



PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000

**ACÓRDÃO**  
**(SDI-2)**  
**GMEV/vlp/ROS/iz/CSN**

**RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA INTERPOSTO PELA PARTE IMPETRANTE. ATO DITO COATOR PRATICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.105/2015. CIPA. CIPEIRO. CONCESSÃO DOS EFEITOS DA TUTELA ANTECIPADA NA AÇÃO MATRIZ PARA DETERMINAR A ANULAÇÃO DO PROCESSO ELEITORAL DA CIPA 2020/2021 E O REGISTRO DA CANDIDATURA DO IMPETRANTE. MANDAMUS IMPETRADO PELA EMPRESA RÉ NA AÇÃO MATRIZ. FATO SUPERVENIENTE. ELEIÇÃO VITORIOSA. COMORBIDADE PARA COVID-19. CONTRATO SUSPENSO. AUSÊNCIA DE PROVAS QUE JUSTIFICASSEM A PRORROGAÇÃO DA SUSPENSÃO CONTRATUAL. ALEGAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE ACORDO COLETIVO QUE DISPENSARIA A ANUÊNCIA DO EMPREGADO ACERCA DA PRORROGAÇÃO. CONTRADITORIAMENTE ENVIADO TERMO ADITIVO DE PRORROGAÇÃO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA ASSINATURA DO EMPREGADO. TERMO ADITIVO NÃO ASSINADO. AUSÊNCIA DE CONCORDÂNCIA NO QUE TOCA À PRORROGAÇÃO DA SUSPENSÃO POR PARTE DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE LAUDO MÉDICO E DE QUAISQUER DOCUMENTOS APTOS A COMPROVAR A EXISTÊNCIA DE COMORBIDADE QUE AUTORIZASSE A MANUTENÇÃO DA SUSPENSÃO CONTRATUAL. HIPERTENSÃO ARTERIAL**



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

**TRATÁVEL COM UM ÚNICO MEDICAMENTO. NÃO COMPROVAÇÃO DE HIPERTENSÃO ARTERIAL SISTÊMICA DESCOMPENSADA NA FORMA DA PORTARIA CONJUNTA Nº 20 DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ART. 300 DO CPC DE 2015 NA AÇÃO MATRIZ. DECISÃO DEVIDAMENTE FUNDAMENTADA. AUSÊNCIA DE OFENSA A DIREITO LÍQUIDO E CERTO. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA.**

I. Trata-se de recurso ordinário em mandado de segurança interposto em face do acórdão proferido pelo Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, que denegou a segurança, mantendo incólume a decisão judicial impugnada (proferida na reclamação trabalhista nº 0000394-44.2020.5.06.0412), mediante a qual o MM. Juízo impetrado deferiu a tutela de urgência, anulando o processo eleitoral da CIPA 2020/2021 e determinando que a parte outrora reclamada, ora impetrante, em até 48 horas após a ciência daquela decisão, procedesse ao registro da candidatura da parte outrora reclamante, ora litisconsorte, ao posto de representante dos empregados na CIPA 2020/2021, sob pena de multa diária no valor de R\$2.000,00.

II. Diante dessa decisão, recorre a impetrante alegando que *“a Colenda Corte Regional ignorou em absoluto o fato de o reclamante da lide matriz estar com o contrato suspenso, por pertencer ao grupo de risco para agravamento da COVID- 19”,* o que, por via de consequência, impediria o exercício de seu mister como representante dos empregados na CIPA, haja vista as obrigações inerentes ao cargo, previstas na



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5). Reitera que o empregado está inapto para o exercício do cargo, uma vez que é hipertenso e que tem saúde frágil, conforme ficha de registro de afastamentos. Argumenta estar protegendo o trabalhador e concretizando o postulado constitucional da função social da propriedade, bem como o direito à vida. Aponta, por fim, violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição da República, pois *“a norma coletiva (acostada aos autos principais sob o ID c1c8ef8 e 62b9164) ignorada pela Corte Regional, traz expressa previsão, tanto quanto à necessidade de afastar empregado pertencente ao grupo de risco, como prevê a ele a referida GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO”* e porque *“olvidou reconhecer a força e a validade da norma coletiva negociada legitimamente entre a recorrente e o sindicato representante da categoria dos trabalhadores, e que demonstra a completa ausência de prejuízo do empregado, violando frontalmente mais um direito fundamental do próprio litisconsorte e de todos os demais empregados a ela submetidos, qual seja: o art. 7º, XXVI, da CF”* (fl. 330 – Visualização Todos PDFs).

