



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

Recurso de Revista com Agravo 0000299-37.2024.5.12.0014

Relator: BRENO MEDEIROS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 10/06/2025

Valor da causa: R\$ 53.125,24

Partes:

AGRAVANTE: ALDILENE FERREIRA NAVA

ADVOGADO: PAULO SERGIO BEIRAO

ADVOGADO: RITA MARISA ALVES

AGRAVADO: ORSEGUPS PRESTACAO DE SERVICOS DE LIMPEZA LTDA

ADVOGADO: RAFAEL LUIZ ROVARIS

ADVOGADO: GUSTAVO REGIS DE FIGUEIREDO E SILVA

ADVOGADO: BELMIRO PEREIRA JUNIOR

RECORRENTE: ALDILENE FERREIRA NAVA

ADVOGADO: PAULO SERGIO BEIRAO

ADVOGADO: RITA MARISA ALVES

RECORRIDO: ORSEGUPS PRESTACAO DE SERVICOS DE LIMPEZA LTDA

ADVOGADO: RAFAEL LUIZ ROVARIS

ADVOGADO: GUSTAVO REGIS DE FIGUEIREDO E SILVA

ADVOGADO: BELMIRO PEREIRA JUNIOR



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 0000299-37.2024.5.12.0014

ACÓRDÃO
5ª Turma
GMBM/EJR/

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS EXTRAS. TEMPO À DISPOSIÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.

Conforme se verifica do acórdão regional, as questões ora devolvidas foram solucionadas pelo e. TRT a partir do exame do conjunto probatório. Realmente, o e. TRT concluiu, com base no exame dos elementos de prova, que *“Ao contrário do alegado pela autora, a preposta da ré disse que a empregada volante era avisada antecedência, até às 18h do dia anterior, acerca do local da prestação dos serviços, sendo eventual o aviso no mesmo dia.”*. E que *“não há prova de que ficava à disposição da ré, diariamente, a partir das 6h. Caso houvesse a comunicação do posto de trabalho no mesmo dia, a autora ainda estava em casa, não à disposição da ré.”*. As razões veiculadas no recurso de revista, por sua vez, estão calcadas em realidade fática diversa. Nesse contexto, uma conclusão diversa desta Corte, contrariando aquela contida no v. acórdão regional, como pretende a parte agravante, demandaria o reexame do conjunto probatório, atraindo o óbice contido na Súmula nº 126 do TST, segundo a qual é *“Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, ‘b’, da CLT) para reexame de fatos e provas”*, o que inviabiliza o exame da própria matéria de fundo veiculada no recurso de revista. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades, conforme precedentes invocados na decisão agravada. **Aggravado não provido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCONTOS DE FALTAS DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE INCLUSÃO DE CID EM ATESTADOS MÉDICOS. NORMA COLETIVA. PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO TRABALHADOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. **Aggravado provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCONTOS DE FALTAS DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE INCLUSÃO DE CID EM ATESTADOS MÉDICOS. NORMA COLETIVA. PRIVACIDADE E**



Assinado eletronicamente por: BRENO MEDEIROS - 15/10/2026 12:49:24 - acda95b

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26081713501585000000198053347>

Número do processo: 0000299-37.2024.5.12.0014

ID. acda95b - Pág. 1

Número do documento: 26081713501585000000198053347

INTIMIDADE DO TRABALHADOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Em razão do reconhecimento da transcendência da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 5º, X, da CF, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCONTOS DE FALTAS DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE INCLUSÃO DE CID EM ATESTADOS MÉDICOS. NORMA COLETIVA. PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO TRABALHADOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Recurso de revista interposto contra acórdão regional que indeferiu indenização por danos morais decorrentes de descontos salariais motivados pela ausência de indicação do Código Internacional de Doenças (CID) em atestados médicos. O Tribunal de origem considerou a conduta lícita, pois lastreada em norma coletiva. A recorrente alega violação ao art. 5º, X, da CF/88, sustentando que a exigência de dados de saúde fere a intimidade e a privacidade do trabalhador, mesmo quando prevista em convenção coletiva. A questão em discussão consiste em definir: (i) se a exigência de indicação de CID em atestados médicos, prevista em norma coletiva, viola o regime de proteção de dados sensíveis estabelecido pela LGPD e o direito constitucional à intimidade; (ii) se a referida exigência, associada ao desconto salarial por descumprimento, enseja dano moral in re ipsa. O dado referente à saúde constitui "dado pessoal sensível", nos termos do art. 5º, II, da Lei nº 13.709/2018 (LGPD), exigindo do empregador, na qualidade de controlador, rigorosa observância aos princípios da finalidade e da necessidade (art. 6º, I e III, da LGPD). O artigo 7º da LGPD confere legitimidade a esse tratamento, estabelecendo bases legais que autorizam o controlador a realizar o processamento, entre as quais se destacam: o inciso II (cumprimento de obrigação legal ou regulatória), o inciso IX (atendimento aos interesses legítimos do controlador) e, crucialmente para o caso, o inciso VII, que permite o tratamento "para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro". A o exigir a indicação da CID nos atestados médicos, em conformidade com norma coletiva, a empresa busca a correta classificação de afastamentos e a implementação de políticas de gestão de saúde ocupacional. Sob a ótica do art. 7º, VII, da LGPD, o tratamento desses dados é essencial para que o empregador possa monitorar as condições de saúde de seu quadro de pessoal, garantindo a proteção da incolumidade física do próprio trabalhador e, em determinados casos, a segurança do ambiente laboral. A legislação de proteção de dados não veda o tratamento de informações de saúde pelo empregador, desde que este adote medidas técnicas e administrativas aptas a garantir o sigilo e o acesso restrito apenas a pessoal qualificado e



