão ou a redução do intervalo intrajornada, mesmo que por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Em setembro de 2009, a referida Orientação foi alterada, acrescentando-se o item II, que possibilitava a redução do intervalo intrajornada dos condutores e cobradores de veículos rodoviários, mediante acordo ou convenção coletiva, ante a natureza do serviço e as condições especiais de trabalho, mas desde que atendidas determinadas exigências, como a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada; a manutenção da mesma remuneração; e a concessão de intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

Ocorre que, depois da edição da Lei n° 12.619, de 30 de abril de 2012, a OJ n° 342 foi cancelada por meio da Resolução n° 186/2012 (DEJT de 25,26 e 27/9/2012), sendo o seu item I convertido no item II da Súmula n° 437, segundo o qual é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (arts. 71 da CLT e 7º, XXII, da CF), infenso à negociação coletiva.

A Lei n° 12.619/2012 veio a conferir, à categoria dos trabalhadores do setor de transportes, novas garantias e regulamentações diversas, a par das existentes, acerca da duração da jornada de trabalho



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

e do tempo de direção do motorista profissional, e principalmente na forma de concessão do intervalo intrajornada, acrescentando ao Texto Consolidado diversos dispositivos, entre eles os arts. 235-A, 235-C, *caput*, §§ 2° e 3°, 235-D, *caput*, I e II, 235-E e 235-H, mas mantendo a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada de uma hora, considerando a jornada estabelecida constitucionalmente.

O art. 4° da Lei n° 12.619/2012 acrescentou, ao art. 71 do Texto Consolidado, o § 5°, que possibilitava o fracionamento do intervalo intrajornada dos motoristas, cobradores e outros, conforme se observa:

"§ 5° - Os intervalos expressos no *caput* poderão ser fracionados, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada."

A Lei n° 13.103/2015, dirigida, especificamente, aos motoristas profissionais empregados, tanto do transporte coletivo de passageiros, quanto do transporte rodoviário de cargas, deu nova redação a dispositivos do art. 235-C da CLT, estabelecendo, em seu *caput*, que a jornada diária de trabalho das mencionadas categorias seria de oito horas, e mantendo, no § 2°, o intervalo mínimo intrajornada de 1 hora:

“Art. 235-A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

§ 1º - Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.

§ 2º - Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.”

Ocorre que a Lei n° 13.103/2015 também alterou parcialmente a redação do § 5º do art. 71 da CLT, o qual passou a admitir, além do fracionamento do intervalo intrajornada dos motoristas, cobradores e outros, também a sua redução por meio de convenção ou acordo coletivo, conforme se observa:

“§ 5º - O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.”

Acrescenta-se que o § 1º do art. 71 da CLT dispõe que, não excedendo de seis horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de quinze minutos, quando a duração ultrapassar 4 horas.

Portanto, no caso em tela, em face das disposições do § 5º do art. 71 da CLT, e levando em conta que a jornada diária dos motoristas e cobradores foi reduzida para 6h40min, a meu juízo a diminuição do intervalo intrajornada para 20 minutos não representa violação das medidas de higiene, saúde e segurança do trabalhador.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Nesse contexto, **mantenho o § 2° da cláusula 31**, com a redação constante da cláusula 35 do ACT 2015/2016, a seguir transcrita:

“Parágrafo Segundo: O intervalo expresso no artigo 71, *caput*, da CLT, fica reduzido para 20 (vinte) minutos remunerados, conforme permitido pelo parágrafo quinto do mesmo artigo e aquele estabelecido no parágrafo 1° do mesmo artigo, poderá ser fracionado quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.”

c) PARÁGRAFO 3°.

O Regional não homologou o § 3° da cláusula 35, que apresentava a seguinte redação:

“Parágrafo Terceiro: Até o limite de 2 (duas) horas o tempo gasto no transporte dos empregados em condução da empresa, não será considerado como hora *IN ITINERE*, não se constituindo em tempo à disposição do empregador.”

Em relação às horas *in itinere*, a jurisprudência do TST era no sentido de não admitir a supressão do respectivo pagamento, sequer por meio de instrumento negocial autônomo; todavia, passou a admitir, principalmente a partir da inclusão do § 3° do art. 58 da CLT, pela Lei Complementar n° 123/2006 – posteriormente revogado pela Lei n° 13.467/2017 e que tratava das micro e pequenas empresas –, que, por meio da negociação coletiva, houvesse a limitação das horas a serem pagas, desde que, evidentemente, a limitação se mostrasse razoável e proporcional, de modo a não acarretar prejuízos ao trabalhador.