**III.** Todavia, não há, nos autos, registro do fato alegado pela impetrante de que o litisconsorte é hipertenso e tem saúde frágil nos moldes exigidos pelas normas que cita, dentre as quais a Portaria nº 20 do Ministério da Economia. Explica-se: a existência de hipertensão arterial é incontroversa. Entretanto, o trabalhador, apesar de confirmar ser portador de hipertensão arterial, afirma que esta é controlada a partir do uso de único medicamento, Losartana 50 mg, e que não existe relatório ou prontuário médico que



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

justifique o seu afastamento do trabalho. Pois bem, a empresa impetrante, ora recorrente, na petição inicial deste mandamus, colaciona a Portaria Conjunta nº 20 do Ministério da Economia, em que consta, como condição clínica de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19, as cardiopatias graves ou descompensadas, dentre as quais está a hipertensão arterial sistêmica descompensada. Todavia, não colaciona aos autos quaisquer documentos médicos capazes de enquadrar a condição de saúde da parte litisconsorte (hipertensão arterial controlada) à condição clínica descrita na referida Portaria (hipertensão arterial sistêmica descompensada).

**IV.** Quanto aos afastamentos e às licenças remuneradas concedidas à parte litisconsorte, os afastamentos citados como prova da condição de saúde frágil do empregado não são demonstrados (não são acostados aos autos laudos médicos, tampouco documentos do INSS), tendo sido trazida apenas a ficha cadastral do trabalhador, a qual não comprova a sua condição de pessoa com hipertensão arterial sistêmica descompensada. Ademais, não estão disponíveis quaisquer informações referentes aos auxílios doença concedidos, tampouco sobre os males que ocasionaram a concessão dos atestados médicos ou do seguro acidente de trabalho. Logo, não foram especificados os motivos dos afastamentos, não sendo possível vinculá-los à hipertensão sistêmica descompensada.

**V.** Quanto à suspensão contratual, constatou-se que entre 18/03/2020 e 04/05/2020 a parte gozou de licenças remuneradas, com causas



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

não apontadas, o que inviabiliza o exame da matéria sob o prisma do direito à vida. Após essas licenças remuneradas, foi firmado acordo individual para a suspensão do contrato de trabalho, o qual teve sua vigência entre 04/05/2020 e 02/07/2020 e foi aceito pelo trabalhador, conforme mensagens do aplicativo Whatsapp de fls. 60 – Visualização Todos PDFs. Esse acordo individual decorre do Acordo Coletivo do Trabalho firmado entre a empresa impetrante e o sindicato representante dos seus trabalhadores. Ato contínuo, foram concedidas férias à parte reclamante entre 03/07/2020 e 17/07/2020. Em 17/07/2020, o setor de recursos humanos da parte impetrante enviou informe de que a suspensão do contrato da parte litisconsorte havia sido prorrogada. Referida suspensão vigeria entre as datas de 20/07/2020 e 17/09/2020, conforme aditivo ao acordo individual para suspensão do contrato de trabalho. Porém, somente em 31/07/2020 foi enviado o termo aditivo para o trabalhador, dispondo que referido documento retroagiria à data de 20/07/2020. Trata-se do ADITIVO AO ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (COVID-19), no qual, em uma de suas cláusulas, está disposto que *“as partes acordam a PRORROGAÇÃO da suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo período de 60(sessenta) dias, compreendidos entre 20/07/2020 (Segunda-feira) e 17/09/2020 (Quinta-feira)”*. Entretanto, não há assinatura do empregado, ou seja, ainda que haja acordo coletivo de trabalho, o fato é que o aditivo foi enviado para o empregado a fim de que ele concordasse com a prorrogação, situação que

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10044EBA99243DDF31.



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

não ocorreu, tendo o trabalhador deixado de assinar o documento. Ressalta-se que o documento é ainda mais incisivo no que se refere à anuência do trabalhador, uma vez que está consignado em uma de suas cláusulas que, *“estando justos e acordados, o presente ADITIVO poderá ser assinado ou validado através de aceite formalizado por qualquer meio eletrônico (WhatsApp, e-mail ou rede social), para que produzam os efeitos legais e jurídicos”*. A parte litisconsorte, entretanto, deixa clara sua não aceitação no que toca a esse aditivo, assegurando que está apto e que deseja voltar a trabalhar. Outrossim, o período de inscrições para a candidatura a membro da CIPA se deu entre 29/07/2020 e 13/08/2020. As eleições foram marcadas para 19/08/2020. Portanto, todas as atividades relevantes para o writ se desenvolveram durante o período do aditivo do acordo individual para suspensão do contrato de trabalho (o qual fora expressamente rejeitado pelo trabalhador).