voltado à gestão da saúde ocupacional. A exigência de CID em atestados comuns, embora questione-se a autonomia coletiva frente ao sigilo médico, não configura, por si só, ato ilícito gerador de dano moral automático (in re ipsa), visto que a ilicitude na esfera da LGPD reside no tratamento inadequado ou na exposição indevida do dado, e não na sua mera coleta lícita. A responsabilidade civil, nos moldes dos arts. 186 e 927 do Código Civil, pressupõe a tríade ato ilícito, dano e nexo causal, não sendo possível acolher pretensão indenizatória fundamentada em mera potencialidade de violação ou em desconforto decorrente de interpretação divergente de norma coletiva. No caso dos autos, a reclamada admitiu a realização dos descontos quando da ausência da CID nos atestados apresentados, em estrita observância à norma coletiva da categoria. Todavia, a parte autora não logrou demonstrar qualquer exposição indevida ou violação concreta à sua intimidade. Pelo contrário: **se os atestados foram apresentados com a codificação CID**, resta evidente que **não houve a divulgação indevida de dados sensíveis do empregado**, tampouco a exposição vexatória da saúde do trabalhador perante terceiros ou no ambiente de trabalho. A inexistência de prova de exposição indevida, divulgação vexatória a terceiros ou utilização discriminatória das informações de saúde inviabiliza o reconhecimento do dano moral, por ausência de prejuízo fático demonstrado nos autos. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR - 0000299-37.2024.5.12.0014**, em que é AGRAVANTE **ALDILENE FERREIRA NAVA** e é AGRAVADA **ORSEGUPS PRESTACAO DE SERVICOS DE LIMPEZA LTDA**.

Trata-se de agravo interposto contra decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento.

Na minuta de agravo, a parte defende a incorreção da r. decisão agravada.

É o relatório.

V O T O

AGRAVO

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do agravo.

2 – MÉRITO

A parte agravante não se insurge, na minuta de agravo, contra a decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento relativamente aos temas “DESCONTOS INDEVIDOS – FALTAS E PRÊMIO ASSIDUIDADE” e “MULTA CONVENCIONAL”, razão pela qual não serão objeto de exame.

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

D E C I S Ã O

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento a recurso de revista.

Examino.



O recurso de revista que se pretende destrancar foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas, na forma do referido dispositivo e dos arts. 246 e seguintes do RITST. Adstrito, ainda, às hipóteses de cabimento do Agravio de Instrumento que emergem da leitura detida da Instrução Normativa nº 40 do TST, razão pela qual não serão objeto de exame eventuais impugnações que esbarrem na limitação contida no art. 1º-A e §§ do normativo.

Constato, no entanto, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame das questões veiculadas na revista e, por consectário lógico, a evidenciar a ausência de transcendência do recurso.

Com efeito, a decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Recurso tempestivo.

Regular a representação processual.

Dispensado o preparo.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Consigno, inicialmente, que, o cabimento de recurso de revista nas demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo restringe-se às hipóteses de contrariedade a súmula do TST e a súmula vinculante do STF e violação direta de norma da Constituição Federal, consoante o disposto no § 9º do art. 896 da CLT.

Por essa razão, serão desconsideradas, na análise dos pressupostos intrínsecos, eventuais alegações de contrariedade a verbetes jurisprudenciais distintos dos previstos, de violação à legislação infraconstitucional ou de divergência jurisprudencial.

1.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) /DURAÇÃO DO TRABALHO (13764) / HORAS EXTRAS

Alegação(ões):

- violação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

A parte recorrente requer a condenação da recorrida ao pagamento de horas extras.

Consta do acórdão:

Ao contrário do alegado pela autora, a preposta da ré disse que a empregada volante era avisada antecedência, até às 18h do dia anterior, acerca do local da prestação dos serviços, sendo eventual o aviso no mesmo dia.

A testemunha da autora, Sra. Vandilma, declarou que tinha que consultar a ré, via mensagem eletrônica, a partir das 6h, para saber o posto de trabalho do dia e, caso não houvesse, deveria se dirigir à sede da ré.