Nesse sentido:

“AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PREFIXAÇÃO DE TEMPO PARA O PAGAMENTO DAS HORAS *IN ITINERE*. CABIMENTO. PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. Por intermédio de



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

negociação coletiva, é cabível estabelecer um valor fixo temporal para pagamento das horas *in itinere*, mormente a partir da inserção do § 3º do art. 58 da CLT, que autoriza a modulação específica desse direito do trabalhador pela via negociada. Entretanto, a negociação coletiva fixadora do tempo de percurso deve se pautar pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Não se admite que o valor estabelecido pela via negocial fique muito aquém da realidade do tempo percorrido, tampouco é permitida a supressão do direito do trabalhador. No caso, cotejando os parâmetros apresentados pelo próprio recorrente - Ministério Público do Trabalho -, obtidos por intermédio de diligência, verifica-se que, excetuando o deslocamento fixado para os trabalhadores residentes na cidade de Joviânia, nos demais casos, o tempo de percurso estabelecido na regra impugnada ultrapassa 50% (cinquenta por cento) do valor que foi apurado pelo recorrente. Nessa condição, a cláusula encontra-se harmonizada com a jurisprudência predominante desta Corte sobre o tema, uma vez que demonstra razoabilidade nos valores fixados a título de tempo de deslocamento do trabalhador para o pagamento das horas *in itinere*. Portanto, a regra é válida e merece ser mantida. Negado provimento ao recurso ordinário.” (RO-306-60.2011.5.18.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, Data de julgamento: 11/11/2013, DEJT de 22/11/2013)

No caso em tela, a decisão do TRT, ao excluir o § 3º da cláusula, não se baseou em parâmetros relativos ao tempo de deslocamento dos trabalhadores, no trajeto de ida ao local de trabalho e volta dele - tampouco a norma pactuada ou os suscitantes os mencionam -, mas decorreu do entendimento de que a cláusula estaria suprimindo um direito do trabalhador.

Ocorre que o dispositivo pactuado não fala em supressão ao pagamento das horas *in itinere*. E, ainda que o limite de duas horas nele previsto pudesse levar ao entendimento de que tal período implicaria a supressão do benefício, na medida em que dificilmente poderia ser ultrapassado, essa circunstância não ensejaria a exclusão do § 3º, e, sim, a adaptação da norma.

No dissídio coletivo de **2016**, DCG-6129-23.2016.5.15.0000, o Tribunal Regional homologou parcialmente



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

o § 3º da cláusula relativa à jornada de trabalho (cl. 35, fls. 1690/1691), o qual dispunha acerca das horas *in itinere*, reduzindo o limite de duas horas nele previsto, para uma hora, diante da razoabilidade dessa limitação, a qual estaria sendo praticada por outras categorias.

Nesse contexto, considerando que o Regional, naquela oportunidade, teve melhores condições de avaliar os parâmetros necessários a que fosse estipulado, de forma proporcional e razoável, o limite para pagamento das horas *in itinere*, adoto o tempo de uma hora ao dia para efeitos de cômputo dessas horas.

Reformo a decisão que excluiu o § 3º da cláusula 35, restabelecendo-o, mas reduzindo para uma hora o limite nele previsto.

Pelo exposto, **dou provimento parcial** ao recurso, quanto à cláusula 31 - JORNADA DE TRABALHO para, em relação ao § 1º, fixar em 6h20min o limite máximo do intervalo intrajornada; para restabelecer o § 2º da cláusula; e para restabelecer o seu 3º, relativo às horas *in itinere*, mas reduzindo o limite nele previsto para 1 (uma) hora, ficando a cláusula assim redigida:

“CLÁUSULA 31 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos Fiscais e Motoristas é de 6h40min (seis horas e quarenta minutos) diárias, ou seja, 40 (quarenta) horas por semana, podendo haver prorrogações nos termos da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: Para os motoristas que trabalham no regime de jornada desmembrada (dupla pegada), fica estabelecido um intervalo para repouso e refeição, que deverá respeitar o limite máximo de até de 6h20min (seis horas e vinte minutos) e um mínimo de 1 (uma) hora, tendo em vista a possibilidade facultada pelo artigo 71 da CLT, sendo certo que, nos intervalos que separam os períodos de trabalho, os motoristas serão liberados pela empresa e não permanecerão à disposição da mesma.

Parágrafo Segundo: O intervalo expresso no artigo 71, *caput*, da CLT, fica reduzido para 20 (vinte) minutos remunerados, conforme permitido pelo parágrafo quinto do mesmo artigo e aquele estabelecido no parágrafo 1º do mesmo artigo, poderá ser fracionado quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Parágrafo Terceiro: Até o limite de 1 (uma) hora, o tempo gasto no transporte dos empregados em condução da empresa, não será considerado como hora IN ITINERE, não se constituindo em tempo à disposição do empregador.” (fls. 80/81)

2. CLÁUSULA 32 - EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS.

Eis o teor da cláusula pactuada, tal como constante do ACT 2015/2016:

“CLÁUSULA 32ª - DOS EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS. Nos casos em que o INSS der alta ao funcionário afastado e o departamento médico da empresa considerar o funcionário inapto para o trabalho, o empregado fará jus ao recebimento dos salários, benefícios previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho e demais direitos previstos na legislação trabalhista em vigor a partir da data em que o empregado protocolar no departamento pessoal da empresa o comprovante da alta médica do INSS, desde que o empregado interponha os recursos cabíveis no respectivo prazo legal.