**VI.** No que concerne ao relato fático da ação matriz, é preciso repetir que a empresa outrora reclamada traz um trecho da negociação coletiva, na qual aduz que a suspensão poderia operar-se por até 60 dias e foi remunerada. Após, afirma que o acordo coletivo de trabalho, antes com vigência entre 22/04/2020 a 31/08/2020, foi aditado em 14/07/2020, passando a ter vigência entre 22/04/2020 e 31/12/2020, situação que permitiria a prorrogação da suspensão do contrato de trabalho por meio do ADITIVO AO ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COVID-19. Todavia, diferentemente do que foi exposto pela parte



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

reclamada, a empresa envia documento que depende de aceite do empregado e de sua assinatura, documento este que, como dito alhures, não foi assinado para fins da prorrogação. Pois bem, a vedação ao comportamento contraditório é uma decorrência da boa fé objetiva, de modo que a tese defensiva, embora sustentável, não merece acolhida, na medida em que a empresa postulou a anuência do empregado por intermédio do documento não assinado (fl. 156).

**VII.** No que se refere à aptidão para o trabalho, a parte litisconsorte alega em sede de contrarrazões ao recurso ordinário que, em 16/11/2020, realizou exame de retorno ao trabalho, sendo considerado apto. No entanto, não traz provas referentes ao exame médico mencionado. Todavia, a questão jurídica não será enfrentada sob esse prisma porque não há prova, mas mera alegação.

**VIII.** No caso vertente, tanto a decisão impugnada pelo mandamus, quanto a decisão ora recorrida fundamentam-se no fato de que não existe restrição para que o empregado com contrato suspenso ou interrompido participe do processo eleitoral para membro da CIPA. O Tribunal Regional da 6ª Região entendeu que foram preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC de 2015 e que *“diante da controvérsia estabelecida, entende-se razoável a decisão da autoridade coatora em permitir que o empregado litisconsorte participasse das eleições da CIPA para o biênio 2020/2021. Como bem ressalta o Magistrado de primeiro grau, a atitude da empresa impetrante de impedir o registro da candidatura do litisconsorte, revela um prejuízo*



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

*jurídico considerável, eis que a garantia de estabilidade provisória do obreiro se inicia com o registro da sua candidatura e, se eleito, até o fim do mandato. Como apontei na decisão liminar, cabe aos empregados eleitores decidirem se o empregado está habilitado para a representação e participação efetiva do membro eleito".* Outro ponto que merece ser esclarecido é o que analisa neste writ o deferimento da tutela antecipada na ação matriz, limitando-se a análise desta Corte à constatação da presença ou da ausência dos requisitos previstos no art. 300 do CPC de 2015, quais sejam, a probabilidade do direito e o perigo da demora. Necessário, portanto, o exame do tema quanto ao aspecto da antecipação dos efeitos da tutela.

**IX.** Para Piero Calamandrei, a lentidão do processo pode transformar o princípio da igualdade processual em coisa irrisória. Mas, para, além disso, a demora em uma resposta adequada no tempo pode significar a negativa de acesso à ordem jurídica justa, pois não se permitirá a recomposição do direito violado na exata medida da lesão perpetrada. Nesse passo, a doutrina processual tem buscado mecanismos que impeçam o perecimento do direito pela demora da resposta estatal. A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (CF, art. 5º, XXXV), o que significa dizer que o jurisdicionado tem o direito à sentença capaz de dar plena efetividade à tutela por ela concedida. O instituto da tutela provisória, decididamente, é medida apropriada para os novos tempos de uma jurisdição constitucional voltada para a garantia da ordem jurídica justa e da





**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

efetividade do processo e, para tal, se baseia em juízo de probabilidade e não de certeza.

**X.** Diante do exposto, não assiste razão à parte recorrente, por não colacionar ao processo elementos probatórios suficientes para desconstituir o entendimento proferido pela autoridade supostamente coatora. Isso porque, demonstrou-se a probabilidade do direito, dado que ausentes quaisquer provas de que o trabalhador possui doença que o coloca como grupo de risco para COVID-19 (a qual justificaria o aditivo da suspensão do contrato de trabalho) e porque não foi comprovada a existência de óbice legal à participação de empregado com contrato de trabalho suspenso ou interrompido no processo seletivo para membro da CIPA. Ademais, foi provado o perigo da demora diante da proximidade das eleições, as quais tiveram que ser anuladas, uma vez que já tinham ocorrido quando do deferimento da tutela antecipada na ação matriz.