Analizando os registros de ponto das fls. 212-255, verifico que possuem grande variabilidade de anotações, inclusive cômputo de horas extras. Além disso, observo que a variação dos postos de trabalho não era tanto quanto tenta a autora tentar induzir, havendo posto em que permaneceu laborando, ininterruptamente por mais de um ano (ex. Residencial Águas do Norte - fls. 229-241).

Assim, não há prova de que ficava à disposição da ré, diariamente, a partir das 6h. Caso houvesse a comunicação do posto de trabalho no mesmo dia, a autora ainda estava em casa, não à disposição da ré.

Registro que o pedido na petição inicial não foi pelo fato de estar à disposição da ré em casa ou pelo tempo de deslocamento, mas nos seguintes termos: "a partir das 6h00 ficava aguardando no terminal de ônibus o comunicado digital da reclamada determinando para onde tinha que se deslocar" (fl. 03).

Assim, não provadas as alegações da autora, a sentença deve ser mantida por seus próprios fundamentos, acrescidos dos aqui expostos.

O Colegiado decidiu com amparo nos elementos probatórios contidos nos autos. Conclusão diversa da adotada remeteria ao reexame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Diante da premissa fática delineada no acórdão, não se vislumbra possível violação ao dispositivo constitucional indicado.

2.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936) /VERBAS REMUNERATÓRIAS, INDENIZATÓRIAS E BENEFÍCIOS (13831) /PRÊMIO

Não há como dar seguimento ao presente recurso de revista, porquanto desfundamentado, no particular. Com efeito, a parte recorrente não apontou violação a dispositivo constitucional ou contrariedade a Súmula do TST ou a Súmula Vinculante do STF, nos exatos termos do art. 896, §9º, da CLT.



**3.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO (12936)
/RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR (14007) /
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

Alegação(ões):

- violação do art. 5º, X, da Constituição Federal.

A parte autora pleiteia a condenação da ré ao pagamento de indenização por dano moral.

Consta do acórdão:

Não há comprovação de valores descontados indevidamente.

Quanto à exigência patronal de indicação do CID nos atestados médicos, não constitui irregularidade, pois está prevista na norma convencional:

(...)

Assim, não houve qualquer violação à honrada autora pelos motivos por ela alegados.

Nego provimento.

Não se constata possível ofensa aos dispositivos constitucionais apontados pela parte recorrente. Violação, se houvesse, seria meramente reflexa, o que é insuficiente para autorizar o seguimento do recurso de revista, de acordo com as reiteradas decisões da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (AIRR - 1000615-14.2015.5.02.0471, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 25/10/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT27/10/2017, AIRR - 55641-78.2004.5.09.0091, julgado em 24.2.2010, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT de 5.3.2010; RR - 17800-25.2006.5.02.0301, julgado em 14.10.2009, Relatora Ministra Rosa Maria Weber, 3ª Turma, DEJT de 13.11.2009).

**4.1 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO (1695)
/NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA (13013) / ACORDO E
CONVENÇÃO COLETIVOS DE TRABALHO (13048) / MULTA
CONVENCIONAL**

Não há como dar seguimento ao presente recurso de revista, porquanto desfundamentado, no particular. Com efeito, a parte recorrente não apontou violação a dispositivo constitucional ou contrariedade a Súmula do TST ou a Súmula Vinculante do STF, nos exatos termos do art. 896, §9º, da CLT.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Examinando as matérias em discussão, em especial aquelas devolvidas no agravo de instrumento (art. 254 do RITST), observa-se que as alegações nele contidas não logram êxito em infirmar os obstáculos processuais invocados na decisão que não admitiu o recurso de revista.

Dessa forma, subsistindo os óbices processuais invocados pelo primeiro juízo de admissibilidade, os quais adoto como parte integrante desta decisão, inviável se torna o exame da matéria de fundo veiculada no recurso de revista.

Pois bem.

O critério de transcendência é verificado considerando a questão jurídica posta no recurso de revista, de maneira que tal análise somente se dá por esta Corte superior se caracterizada uma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Assim, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Isso porque não se justificaria a intervenção desta Corte superior a fim de examinar feito no qual não se estaria: a) prevenindo desrespeito à sua jurisprudência consolidada (transcendência política); b) fixando tese sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (transcendência jurídica); c) revendo valor excessivo de condenação, apto a ensejar o comprometimento da higidez financeira da empresa demandada ou de determinada categoria profissional (transcendência econômica); d) acolhendo pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (transcendência social).

Nesse sentido já se posicionou a maioria das Turmas deste TST: Ag-RR - 1003-77.2015.5.05.0461, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/11/2018, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; AIRR - 1270-20.2015.5.09.0661, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/11/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 36-94.2017.5.08.0132, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 24/10/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018; RR - 11200-04.2016.5.18.0103, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018; AIRR - 499-03.2017.5.11.0019, Relator Ministro:



Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/04/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/04/2019).