Parágrafo Primeiro - Enquanto perdurar a situação acima, e permanecendo o funcionário afastado de suas atividades laborais tal fato não gerará qualquer indenização perante a empresa.

Parágrafo Segundo - Após a alta médica pelo INSS, deverá o empregado protocolar o recurso na Junta de Recursos no prazo legal. Ocorrendo o julgamento do recurso administrativo pela Junta de Recursos e sendo mantida a decisão, indeferindo o benefício, caberá ao empregado ajuizar a respectiva ação judicial visando à concessão do benefício previdenciário, no prazo de 60 dias da data do julgamento do recurso administrativo, devendo encaminhar ao departamento pessoal da empresa o comprovante de ajuizamento da ação judicial, dentro do prazo de 15 dias da distribuição da ação. Não cumprindo o empregado os prazos ora estabelecidos, será cessado o recebimento do salário e demais benefícios estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro - No momento que o empregado noticiar o empregador a respeito da alta médica do INSS, e estando ainda



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

impossibilitado de retornar ao trabalho, em razão de atestado médico, o empregador cientificará o empregado de todo o procedimento e prazos estabelecidos no parágrafo segundo acima, especialmente a pena de cessação dos salários e benefícios. Após intimação do empregado, o empregador encaminhará ao Sindicato cópia dessa intimação.” (fls. 79/80)

O Regional não homologou a cláusula 32, assim dispondo:

“Cláusula Preexistente:

1) CLÁUSULA 32ª - RETORNO DO INSS E CONSIDERADO INAPTO PELA EMPRESA

‘Cláusula 32ª - Dos empregados que retornam do INSS.

Nos casos em que o INSS der alta ao funcionário afastado e o departamento médico da empresa considerar o funcionário inapto para o trabalho, o empregado fará jus ao recebimento dos salários, benefícios previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho e demais direitos previstos na legislação trabalhista em vigor a partir da data em que o empregado protocolar no departamento pessoal da empresa o comprovante da alta médica do INSS, desde que o empregado interponha os recursos cabíveis no respectivo prazo legal. (...).’

Deixa-se de homologar a presente cláusula, porque a manutenção da redação proposta importa atribuir ao trabalhador ônus que não é seu, já que não pode ser responsabilizado por eventuais conflitos entre a decisão de aptidão pelo INSS e a declaração de inapto pela empresa, devendo ser-lhe garantido o salário independentemente de qualquer condição.

Esclareço que não há direito adquirido em relação à avença ilegal e, portanto, nula, não podendo as partes dispor sobre direito inalienável.” (fl. 1803)

Sustentam os suscitantes, às fls. 1997/2002, que a cláusula estabelece regras claras e objetivas a respeito dos procedimentos a serem observados, na hipótese de o Órgão Previdenciário conceder a alta médica ao empregado, e o médico do empregador não o



PROCESSO Nº TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

considerar apto, resultando em um período em que o trabalhador não pode retornar ao trabalho e tampouco receber do INSS o benefício previdenciário. Consoante alegam, a cláusula estabelece a obrigatoriedade de a empresa pagar a remuneração do empregado, desde o momento em que ele comprova ter protocolado o recurso administrativo impugnando a decisão que concedera a alta médica. Asserem que a cláusula prevê que, uma vez mantida a decisão do INSS, basta que o empregado comprove ter ajuizado a ação judicial, visando ao reconhecimento da concessão do benefício previdenciário, para que continue a receber sua remuneração e demais benefícios previstos no acordo coletivo. Conforme acrescem, a cláusula não impõe ônus excessivo ao trabalhador, e o entendimento desta Corte é o de manter cláusula de igual teor. Requer a reforma da decisão.

Conforme se verifica do acórdão de fls. 1688/1694, no DCG-6129-23.2016.5.15.0000, a cláusula 32 - RETORNO DO INSS E CONSIDERADO INAPTO PELA EMPRESA não foi homologada pelo Regional, ao fundamento de que *"Manter a redação da cláusula proposta importa em atribuir ao trabalhador mais um ônus que não é seu, já que não pode ser responsabilizado por eventuais conflitos entre a decisão de aptidão pelo INSS e a declaração de inapto pela empresa, devendo lhe ser garantido o salário independentemente de qualquer condição"*, fundamento adotado *ipsis litteris* pelo Regional, ao analisar a mesma cláusula, nesta ação.

