



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. N° TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

RECORRENTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO NOS ESTADOS DO PARÁ E AMAPÁ
RECORRIDO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO
RECORRIDO: MERCÚRIO ALIMENTOS S.A.
RELATORA: MINISTRA KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA

GMRLP/mm

JUSTIFICATIVA DE VOTO CONVERGENTE

RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO ANULATÓRIA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DE 2016/2017 - CLÁUSULA 36 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - EXIGÊNCIA DE PREVISÃO DA CID (CLASSIFICAÇÃO INTERNACIONAL DE DOENÇAS).

Trata-se de **recurso ordinário** interposto pelo **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação nos Estados do Pará e Amapá** contra a decisão do TRT da 8ª Região que julgou procedente a ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 8ª Região, objetivando a declaração de nulidade da **Cláusula 36 do Acordo Coletivo de Trabalho - Atestados médicos e odontológicos**, com vigência para o período 2016/2017, firmado entre o **Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação nos Estados do Pará e Amapá e Mercúrio Alimentos S.A.**

O sindicato recorrente, em seu arrazoadado, afirma que a cláusula referente aos atestados médicos e odontológicos é constitucional, não havendo que se falar em violação do direito à privacidade, intimidade, vida privada, honra e imagem do trabalhador. Sustenta, ainda, que a cláusula não fere a resolução do Conselho Federal de Medicina. Assim, ante o exposto, requer a reforma do acórdão regional, a fim de que seja restabelecido o acordo coletivo de trabalho no particular.

A Exma. Sra. Ministra Relatora do feito votou no sentido de negar provimento ao recurso.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. Nº TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

Divergência aberta pelo Exmo. Sr. Ministro Ives Gandra Martins Filho para dar provimento ao recurso ordinário para julgar improcedente o pedido deduzido na ação anulatória.

Pedi **vista regimental** do processo para melhor exame da questão.

Vejam os.

O TRT da 8ª Região declarou a nulidade da cláusula 36 (ACT de 2016/2017), referente aos atestados médicos e odontológicos, com base nos seguintes fundamentos:

“CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Para justificativa da ausência ao serviço por motivo de doença, se a EMPRESA ACORDANTE não contar com serviço médico-odontológico próprio, esta aceitará como válidos, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos médicos e odontólogos credenciados pelo sindicato da classe, INSS ou SUS, desde que conste o CID da doença.

Parágrafo Único - Fica estabelecido que os atestados médicos deverão ser apresentados em até 48 (quarenta e oito hora) após a sua emissão, devendo essa entrega ser feita pessoalmente pelo empregado ou na impossibilidade deste por seu representante, os quais serão recebidos pelo empregado do Departamento de Pessoal do empregador, mediante protocolo de entrega fornecido pela EMPRESA ACORDANTE.

O Decreto nº 27.048, de 12.08.1949, que aprova o regulamento da Lei nº 605/1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, em seu artigo 12, §§ 1º e 2º, regula sobre as formas de abono de faltas mediante atestado médico, cuja ordem preferencial estabelece:

Art. 12. Constituem motivos justificados:

[...]

§ 1º: A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

§ 2º: Não dispondo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.

A Resolução nº 1.658/2002, do Conselho Federal de Medicina, que normatiza a emissão de atestados médicos (parcialmente alterada pela Resolução nº 1851/2008), dispõe:

Art. 5º 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.



PROC. Nº TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

Art. 6º - Somente aos médicos e aos odontólogos, estes no estrito âmbito de sua profissão, é facultada a prerrogativa do fornecimento de atestado de afastamento do trabalho.

[...]

§ 3º - 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.

Cite-se, ainda, a Resolução nº 1.819/2007, do Conselho Federal de Medicina, que "proíbe a colocação do diagnóstico codificado (CID) ou tempo de doença no preenchimento das guias da TISS de consulta e solicitação de exames de seguradoras e operadoras de planos de saúde concomitantemente com a identificação do paciente" (parcialmente alterada pela Resolução nº 1.976/2011):

Art. 1º Vedar ao médico o preenchimento, nas guias de consulta e solicitação de exames das operadoras de planos de saúde, dos campos referentes à Classificação Internacional de Doenças (CID) e tempo de doença concomitantemente com qualquer outro tipo de identificação do paciente ou qualquer outra informação sobre diagnóstico, haja vista que o sigilo na relação médico-paciente é um direito inalienável do paciente, cabendo ao médico a sua proteção e guarda.