Logo, diante do óbice processual já mencionado, não reputo verificada nenhuma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Ante o exposto, com fulcro no art. 118, X, do Regimento Interno desta Corte, nego seguimento ao agravo de instrumento.

HORAS EXTRAS. TEMPO À DISPOSIÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

No recurso de revista, a parte indicou ofensa ao art. 7º, XIII, da CF e 4º, caput, da CLT.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que “o v. *acórdão, erroneamente, contrariando a prova dos autos classificou como tempo de deslocamento o período em que a Recorrente esteve à disposição da Recorrida, que configura horas extras vez a hora extra é deferida a partir da oitava hora e ou da quadragésima quarta hora semanal (art. 7º, XIII, CF), e devidas com o adicional de 100% segundo a CCT anexo por ser mais benéfico*”.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Examino.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

1 - HORAS EXTRAS

A autora foi contratada para a função de Servente e, segundo relato na petição inicial, ficava, diariamente, à disposição da ré a partir da 6h, aguardando instruções sobre o local de trabalho. Alega que a preposta da ré confessou essa condição e que o depoimento de sua testemunha demonstra que não havia planejamento prévio.

Sustenta que o tempo de deslocamento até o posto da prestação de serviços não era computado em sua jornada de trabalho, mas estava à disposição da ré.

Acrescenta que o aplicativo Nexti, usado para comunicação dos locais em que a autora deveria se deslocar e para controlar a jornada de trabalho, prova a existência de horas extras.

Com fundamento no caput do art. 4º da CLT, requer o pagamento das horas extras no período em que a Autora estava à disposição da recorrida.

A magistrada de primeiro grau rejeitou a pretensão, consoante os seguintes fundamentos:

Primeiramente, os cartões de ponto juntados aos autos, quando confrontados com as conversas mantidas pelo aplicativo Nexti, indicam que, nos dias em que a empresa não informou previamente o local de trabalho ou em que houve atraso no fornecimento de transporte, foi registrado o horário da reclamante como se estivesse cumprindo a jornada contratual regular. Isso ocorre, por exemplo, nos registros de ponto dos dias 28/09/2021 (fls. 225 e 651), 30/09/2021 (fls. 228 e 653) e 16 /11/2023 (fls. 254 e 483), nos quais não se constata prejuízo à trabalhadora quanto ao cumprimento de seu horário regular.

Além disso, a reclamada instruiu a reclamante a se dirigir à base da empresa caso não fosse informado o local de trabalho específico para o dia (fl. 656). Essa diretriz afasta a alegação de que a trabalhadora estaria obrigada a aguardar até receber informações sobre o local de trabalho, reforçando que, nos dias sem designação de posto específico, havia uma alternativa de deslocamento para o local fixo da empresa.

Neste contexto, note-se que a prova testemunhal não foi apta para afastar a prova documental. Soma-se a isso, a ausência de provas quanto à manipulação dos cartões de ponto.

No mais, importa destacar que o art. 58, §2º da CLT, vigente desde 11/11 /2017, estabelece que o tempo gasto pelo empregado em deslocamento de sua residência ao local de trabalho, ou vice-versa, independentemente de ser em transporte fornecido pelo empregador, não caracteriza tempo à disposição do empregador e, portanto, não integra a jornada de trabalho.

Dessa forma, considerando a legislação e os elementos probatórios apresentados, não há fundamento legal para computar o tempo de deslocamento como jornada laboral, tampouco para deferir o pagamento de horas extras. (fl. 1179)

Analiso.



Ao contrário do alegado pela autora, a preposta da ré disse que a empregada volante era avisada antecedência, até às 18h do dia anterior, acerca do local da prestação dos serviços, sendo eventual o aviso no mesmo dia.

A testemunha da autora, Sra. Vandilma, declarou que tinha que consultar a ré, via mensagem eletrônica, a partir da 6h, para saber o posto de trabalho do dia e, caso não houvesse, deveria se dirigir à sede da ré.

Analisando os registros de ponto das fls. 212-255, verifico que possuem grande variabilidade de anotações, inclusive cômputo de horas extras. Além disso, observo que a variação dos postos de trabalho não era tanto quanto tenta a autora tentar induzir, havendo posto em que permaneceu laborando, ininterruptamente por mais de um ano (ex. Residencial Águas do Norte - fls. 229-241).

Assim, **não há prova de que ficava à disposição da ré, diariamente, a partir das 6h. Caso houvesse a comunicação do posto de trabalho no mesmo dia, a autora ainda estava em casa, não à disposição da ré.**

Registro que o pedido na petição inicial não foi pelo fato de estar à disposição da ré em casa ou pelo tempo de deslocamento, mas nos seguintes termos: "a partir das 6h00 ficava aguardando no terminal de ônibus o comunicado digital da reclamada determinando para onde tinha que se deslocar" (fl. 03).