Segundo informações dos suscitantes, até a data do ajuizamento desta ação, o DCG-6129-23.2016.5.15.0000 se encontrava no Tribunal Regional para julgamento dos embargos de declaração opostos, e, até que a decisão que não homologou a cláusula 32 seja eventualmente reformada, não se pode afirmar que a referida norma integrou o ACT 2016/2017.

Todavia, conforme já dito, na representação deste dissídio coletivo, os suscitantes pleitearam a manutenção das cláusulas constantes do ACT 2016/2017, ressaltando que **seriam as mesmas cláusulas que integraram o ACT 2015/2016**, e cuidaram de colacionar a cópia desse Acordo Coletivo. Em nenhum momento, sequer em contrarrazões, o sindicato profissional se manifestou no sentido de ser contrário ao estabelecimento da cláusula 32. Ademais, constata-se que a cláusula relativa aos



PROCESSO Nº TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

empregados que retornam do INSS integrou a pauta de reivindicações dos trabalhadores (cl. 38, fl. 96), embora com redação um pouco diversa daquela constante do ACT 2015/2016. Desse modo, há de se respeitar a vontade das partes quanto à manutenção da condição.

No julgamento do processo RO-6126-68.2016.5.15.0000 (Relatora Ministra Dora Maria da Costa, Data de julgamento: 13/3/2017, DEJT de 17/3/2017), no qual figuraram, como recorrentes, as empresas Auto Ônibus São João Ltda. e São João Fretamento e Turismo Ltda. e, como recorrido, o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Sorocaba e Região, esta Seção Especializada analisou a mesma situação trazida nestes autos, em relação à mesma cláusula -, ou seja, cláusula pactuada, mas não homologada pelo Regional.

Naquela oportunidade, este Colegiado, em sua unanimidade, acolheu as razões expostas por esta Relatora, ensejadoras da manutenção da norma pactuada, as quais a seguir transcrevo:

“A cláusula em comento trata de situação em que há divergência entre o médico do INSS e o da empresa acerca das reais condições de saúde do trabalhador e dispõe que, cessado o período de suspensão do contrato de trabalho e, uma vez que o médico da empresa considere o empregado inapto para retornar às suas atividades laborais, compete ao trabalhador o ônus de recorrer contra a decisão do INSS, de forma a que seja dada continuidade à sua licença previdenciária.

Observa-se que a cláusula não prevê o não recebimento dos salários até que seja decidida, administrativa e judicialmente, a sua capacidade laboral, o que não se admite; ao contrário, estabelece que o empregado fará jus ao recebimento dos salários e demais benefícios previstos na norma coletiva - a partir do dia em que protocolar junto ao departamento pessoal da empresa o comprovante da alta médica do INSS -, mas desde que interponha os recursos nos seus respectivos prazos, de forma orientada pela empresa, conforme disposto no § 3º da cláusula.

A meu juízo, a cláusula beneficia não somente o empregado, impedindo que, diante da situação denominada pela jurisprudência como limbo jurídico trabalhista-previdenciário, fique a descoberto, sem obter sua subsistência de qualquer um dos lados, mas também evita que a empresa



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

arque com um ônus excessivo, em face da possível inércia por parte do trabalhador, sendo penalizada por impedi-lo de retornar ao trabalho sem as necessárias condições, o que poderia acarretar situações de manifesto risco, a ele e a terceiros, em face da atividade desempenhada pelos trabalhadores envolvidos nesta ação.

Desse modo, **dou provimento** ao recurso para restabelecer a cláusula 35 - EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS, constante da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2016 - Categoria do Fretamento, da forma como convencionada.”

Portanto, considerando a vontade das partes no concernente à fixação da cláusula 32, e de forma a manter a coerência em relação aos fundamentos adotados no processo n° RO-6126-68.2016.5.15.0000, deve ser reformada a decisão.

Dou provimento ao recurso para restabelecer a cláusula 32 - EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS, nos termos constantes da cláusula 32 do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016.

3. CLÁUSULA 36 - ATESTADOS MÉDICOS.

A cláusula foi pactuada com a seguinte redação:

“A empresa, para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, reconhecerá os atestados médicos e odontológicos passados por facultativos e conveniados do sindicato, desde que contenham o CID e autenticação do sindicato.” (fl.81)

O Regional a homologou parcialmente, assim dispondo:

“Cláusula Preexistente:

3) CLÁUSULA 36ª - ATESTADOS MÉDICOS

‘Cláusula 36ª - Atestado médico: A empresa, para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, reconhecerá todos os atestados médicos e odontológicos, desde que contenha o CID da doença e o CRM do médico.’



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Não há amparo legal para a exigência do CID (classificação internacional de doenças) para justificar faltas ou atrasos, além de ferir a intimidade e privacidade do trabalhador.

Conforme proposta do Ministério Público do Trabalho naquela ação, acolhe-se a referida cláusula com a seguinte redação.

Redação final:

‘Cláusula 36ª - A empresa, para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, reconhecerá todos os atestados médicos e odontológicos, desde que contenham o CRM do médico.’