**XI.** Portanto, estão preenchidos os requisitos para a concessão da tutela antecipada na ação matriz, sendo irretocável o acórdão recorrido, o qual deve ser mantido, diante da ausência de constatação de ilegalidade ou abusividade da decisão impugnada.

**XII.** Recurso ordinário de que se conhece e a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista nº **TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**, em que é Recorrente **PEPSICO AMACOCO BEBIDAS DO BRASIL LTDA.**, Recorrido **JOÃO DA SILVA BERNARDO** e Autoridade Coatora **JUIZ TITULAR DA 2ª VARA DO TRABALHO DE PETROLINA.**



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Trata-se de recurso ordinário em mandado de segurança interposto em face do acórdão proferido pelo Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, que denegou a segurança, mantendo incólume a decisão judicial impugnada (proferida na reclamação trabalhista nº 0000394-44.2020.5.06.0412), mediante a qual o MM. Juízo impetrado deferiu a tutela de urgência, anulando o processo eleitoral da CIPA 2020/2021 e determinando que a parte outrora reclamada, ora impetrante, em até 48 horas após a ciência daquela decisão, procedesse ao registro da candidatura da parte outrora reclamante, ora litisconsorte, ao posto de representante dos empregados na CIPA 2020/2021 (sob pena de multa diária no valor de R\$2.000,00).

O recurso foi admitido pelo Tribunal Regional à fls. 344/345 – Visualização Todos PDFs.

Foram apresentadas contrarrazões às fls. 348/361 – Visualização Todos PDFs.

O Ministério Público do Trabalho oficiou pelo conhecimento e não provimento do recurso (fls. 368/370 – Visualização Todos PDFs).

É o relatório.

**V O T O**

**1. CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos processuais quanto à tempestividade (fl. 342 – Visualização Todos PDFs), à representação processual (fls. 41/49 – Visualização Todos PDFs) e ao preparo (fl. 293/298 e 340/341 – Visualização Todos PDFs), **conheço** do recurso ordinário.

**2. MÉRITO**

**CIPA. CIPEIRO. CONCESSÃO DOS EFEITOS DA TUTELA ANTECIPADA NA AÇÃO MATRIZ PARA DETERMINAR A ANULAÇÃO DO PROCESSO ELEITORAL DA CIPA 2020/2021 E O REGISTRO DA CANDIDATURA DO IMPETRANTE.**



PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000

**MANDAMUS IMPETRADO PELA EMPRESA RÉ NA AÇÃO MATRIZ. FATO SUPERVENIENTE. ELEIÇÃO VITORIOSA. COMORBIDADE PARA COVID-19. CONTRATO SUSPENSO. AUSÊNCIA DE PROVAS QUE JUSTIFICASSEM A PRORROGAÇÃO DA SUSPENSÃO CONTRATUAL. ALEGAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE ACORDO COLETIVO QUE DISPENSARIA A ANUÊNCIA DO EMPREGADO ACERCA DA PRORROGAÇÃO. CONTRADITÓRIAMENTE ENVIADO TERMO ADITIVO DE PRORROGAÇÃO DA SUSPENSÃO DO CONTRATO PARA ASSINATURA DO EMPREGADO. TERMO ADITIVO NÃO ASSINADO. AUSÊNCIA DE CONCORDÂNCIA NO QUE TOCA À PRORROGAÇÃO DA SUSPENSÃO POR PARTE DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE LAUDO MÉDICO E DE QUAISQUER DOCUMENTOS APTOS A COMPROVAR A EXISTÊNCIA DE COMORBIDADE QUE AUTORIZASSE A MANUTENÇÃO DA SUSPENSÃO CONTRATUAL. HIPERTENSÃO ARTERIAL TRATÁVEL COM UM ÚNICO MEDICAMENTO. NÃO COMPROVAÇÃO DE HIPERTENSÃO ARTERIAL SISTÊMICA DESCOMPENSADA NA FORMA DA PORTARIA CONJUNTA Nº 20 DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ART. 300 DO CPC DE 2015 NA AÇÃO MATRIZ. DECISÃO DEVIDAMENTE FUNDAMENTADA. AUSÊNCIA DE OFENSA A DIREITO LÍQUIDO E CERTO. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA.**

Dada a complexidade do trâmite dos autos principais, afigura-se necessário o relatório pormenorizado dos acontecimentos no caso concreto.