Assim, não provadas as alegações da autora, a sentença deve ser mantida por seus próprios fundamentos, acrescidos dos aqui expostos.

Nego provimento.

Respondeu em embargos de declaração:

CONTRADIÇÃO. ANÁLISE DAS PROVAS

A autora alega que a decisão embargada contraria as provas dos autos, a quais demonstram que ela não era avisada do local de trabalho até às 18h do dia anterior e que ficava à disposição da ré e, assim, comprovadas a existência de horas extras não pagas.

Requer seja sanada a contradição entre as provas dos autos e a decisão.

Todavia, os embargos não merecem acolhida.

Com efeito, os embargos declaratórios têm o objetivo de suprir omissões e sanar obscuridade e contradição existentes na decisão (arts. 897-A da CLT e 1022 e incisos do CPC).

Embora tenham por finalidade o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, não se destinam à reapreciação da prova nem à reforma do julgado, tampouco à reabertura da discussão já exaurida na decisão.

Reforço entendimento exposto no v. acórdão, de que, na hipótese, após análise das provas, não foi demonstrado que a autora ficava à disposição da ré (fl. 1211).

Assim, considerando que, no caso, foram, explicitamente, adotadas teses a respeito das matérias e/ou questões suscitadas pelas partes, o suficiente a refutar interpretação diversa, tenho por prequestionadas as matérias e os dispositivos invocados.

Razão pela qual rejeito os embargos opostos.

Nos termos do art. 896, § 9º, da CLT e da Súmula nº 442 desta Corte, a admissibilidade do recurso de revista interposto em causa submetida ao procedimento sumaríssimo está limitada à demonstração de ofensa direta a dispositivo da Constituição Federal ou contrariedade a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou a Súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal.

Conforme se verifica do acórdão regional, as questões ora devolvidas foram solucionadas pelo e. TRT a partir do exame do conjunto probatório.

Realmente, o e. TRT concluiu, com base no exame dos elementos de prova, que *“Ao contrário do alegado pela autora, a preposta da ré disse que a empregada volante era avisada antecedência, até às 18h do dia anterior, acerca do local da prestação dos serviços, sendo eventual o aviso no mesmo dia.”*. E que *“não há prova de que ficava à disposição da ré, diariamente, a partir das 6h. Caso houvesse a comunicação do posto de trabalho no mesmo dia, a autora ainda estava em casa, não à disposição da ré.”*.

As razões veiculadas no recurso de revista, por sua vez, estão calcadas em realidade fática diversa.

Nesse contexto, uma conclusão diversa desta Corte, contrariando aquela contida no v. acórdão regional, como pretende a parte agravante, demandaria o reexame do conjunto



probatório, atraindo o óbice contido na Súmula nº 126 do TST, segundo a qual é “*Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, ‘b’, da CLT) para reexame de fatos e provas*”, o que inviabiliza o exame da própria matéria de fundo veiculada no recurso de revista.

A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades, conforme precedentes invocados na decisão agravada.

Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCONTOS DE FALTAS DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE INCLUSÃO DE CID EM ATESTADOS MÉDICOS. NORMA COLETIVA. PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO TRABALHADOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA

No recurso de revista, a parte indicou ofensa ao art. 5º, X, da CF, bem como divergência jurisprudencial.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que “*o nexo causal e o ato lesivo a honra da Recorrente está devidamente comprovado pela imposição dos descontos e exigência patronal da indicação do CID, vez que viola a o art. 5º, X da Carta Magna que assegura a inviolabilidade da intimidade e vida privada da Recorrente na medida que projeta seus efeitos, também nas relações de trabalho*”.

Ressalta que “*A Recorrente tem direito ao resguardo de suas informações pessoais, incluindo aquelas relativas a sua saúde.*”.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Examino.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

3 - DANO MORAL

Sustenta a autora que o ato lesivo à sua honra está devidamente comprovado “pela imposição dos descontos e exigência patronal da indicação do CID” (fl. 1192). **Acrescenta que tem direito ao resguardo de suas informações pessoais, incluindo as relativas à saúde.**

Analiso.

Não há comprovação de valores descontados indevidamente.

Quanto à exigência patronal de indicação do CID nos atestados médicos, não constitui irregularidade, pois está prevista na norma convencional:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS

[...]

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. (CCT 2020 - fl. 80)

Assim, não houve qualquer violação à honra da autora pelos motivos por ela alegados. Nego provimento.



Inicialmente, insta salientar, ser fato incontroverso nos autos, uma vez que admitido pela reclamada desde a contestação (fl. 184/185) a realização de descontos dos dias nos quais o reclamante apresentou atestados médicos sem a respectiva CID, conforme exigência prevista em norma coletiva.

Nesse contexto, a questão em discussão consiste em definir: (i) se a exigência de indicação de CID em atestados médicos, prevista em norma coletiva, viola o regime de proteção de dados sensíveis estabelecido pela LGPD e o direito constitucional à intimidade; (ii) se a referida exigência, associada ao desconto salarial por descumprimento, enseja dano moral in re ipsa.