Ressalto que se mostra abusiva, outrossim, a exigência de que o médico seja conveniado ao plano de saúde estabelecido pelas Suscitantes.’ (fl. 1833)

O Regional rejeitou os embargos de declaração, em relação à cláusula 36, sem qualquer acréscimo relevante ao julgado (fl. 1957).

Sustentam os recorrentes, às fls. 2002/2006, que é direito do empregador saber de qual moléstia o empregado foi acometido, para fins de abono de faltas e garantia do pagamento da remuneração. Asserem que a decisão regional, ao determinar a exclusão da exigência de que o CID seja colocado nos atestados médicos, contraria a atual jurisprudência do TST.

Como Relatora, proferi meu voto no seguinte sentido:

“A emissão de atestados médicos, no âmbito do Conselho Federal de Medicina, foi normatizada pela Resolução n° 1.658/2002, posteriormente alterada pela Resolução 1.851/2008, cujo art. 3° prevê:

"Art. 3° - Na elaboração do atestado médico, o médico assistente observará os seguintes procedimentos:

I - especificar o tempo concedido de dispensa à atividade, necessário para a recuperação do paciente;

II - estabelecer o diagnóstico, quando expressamente autorizado pelo paciente;

III - registrar os dados de maneira legível;



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

IV - identificar-se como emissor, mediante assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina."

Dispõe, ainda, o art. 5°:

"Art. 5° - Os médicos somente podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado ou não quando por justa causa, exercício de dever legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal.

Parágrafo único. No caso da solicitação de colocação de diagnóstico, codificado ou não, ser feita pelo próprio paciente ou seu representante legal, esta concordância deverá estar expressa no atestado."

Observa-se do referido dispositivo a restrição imposta aos médicos, no sentido de que o CID (Classificação Internacional de Doenças) seja registrado nos atestados, somente se houver a solicitação do empregado, de forma a que ele seja resguardado do constrangimento, caso eventuais informações acerca de sua moléstia sejam divulgadas, principalmente se a doença puder ser alvo de qualquer tipo de preconceito.

Com base nesses dispositivos, esta Seção Especializada entendia que a exigência do CID, para justificar faltas e atrasos, por si só, acarretava a violação do direito fundamental da intimidade e da privacidade do trabalhador.

Todavia, este Colegiado, pelo voto prevalente da Presidência, decidiu de forma diversa, no julgamento Recurso Ordinário em Ação Anulatória n° 480-32.2014.5.12.0000 (Data de Julgamento: 14/12/2015, Redator Designado Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 4/3/2016). Naquela oportunidade, a cláusula convencional, de igual teor à que ora se examina, foi mantida ao fundamento de que *"a necessidade de conhecimento da espécie de moléstia diz respeito justamente a saber se ela inviabiliza a modalidade laboral na qual se ativa o empregado, inexistindo violação constitucional a respeito"*. Restou assente, também, que *"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,*



PROCESSO Nº TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

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". Acrescentou-se, ainda, que "não se nomina a doença no atestado, mas se coloca apenas o seu código, exigindo pesquisa sobre a sua natureza".

Nesse contexto, há de ser reformada a decisão regional.

É importante ressaltar que a cláusula 36, da forma como homologada pelo Regional, excluiu a expressão "*passados por facultativos e conveniados do sindicato*", e não houve a insurgência das recorrentes em relação a esse aspecto."

Assim, apresentei meu voto no sentido de dar provimento ao recurso ordinário interposto por Consórcio Sorocaba e Outro, para restabelecer a cláusula com a mesma redação da cláusula preexistente, constante do ACT 2015/2016.

Entretanto, na sessão desta SDC do dia 19/2/2019, prevaleceu a tese divergente apresentada pelo Ministro Vistor Renato de Lacerda Paiva, cujas razões ora transcrevo:

"Como visto, cinge-se a controvérsia a saber se a exigência de aposição do CID (Classificação Internacional de Doenças) em atestado médico, estipulada em norma coletiva, como requisito para sua validade e posterior abono da falta pela empresa, caracteriza violação ao direito constitucional à intimidade/privacidade do empregado.

Em primeiro lugar, antes de se examinar a cláusula normativa objeto destes autos, cabe prestar os seguintes esclarecimentos.

O atestado é o documento por meio do qual se realiza a declaração escrita de determinado fato ou obrigação com presunção de veracidade. No caso do atestado médico, a finalidade é atestar o estado de saúde do indivíduo, além de certificar a existência de doença, de modo a justificar a ausência da atividade laboral, dentre outras.

Segundo dispõe o Conselho Federal de Medicina, no art. 1º da Resolução CFM nº 1.658/2002 (alterada pela Resolução CFM nº



PROCESSO Nº TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

1.851/2008), *"o atestado médico é parte integrante do ato médico, sendo seu fornecimento direito inalienável do paciente, não podendo importar qualquer majoração de honorários"*.