A parte litisconsorte ajuizou reclamação trabalhista, tombada sob nº 0000394-44.2020.5.06.0412, em face de PEPSICO AMACOCO BEBIDAS DO BRASIL LTDA, pleiteando, em suma, que fosse *“decretado por este M.M. Juízo, em caráter definitivo (vide pleito formulado em grau de preliminar), que o impedimento imposto ao reclamante de não ingressar na empresa e de ser impedido de se inscrever na CIPA 2020/2021 é ilegal e abusivo, inclusive, requerendo que o Douto Julgador determine a IMEDIATA AUTORIZAÇÃO/DETERMINAÇÃO JUDICIAL para que o Reclamante se inscreva no certame eleitoral da CIPA 2020/2021, sob pena de multa diária em caso de descumprimento de ordem judicial de determinação/autorização judicial por parte da Reclamada. Caso a referida decisão judicial (formulada em grau de Tutela Antecipada), não seja efetuada em tempo hábil de se permitir a inscrição do reclamante no pleito eleitoral da CIPA 2020/2021, requer a anulação do referido certame e que sejam abertas novas inscrições para a CIPA 202/2021, mais uma vez devendo a Reclamada comprovar nos autos a livre inscrição a tal*



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

*certame, inclusive, do Reclamante, sob pena de nova anulação de tal pleito eleitoral, nos termos da fundamentação supra, por ser de direito e da mais lúdima justiça” (fls. 142/143 – Visualização Todos PDFs).*

Em sede de liminar, a parte reclamante requereu *“a SUSPENSÃO DO CERTAME ELEITORAL DA CIPA 2020/2021 (...), e que reconheça e declare que o impedimento imposto ao reclamante de não ingressar na empresa para exercer suas atividades laborais e de ser impedido de se inscrever na CIPA 2020/2021, é ilegal e abusivo, inclusive, requerendo que o Douto Julgador determine a IMEDIATA AUTORIZAÇÃO/DETERMINAÇÃO JUDICIAL para que o Reclamante se inscreva no certame eleitoral da CIPA 2020/2021, sob pena de multa diária em caso de descumprimento de ordem judicial de determinação/autorização judicial por parte da Reclamada; (...) Caso a referida análise e decisão judicial não seja efetuada em tempo hábil de se efetuar a inscrição do reclamante no pleito eleitoral da CIPA 2020/2021 (que se encerra em 13/08/2020), requer a anulação do referido certame e que sejam abertas novas inscrições para a CIPA 202/2021, mais uma vez devendo a Reclamada comprovar nos autos a livre inscrição a tal certame, inclusive, do Reclamante, sob pena de nova anulação de tal pleito eleitoral, nos termos da fundamentação supra, por ser de direito e da mais lúdima justiça” (fl. 141 – Visualização Todos PDFs).*

Após, foi conferido prazo de 72 (setenta e duas) horas a fim de que a parte reclamada se manifestasse sobre o pedido de tutela provisória (fls. 160/164 – Visualização Todos PDFs).

A parte outrora reclamada apresenta manifestação na qual afirma que teria implementado diversas medidas de procedimentos para minimizar a exposição ao COVID-19 (inclusive o afastamento de trabalhadores classificados como “de risco”), que o afastamento da parte outrora reclamante não se deu por motivos pessoais ou para impedi-la de participar da eleição para membro da CIPA, que o Ministério Público do Trabalho, na Recomendação nº 2 – PGT/GT COVID-19, exige que as empresas adotem diversos protocolos (fl. 187 – Visualização Todos PDFs) e que a definição dos empregados considerados integrantes do “grupo de risco” foi realizada pelo Ministério da Saúde e pela Organização Mundial da Saúde, os quais recomendam o isolamento social desses trabalhadores (inclusive por meio de trabalho remoto e sua permanência em casa).



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Assevera também que é incontroverso que o trabalhador sofre de hipertensão arterial, que utiliza LOSARTANA 50 MG e que o MINISTÉRIO DA ECONOMIA, na Portaria Conjunta nº 20, de 18/06/2020, estabeleceu como condição clínica de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19 as cardiopatias graves ou descompensadas, dentre as quais está a hipertensão arterial sistêmica descompensada (fl. 189 – Visualização Todos PDFs).

Por fim, defende que a parte reclamante não preencheu os requisitos necessários para a concessão da tutela de urgência.