Verifico que o recurso de revista versa sobre, questão ainda não suficientemente enfrentada no âmbito desta Corte, razão pela qual, viabilizado o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 5º, X, da CF, reconheço a **transcendência jurídica** da controvérsia, o que justifica o processamento do recurso de revista, motivo pelo qual **dou provimento** ao agravo para melhor exame do agravo de instrumento.

AGRAVO DE INSTRUMENTO

1 – CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos recursais, **conheço** do agravo de instrumento.

2 - MÉRITO

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCONTOS DE FALTAS DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE INCLUSÃO DE CID EM ATESTADOS MÉDICOS. NORMA COLETIVA. PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO TRABALHADOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA

Verifica-se a existência de **transcendência jurídica**, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 5º, X, da CF, o que justifica o processamento do recurso, razão pela qual **dou provimento** ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122).

RECURSO DE REVISTA

1 - CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DESCONTOS DE FALTAS DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE INCLUSÃO DE CID EM ATESTADOS MÉDICOS. NORMA COLETIVA. PRIVACIDADE E INTIMIDADE DO TRABALHADOR. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA

Recurso de revista interposto contra acórdão de Tribunal Regional que negou pedido de indenização por danos.

O e. TRT concluiu que “*Quanto à exigência patronal de indicação do CID nos atestados médicos, não constitui irregularidade, pois está prevista na norma convencional. (...) Assim, não houve qualquer violação à honra da autora pelos motivos por ela alegados.*”.

Outrossim, é fato incontroverso nos autos, uma vez que admitido pela reclamada desde a contestação (fl. 184/185), a realização de descontos dos dias nos quais o reclamante apresentou atestados médicos sem a respectiva CID, conforme exigência prevista em norma coletiva.



A recorrente sustenta a violação ao art. 5º, X, da Constituição Federal, argumentando que tal exigência configura invasão indevida à sua intimidade e vida privada, mesmo quando lastreada em convenção coletiva.

Pois bem.

A questão em discussão consiste em definir: (i) se a exigência de indicação de CID em atestados médicos, prevista em norma coletiva, viola o regime de proteção de dados sensíveis estabelecido pela LGPD e o direito constitucional à intimidade; (ii) se a referida exigência, associada ao desconto salarial por descumprimento, enseja dano moral in re ipsa.

Ora, não se desconhece a existência de julgados da SDC desta Corte declarando a invalidade de normas coletivas que condicionam a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID:

RECURSO ORDINÁRIO. (...) CLÁUSULA 36ª - ATESTADO MÉDICO. EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DA CID (CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS). O Tribunal Regional alterou a redação da cláusula pactuada pelas partes, homologando-a sem a exigência do Código Internacional de Doenças - CID nos atestados médicos e odontológicos para efeitos de justificação e abonos de faltas e atrasos. A Constituição da República, em seu artigo 5º, X, garante a inviolabilidade da intimidade, da honra, da imagem e da vida privada das pessoas, mandamento que projeta seus efeitos também para as relações de trabalho. Portanto, esse preceito constitucional deve ser respeitado pelo empregador. Embora importante no aspecto informativo, quanto ao conhecimento por parte do empregador da espécie da moléstia acometida ao empregado, a exigência do diagnóstico codificado nos atestados médicos estabelecida em norma coletiva, que obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde, sempre que exercer o seu direito de justificar a ausência no trabalho, por motivo de doença comprovada, por meio de codificação da enfermidade nos atestados médicos, fere direitos fundamentais. De acordo com o Código de Ética Médica e com a Resolução nº 1.658/2002, oriundas do Conselho Federal de Medicina, é o próprio paciente que deve autorizar a identificação do diagnóstico. Isso se deve ao fato de a saúde estar relacionada a aspectos da intimidade e personalidade de cada indivíduo. Observa-se, no caso concreto, que o conflito exposto não é entre norma coletiva e Resoluções do Conselho Federal de Medicina, mas entre norma coletiva e preceitos constitucionais, que protegem a intimidade e a privacidade dos trabalhadores. A imposição constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) não concede liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos, que devem sempre respeitar certos parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador. Um desses parâmetros é a tutela da intimidade e privacidade do empregado. No caso, a redação da cláusula pretendida pelos recorrentes, que condiciona a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças), afronta normas reguladoras oriundas do Conselho Federal de Medicina, bem como viola as garantias constitucionais da inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal). Há julgados da SDC. Recurso ordinário a que se nega provimento. (...) (RO-6129-23.2016.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 26/11/2020).