O CID, por sua vez, consiste em uma Classificação Internacional de Doenças, instituída pela Organização Mundial de Saúde, com o objetivo de identificar as doenças sob um código único, com validade global, possibilitando a identificação de uma doença em qualquer país. Tem como função primordial a unificação dos diagnósticos médicos.

Quanto à indicação do CID em atestados médicos, o Conselho Federal de Medicina dispõe expressamente que na elaboração do atestado médico, o médico deverá estabelecer o diagnóstico, *"quando expressamente autorizado pelo paciente"* (art. 3º, II, da Resolução CFM nº 1.658/2002, alterada pela Resolução CFM nº 1.851/2008). Também dispõe o art. 5º da referida resolução, in verbis: *"Os médicos somente podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado ou não quando por justa causa, exercício de dever legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal"*. Dispõe, ainda, o parágrafo único do art. 5º, que *"No caso da solicitação de colocação de diagnóstico, codificado ou não, ser feita pelo próprio paciente ou seu representante legal, esta concordância deverá estar expressa no atestado"*.

Portanto, é cristalina a posição do Conselho Federal de Medicina no sentido de prestigiar o sigilo na relação médico-paciente e vedar a divulgação do CID nos atestados médicos, sob pena de expor a intimidade e privacidade do trabalhador. Note-se que a Resolução CFM nº 1.658/2002, alterada pela Resolução nº 1.851/2008, é expressa no sentido de que os médicos só podem fornecer atestados com a previsão do diagnóstico nas hipóteses de dever legal, justa causa e solicitação do paciente.

Em acréscimo, cite-se o Código de Ética Médico, editado por meio da Resolução CFM nº 1.931/2009, que, em seu art. 73, expressamente veda 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"*.

Da análise das normas internas do Conselho Federal de Medicina, vê-se que houve o reconhecimento expresso ao direito à



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

intimidade e privacidade do indivíduo, na medida em que restou vedado ao médico revelar informações referentes ao estado de saúde do seu paciente.

O direito à intimidade e privacidade, que ora se examina, e que foi prestigiado pelas resoluções do CFM, é fundamental, inerente a todo ser humano, motivo pelo qual foi constitucionalmente positivado.

Com efeito, de acordo com a Constituição Federal, art. 5º, inciso X, “*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*”. Neste diapasão, o empregador não pode exigir do empregado informações relativas à sua vida privada, salvo quando essas informações forem essenciais à avaliação de sua condição para o exercício da atividade laboral.

Quanto à intimidade/privacidade nas relações de trabalho, ensina Amauri Mascaro Nascimento, *in verbis*:

“O trabalhador e o empregador devem guardar sigilo quanto à intimidade da vida privada. O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange o acesso, a divulgação de aspectos da esfera íntima e pessoal e da vida familiar, afetiva e sexual, o estado de saúde e as convicções políticas e religiosas. (...) O empregador não pode exigir do candidato a emprego ou dos empregados que prestem informações relativas à sua vida privada, à sua saúde, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem ou forem estritamente necessárias e relevantes para a avaliação da sua aptidão para o trabalho.” (in Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho, 27. ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 779-780).

É de se notar que a exigência do CID no atestado médico obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde sempre que exercer o direito previsto na Lei n° 605/49 de justificar a ausência no trabalho por motivo de doença comprovada. Tais informações médicas expõem a intimidade/privacidade do trabalhador, já que o seu



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

estado de saúde poderá ser de conhecimento de qualquer pessoa que tenha acesso a esses dados pela simples identificação do CID.

A divulgação do CID em atestado médico depende de prévia autorização do paciente, já que compreende informações confidenciais do paciente, sobre as quais não há interesse público na divulgação. Insta registrar que tal procedimento se justifica ainda mais em certas situações em que a doença possa vir a ser alvo de preconceito, ferindo a dignidade da pessoa humana.

Assim, considerando a proteção constitucional dada à intimidade/privacidade do indivíduo, o médico, na elaboração do atestado médico, deverá observar as disposições fixadas pelo Conselho Federal de Medicina, estabelecendo o diagnóstico com aposição de CID, somente mediante autorização expressa do paciente, ou por justa causa ou dever legal. No entanto, deverá registrar *"em ficha própria e/ou prontuário médico os dados dos exames e tratamentos realizados, de maneira que possa atender às pesquisas de informações dos médicos peritos das empresas ou dos órgãos públicos da Previdência Social e da Justiça"* (art. 2º da Resolução CFM n° 1658/2002).

É de se registrar, ainda, que *"o atestado médico goza da presunção de veracidade, devendo ser acatado por quem de direito, salvo se houver divergência de entendimento por médico da instituição ou perito"* (art. 6º, § 3º, da Resolução CFM n° 1.658/2002). Assim, somente pode ser recusado o atestado pela empresa nos casos em que aquele apresentar indício de falsidade (art. 6º, § 4º).