Pela leitura dos dispositivos acima citados, conclui-se, tal como apontado pelo d. *Parquet*, na petição inicial, que "1) o atestado médico emitido por médico legalmente habilitado possui a presunção de veracidade de seu conteúdo, pelo que é válido para a comprovação a que se destina, somente podendo ser recusado em caso de discordância fundamentada por médico ou perito; 2) o médico só deverá prestar a informação sobre a Classificação Internacional de Doenças (CID) se solicitado pelo próprio paciente ou de seu representante legal" (Id. 42bbed8 - Pág. 3-4) (grifo nosso).

A cláusula normativa que condiciona a validade de atestados médicos e odontológicos à indicação do CID (Classificação Internacional de Doenças) vai de encontro ao que estabelecem as Resoluções do Conselho Federal de Medicina e atentam contra as garantias constitucionalmente asseguradas de inviolabilidade da intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Constituição Federal).

Nesse sentido, precedentes desta E. Seção Especializada

I: AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA CONVENCIONAL. DIREITO À PRIVACIDADE. CLÁUSULA QUE OBRIGA QUE OS ATESTADOS MÉDICOS APRESENTEM A CID. INCONSTITUCIONALIDADE. Fere o direito à privacidade dos trabalhadores cláusula de instrumento coletivo que determina que os trabalhadores deverão suprir as ausências de CID em seus atestados médicos, sob pena de desconto das ausências. O direito à privacidade tem assento constitucional e deve ser respeitado pelas normas coletivas, não estando à mercê dos interesses do empregador. Ação Anulatória que se julga procedente (Acórdão/TRT-8ª/SE-I/AACC 0000233-91.2016.5.08.0000. Relatora: Desembargadora Francisca Oliveira Formigosa. Julgado em 25.08.2016).

CLÁUSULAS CONVENCIONAIS. VIOLAÇÃO AOS DIREITOS INDIVIDUAIS INDISPONÍVEIS. NULIDADE. A Constituição da República Federativa do Brasil reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e garante a liberdade e autonomia dos Sindicatos representativos das categorias econômicas e



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. Nº TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

profissionais estipularem condições de trabalho, excepcionando, inclusive, algumas hipóteses de flexibilização de direitos do trabalhador, por meio de negociação coletiva de trabalho (art. 7º, VI, XIII, XIV), mas essa liberdade e autonomia encontra limites na lei e nos princípios de proteção ao trabalhador, não podendo as entidades sindicais estipularem normas que contrariem as garantias mínimas previstas na constituição, sob pena de nulidade. No presente caso, a regra estipulada na cláusula do Acordo coletivo de Trabalho firmado pelos réus não só transgredir os princípios de proteção ao trabalhador, mas viola as normas de ética médica na relação médico-paciente e atenta contra o ordenamento jurídico constitucional, que garante ao indivíduo o direito à inviolabilidade a sua intimidade, à vida privada, à honra e à imagem (art. 5º, X, da CRFB). (Acórdão/TRT-8ª/SE-I/AACC 0000625-65.2015.5.08.0000. Relator: Desembargador José Edílson Eliziário Bentes. Julgado em 09.06.2016).

Desse modo, entendo, assim como defendido pelo d. *Parquet*, que a Cláusula Trigésima Sexta do Acordo Coletivo de Trabalho de 2016/2017, celebrado entre os réus, deve ser anulada, pois, diante das normas e princípios que visam a melhoria da condição social do trabalhador, está evidente que a cláusula normativa, em questão, afronta o disposto no art. 7º, *caput*, da Constituição Federal, além de violação ao direito à intimidade, vida privada, honra e imagem (art. 5º, X, da Carta Magna).

Por fim, *ratifico* a liminar concedida, sob Id. e393400.”

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 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



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. N° TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

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 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



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. Nº TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

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 nº 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 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



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. Nº TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

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 nº 1658/2002).

É de se registrar, ainda, que "o atestado médico goza de 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 nº 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 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



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. N° TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

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 desprezar 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 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 à 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.



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. N° TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

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 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.

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



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROC. N° TST-RO-213-66.2017.5.08.0000

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. 5.º, 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 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 vênua do voto divergente, **acompanho a Exma. Sra. Ministra Relatora** e nego provimento ao recurso ordinário.

Brasília, 19 de fevereiro de 2019.


RENATO DE LACERDA PAIVA
Ministro Vice-Presidente do TST