"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. (...). 2. (...). 3. CLÁUSULA 36 - ATESTADOS MÉDICOS. EXIGÊNCIA DE COLOCAÇÃO DO CID (CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS). Conforme entendimento majoritário desta Seção Especializada, a exigência de que seja colocado o CID (Classificação Internacional de Doenças), nos atestados médicos, a não ser que expressamente autorizada pelo empregado, viola os princípios de proteção ao trabalhador, atentando contra o ordenamento jurídico constitucional, que garante ao indivíduo o direito à inviolabilidade de sua intimidade e privacidade. Decisão regional mantida, no tópico. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente" (RO-6676-29.2017.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 04/04/2019).

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, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 18/09/2015).

Tais posicionamentos invocam frequentemente a Resolução CFM nº 1.658/2002, que condiciona a inclusão do CID no atestado à autorização expressa do paciente. O empregador, por seu poder diretivo, não pode impor ao médico (que tem o dever ético de sigilo) ou ao empregado a revelação de diagnóstico.

Recentemente, o Conselho Federal de Medicina (CFM) publicou no Diário Oficial a Resolução CFM Nº 2.381, de 20 de junho de 2024, que normatiza e atualiza a emissão de documentos médicos no Brasil, como atestados, relatórios, pareceres e laudos. O documento **revoga a Resolução CFM nº 1.658/2002**, que regulamentava a emissão de atestados médicos.

A nova resolução, entretanto, não alterou a matéria acerca da inclusão do CID no atestado, sem autorização expressa do paciente.

A nova Resolução CFM Nº 2.381/2024 prevê que:

Art. 1º Esta Resolução estabelece normas éticas para a emissão de documentos médicos pelos profissionais inscritos nos Conselhos Regionais de Medicina.

Art. 2º Documentos médicos são aqueles emitidos por médicos e gozam de presunção de veracidade, produzindo os efeitos legais para os quais se destinam.

§ 1º Todos os documentos médicos devem conter minimamente:

I- identificação do médico: nome e CRM/UF;

II- registro de Qualificação de Especialista (RQE), quando houver;

III- identificação do paciente: nome e número do CPF, quando houver;

IV- data de emissão;

V- assinatura qualificada do médico, quando documento eletrônico; ou

VI- assinatura e carimbo ou número de registro no Conselho Regional de Medicina, quando manuscrito;

VII- dados de contato profissional (telefone e/ou e-mail); e

VIII- endereço profissional ou residencial do médico

Art. 4º Para fins desta Resolução, entende-se por:

I. **Atestado médico de afastamento:** documento simplificado emitido por médico para determinados fins sobre atendimento prestado a um(a) paciente, no qual deve constar, além dos itens citados no art. 2º, a quantidade de dias concedidos de dispensa da atividade necessários para a recuperação do(a) paciente.

Art. 5º Somente aos médicos e aos odontólogos, estes no estrito âmbito de sua profissão, é conferida a prerrogativa de fornecimento de atestado para fins de afastamento do trabalho.

(...)

§ 3º **Os médicos somente podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado ou não quando por justa causa, em exercício de dever legal ou por solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal.**

§ 4º No caso de a solicitação de colocação de diagnóstico, codificado ou não, ser feita pelo próprio paciente ou seu representante legal, essa concordância deverá estar expressa no atestado e registrada em ficha clínica ou prontuário.

No que se refere ao tratamento do CID no eSocial (Manual de Orientação - MOS) é preciso esclarecer:

O eSocial é um sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas. A necessidade de envio de informações médicas ao eSocial (evento S-2220 – Monitoramento da Saúde do Trabalhador e S-2230 – Afastamento Temporário) possui finalidade específica de gestão de riscos ocupacionais e controle previdenciário.



O Manual de Orientação do eSocial (MOS), em sintonia com a legislação previdenciária (art. 22 da Lei nº 8.213/1991), estabelece que a informação do código da **CID é obrigatória apenas nos casos de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)** – evento S-2210. A lógica é permitir o monitoramento do nexó epidemiológico e a concessão de benefícios acidentários.

Nesse sentido, é o que dispõe o item 8.1 do Manual de Orientação do e-Social Versão S-1.3 (aprovada pela Portaria Conjunta RFB/MPS/MTE nº 13 de 25/06/2024 – DOU de 28/06/2024), in verbis:

A informação do código da Classificação Internacional de Doenças - CID é obrigatória na CAT, por se tratar de evento de notificação compulsória conforme prevê o art. 22 da Lei nº 8.213, de 1991 e no art. 169 da CLT.

Para os atestados médicos comuns (afastamentos por doenças não relacionadas ao trabalho), o eSocial **não exige o preenchimento do campo CID**. O sistema foi desenhado para registrar o afastamento (datas e motivos) para fins de controle de folha de pagamento e afastamento previdenciário, sem que isso dependa de diagnósticos codificados.

O eSocial não cria uma "ordem jurídica" que obrigue o empregador a coletar o CID. A exigência de CID em atestados comuns é, portanto, uma **escolha patronal** e não uma imposição do ambiente do eSocial.

Por outro lado, a **LGPD** (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei nº 13.709/2018) em seu artigo 5º, II, dispõe que:

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

(...)