Em que pese o atestado médico gozar de veracidade, empresas estão exigindo a aposição do CID, como requisito para sua aceitação e posterior abono da falta do trabalhador, o que caracteriza total violação ao direito à intimidade/privacidade do empregado.

É bem verdade que, no caso ora em exame, a exigência do CID no atestado médico para abono das faltas do empregado foi estipulada em norma coletiva.

Assim, o que se discute neste processo é se o sindicato, em nome dos empregados substituídos, pode firmar cláusula normativa com a empresa, estipulando a obrigatoriedade da aposição do



PROCESSO Nº TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

CID no atestado médico como requisito para à sua validade e posterior abono de faltas ao emprego.

A autonomia privada coletiva restou elevada em nível constitucional pela Carta Maior de 1988 (artigo 7º, inciso XXVI), sendo prestigiada e valorizada a negociação levada a efeito pelas organizações sindicais, interlocutores legítimos de empregados e empregadores, na busca de solução para os conflitos de seus interesses. A Constituição expressamente excepciona algumas hipóteses de flexibilização de direitos do trabalhador, por meio de negociação coletiva de trabalho (art. 7º, VI, XIII, XIV), todavia, essa liberdade e autonomia encontra limites na lei e nos princípios de proteção ao trabalhador, não podendo as entidades sindicais estipular normas que contrariem as garantias mínimas previstas constitucionalmente.

Importa considerar, portanto, que os instrumentos coletivos de trabalho, embora sejam legitimamente firmados pelas representações sindicais, profissional e econômica, gozando de plena eficácia, sendo reconhecidos por força do que dispõe o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, não podem eliminar direitos fundamentais assegurados na Lei Maior, bem como àqueles afetos à saúde e proteção do trabalhador.

O seguinte precedente desta Seção Especializada trata da questão:

“B) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO, NA FORMA ADESIVA, POR SOBREARE - SERVEMAR LTDA. E OUTROS. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO DE NULIDADE DE UMA ÚNICA CLÁUSULA CONVENCIONAL. FLEXIBILIZAÇÃO E TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Não há, no ordenamento jurídico, qualquer vedação a que sejam impugnadas, pela via judicial, cláusulas constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho, cujas disposições tendem a se sobrepor às normas de ordem pública ou que possam eventualmente desrespeitar princípios constitucionais vigentes, estando o Ministério Público do Trabalho legitimado a fazê-lo, nos termos dos arts. 127 da Constituição Federal, 7º, § 5º, da Lei nº 7.701/1988 e 83 da Lei nº 75/1993. Acrescenta-se que esta Corte tem mantido, de forma irredutível, seu



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

posicionamento no sentido de que o reconhecimento constitucional da validade dos instrumentos normativos não implica ampla e irrestrita liberdade às partes para flexibilização de direitos, e que a concessão de certas vantagens em determinadas cláusulas não justifica o estabelecimento de outras normas que suprimem ou reduzem direitos do trabalhador, legalmente previstos. Assim, não há falar em impossibilidade jurídica do pedido. Recurso ordinário adesivo conhecido e não provido.” (RO - 50000-25.2011.5.17.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 15/5/2015)

No presente caso, a cláusula estipulada no acordo coletivo de trabalho firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação nos Estados do Pará e Amapá e a empresa Mercúrio Alimentos S.A., relativamente à obrigatoriedade de aposição do CID no atestado médico para a sua validade, ofende os princípios de proteção ao trabalhador, atentando contra o ordenamento jurídico constitucional, que garante ao indivíduo o direito à inviolabilidade da sua intimidade e privacidade.

Conforme já consignado, o Conselho Federal de Medicina expressamente condiciona a aposição do CID no atestado médico à autorização expressa do paciente, em face de a saúde estar relacionada a aspectos relacionados à vida íntima do indivíduo. Uma vez que a aposição do diagnóstico codificado no atestado médico pode criar ao empregado uma situação de constrangimento, trazendo prejuízo às suas relações de trabalho, **não se pode considerar válida a cláusula normativa ora em exame, estabelecendo tal obrigatoriedade**, sob pena de violação do direito fundamental à intimidade/privacidade do cidadão.

A não ser que **expressamente** autorizada pelo trabalhador, a exigência do CID no atestado médico obriga o mesmo a divulgar informações sobre o seu estado de saúde, o que expõe a sua intimidade e privacidade ao arripio da Constituição Federal.

Em consideração a entendimentos divergentes, cabe-me consignar que a justificativa de que a indicação do código no atestado médico traria benefícios para o meio de ambiente de trabalho não se mostra razoável à restrição do direito precípua à intimidade/privacidade, cuja



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

inobservância trará graves prejuízos à esfera existencial do indivíduo, conforme defendido alhures. Note-se que a empresa, visando à prevenção de doenças recorrentes e melhoria nas condições laborais, pode lançar mão de outros meios capazes de auxiliá-la de forma eficaz no controle das enfermidades laborais.

Em face do exposto, tem-se como inválida a disposição albergada pela norma coletiva ora em exame, que contraria direito fundamental e indisponível do trabalhador, constitucionalmente assegurado, razão pela qual a decisão regional deve ser mantida.

Perfilhando esse mesmo entendimento, são os seguintes precedentes desta SEDC:

**“RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO ANULATÓRIA
CLÁUSULA 39 - ATESTADO MÉDICO - EXIGÊNCIA DE
PREVISÃO DA CID.**

A exigência da CID nos atestados estipulada por norma coletiva obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde sempre que exercer o seu direito - garantido pelo art. 6º, § 1º, "f", da Lei nº 605/1949 - de justificar a ausência no trabalho por motivo de doença comprovada. Essa exigência, 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. Recurso Ordinário conhecido e desprovido.” (RO - 268-11.2014.5.12.0000, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 18/09/2015)

**“RECURSO ORDINÁRIO. MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA
(...). CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA. ATESTADOS MÉDICOS E
ODONTOLÓGICOS. EXIGÊNCIA DE PREENCHIMENTO DO CID.**

A Constituição Federal elegeu a intimidade e a vida privada como bens invioláveis. Trata-se, pois, de direito fundamental albergado no art. 5º, X, da Constituição Federal. A exigência de indicação expressa do CID nos atestados médicos vai de encontro à referida diretriz constitucional, por se tratar de ingerência na vida privada do cidadão. A cláusula 22.^a, tal como redigida, não se coaduna com o Precedente Normativo n.º 81 desta Corte



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Superior, pois, além de conter obrigação à margem da lei e da Constituição Federal, não contempla a necessidade de convênio com a Previdência Social, no que se refere aos serviços ofertados pelos sindicatos da categoria profissional. (...). Recurso Ordinário integralmente provido.” (RO - 20238-58.2010.5.04.0000, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, DEJT 19/10/2012)

Dessa forma, *data venia* do voto da Exm^a Sr^a Ministra Relatora, dele divirjo para **negar provimento** ao recurso ordinário.”

Por esses fundamentos, a maioria desta SDC decidiu negar provimento ao recurso ordinário, mantendo a decisão regional que homologou parcialmente a cláusula 36 - ATESTADOS MÉDICOS.

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**: I) por maioria, vencido parcialmente o Exmo. Ministro Ives Gandra Martins Filho, **dar provimento parcial** ao recurso, quanto à cláusula 31 - JORNADA DE TRABALHO para, em relação ao § 1º, fixar em 6h20min o limite máximo do intervalo intrajornada; para restabelecer o § 2º da cláusula; e para restabelecer o seu § 3º, relativo às horas *in itinere*, mas reduzindo o limite nele previsto para 1 (uma) hora, ficando a cláusula assim redigida: "CLÁUSULA 31 - JORNADA DE TRABALHO - A jornada de trabalho dos Fiscais e Motoristas é de 6h40min (seis horas e quarenta minutos) diárias, ou seja, 40 (quarenta) horas por semana, podendo haver prorrogações nos termos da legislação vigente. Parágrafo Primeiro: Para os motoristas que trabalham no regime de jornada desmembrada (dupla pegada), fica estabelecido um intervalo para repouso e refeição, que deverá respeitar o limite máximo de até de 6h20min e um mínimo de 1 (uma) hora, tendo em vista a possibilidade facultada pelo artigo 71 da CLT, sendo certo que, nos intervalos que separam os períodos de trabalho, os motoristas serão liberados pela empresa e não permanecerão à disposição da mesma.



PROCESSO N° TST-RO-6676-29.2017.5.15.0000

Parágrafo Segundo: O intervalo expresso no artigo 71, *caput*, da CLT, fica reduzido para 20 (vinte) minutos remunerados, conforme permitido pelo parágrafo quinto do mesmo artigo e aquele estabelecido no parágrafo 1º do mesmo artigo poderá ser fracionado quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada. Parágrafo Terceiro: Até o limite de 1 (uma) hora, o tempo gasto no transporte dos empregados em condução da empresa, não será considerado como hora IN ITINERE, não se constituindo em tempo à disposição do empregador"; II) por unanimidade, **dar provimento** ao recurso para restabelecer a cláusula 32 - EMPREGADOS QUE RETORNAM DO INSS, nos termos constantes da cláusula 32 do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016; e III) por maioria, vencidos os Exmos. Ministros Dora Maria da Costa, Relatora, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Ives Gandra Martins Filho, **negar provimento** ao recurso quanto à cláusula 36 - ATESTADOS MÉDICOS. Brasília, 19 de fevereiro de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

DORA MARIA DA COSTA
Ministra Relatora