II - **dado pessoal sensível**: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, **dado referente à saúde** ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;

A Lei Geral de Proteção de Dados (Lei nº 13.709/2018 - LGPD) estabelece um regime de proteção rigoroso para os dados pessoais sensíveis (art. 5º, II), nos quais se incluem os dados referentes à saúde. Todavia, a referida lei não veda o tratamento desses dados pelo empregador; ao contrário, estabelece as bases legais e as medidas de segurança necessárias para que esse tratamento seja legítimo.

O artigo 7º da LGPD confere legitimidade a esse tratamento, estabelecendo bases legais que autorizam o controlador a realizar o processamento, entre as quais se destacam: o inciso II (cumprimento de obrigação legal ou regulatória), o inciso IX (atendimento aos interesses legítimos do controlador) e, crucialmente para o caso, o inciso VII, que permite o tratamento "para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro".

Ao exigir a indicação da CID nos atestados médicos, em conformidade com norma coletiva, a empresa busca a correta classificação de afastamentos e a implementação de políticas de gestão de saúde ocupacional. Sob a ótica do art. 7º, VII, da LGPD, o tratamento desses dados é essencial para que o empregador possa monitorar as condições de saúde de seu quadro de pessoal, garantindo a proteção da incolumidade física do próprio trabalhador e, em determinados casos, a segurança do ambiente laboral.

A norma coletiva, portanto, ao prever a indicação da CID, não promove a exposição indevida do empregado, mas operacionaliza o exercício regular de direitos e deveres de proteção à saúde, observando o dever de sigilo do controlador. A ilicitude não se presume; ela exige prova de que o dado foi tratado fora das finalidades de gestão, como a exposição a terceiros ou o uso discriminatório, o que não ocorreu na hipótese dos autos.



Assim, a exigência, lastreada em norma coletiva e amparada nas hipóteses autorizadoras do art. 7º da LGPD, configura exercício regular de direito do controlador. Não havendo demonstração de violação efetiva à intimidade da trabalhadora, não subsiste o pleito de indenização por danos morais, por ausência de ato ilícito e de dano reparável.

Sob a ótica da LGPD, o empregador, ao receber a informação de saúde (CID), passa a ser o "controlador" do dado e, como tal, tem o dever de adotar medidas técnicas e administrativas aptas a proteger as informações, garantindo o sigilo e o acesso restrito apenas a pessoal qualificado e diretamente ligado à gestão de saúde/departamento médico (princípio da finalidade e da necessidade, arts. 6º, I e III, da LGPD).

Dessa forma, se a empresa mantém um setor especializado para o tratamento desses documentos, garantindo que a informação da CID não seja compartilhada com supervisores diretos ou utilizada como forma de discriminação, a exigência pautada em norma coletiva cumpre a sua finalidade legítima de controle administrativo e gestão de afastamentos. Não há, portanto, que se falar em dano moral in re ipsa pela simples existência da cláusula normativa ou pela coleta do dado, pois o ordenamento jurídico permite o tratamento de dados sensíveis quando há finalidade específica e segurança no processamento.

No caso dos autos, a reclamada admitiu a realização dos descontos quando da ausência da CID nos atestados apresentados, em estrita observância à norma coletiva da categoria. Todavia, a parte autora não logrou demonstrar qualquer exposição indevida ou violação concreta à sua intimidade. Pelo contrário: **se os atestados foram apresentados com a codificação CID**, resta evidente que **não houve a divulgação indevida de dados sensíveis do empregado**, tampouco a exposição vexatória da saúde do trabalhador perante terceiros ou no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, ainda que a referida previsão coletiva possa ser questionada, é necessária a demonstração da prática de ato ilícito concreto, pois a responsabilidade civil, nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil, demanda a tríade: ato ilícito, dano e nexo causal, não sendo possível o acolhimento de pretensão indenizatória pautada apenas em potencialidade de violação, sem a existência de prejuízo fático demonstrado nos autos.

O dano moral não se presume da mera existência da norma coletiva ou do desconto salarial, exigindo prova de fatos que extrapolem o desconforto decorrente de interpretações contrárias de direitos obrigacionais.

Ademais, no que tange ao tópico da devolução dos descontos salariais – questão eminentemente material e acessória –, verifica-se que o recurso não logrou êxito em superar os óbices de admissibilidade.

Logo, ante a inexistência de prova de exposição indevida, divulgação vexatória a terceiros ou utilização discriminatória das informações de saúde inviabiliza o reconhecimento do dano moral, por ausência de prejuízo fático demonstrado nos autos.

Não conheço do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, a) **conhecer** do agravo e, no mérito, **dar-lhe provimento** para melhor exame do agravo de instrumento apenas em relação ao tema “indenização por danos morais”; b) **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a



reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122); c) **não conhecer** d o recurso de revista.

Brasília, 14 de outubro de 2026.

BRENO MEDEIROS

Ministro Relator