Outrossim, consta da manifestação da empresa reclamada um trecho da negociação coletiva (fl. 190 – Visualização Todos PDFs), na qual ela alega que a suspensão poderia operar-se por até 60 dias e foi remunerada, in verbis:

**1.2. DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ESTABELECIDO SUSPENSÃO DO CONTRATO DO TRABALHO**

Esclarecidos os motivos do afastamento do Reclamante de suas atividades presenciais, é importante esclarecer que uma das medidas adotadas para a prevenção do contágio pelo COVID-19 aos integrantes do “Grupo de Risco”, foi o imediato afastamento de tais empregados de suas atividades, formalizada com a concessão de licenças remuneradas, férias, e também através da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos termos da MP nº 936/2020, da posterior Lei nº 14.022/2020.

Ainda, a Reclamada formalizou acordos coletivos com o sindicato profissional, com o pagamento dos benefícios emergenciais, além de ajuda compensatória mensal aos trabalhadores paga pela PEPSICO AMACOCO, o que garante 100% (cem por cento) da remuneração líquida e manutenção de todos os benefícios, conforme cláusula quarta, § 11º abaixo reproduzida:

**“CLÁUSULA QUARTA - DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Fica autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho para a totalidade ou parte dos empregados, pelo prazo de 30 dias, podendo ser prorrogado ou não, a critério da EMPRESA, por igual período, até o limite de 60 (sessenta) dias.

(...)

PARÁGRAFO OITAVO: O pagamento de qualquer valor previsto nessa cláusula será com base no salário do empregado da folha de pagamento de março/2020. Para os empregados que recebem remuneração variável, o cálculo dessa parcela será o equivalente à média dos últimos 12 (doze) meses.

(...)



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Exclusivamente aos empregados que estiverem na suspensão temporário do contrato de trabalho em razão da condição do grupo de risco, quando necessário, a PepsiCo pagará a ajuda de custo compensatória adicional em complemento ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, visando garantir 100% dos rendimentos líquidos mensais auferidos, conforme previsto no § 8º." (n.) (fl. 190 – Visualização Todos PDFs).

A parte outrora reclamada então aduz que o acordo coletivo de trabalho, antes com vigência entre 22/04/2020 a 31/08/2020, foi aditado em 14/07/2020, passando a ter vigência entre 22/04/2020 e 31/12/2020 (fl. 191 – Visualização Todos PDFs), situação que permitiria a prorrogação da suspensão do contrato de trabalho por meio do ADITIVO AO ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COVID-19 (fl. 156 – Visualização Todos PDFs).

Eis o que consta da manifestação da parte reclamada que continua:

Desta forma, para que esse D. Juízo tenha uma melhor compreensão sobre a realidade dos fatos, reitere-se, deliberadamente ocultada pelo Reclamante, a Reclamada transcreve a "CLÁUSULA QUARTA" do Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o Sindicato que representa os interesses dos trabalhadores da categoria:

"(...)

**DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE CLAÚSULA QUARTA  
TRABALHO**

Fica autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho para a totalidade ou parte dos empregados, pelo prazo de 30 dias, podendo ser prorrogado ou não, a critério da EMPRESA, por igual período, até o limite de 60 (sessenta) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA comunicará os empregados envolvidos sobre a suspensão e eventual prorrogação, com antecedência de 2 (dois) dias corridos, através de qualquer meio eletrônico possível (WhatsApp, e-mail, notificação via rede social), servindo a confirmação de recebimento da comunicação como ciência da suspensão ou da prorrogação (...)" (destacamos)

Já a CLÁUSULA PRIMEIRA do mencionado acordo coletivo estabelece que sua vigência compreende o período de 22 de abril de 2020 a 31 de agosto de 2020, ou seja, os termos ajustados em negociação coletiva estão em pleno



## PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000

vigor, até porque, em 14 de julho de 2020, o referido Acordo Coletivo foi objeto de aditamento, sendo conferida a seguinte redação às cláusulas PRIMEIRA e QUARTA:

### CLÁUSULA SEGUNDA – DAS ALTERAÇÕES

O presente termo aditivo ao acordo coletivo visa promover a alteração nas Cláusulas 1ª e 4ª, contidas no Acordo Coletivo de Trabalho assinado em 27/04/2020 e que passarão a vigorar com a seguinte redação:

### CLÁUSULA PRIMEIRA – DA VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente acordo coletivo de trabalho no período de 22 de abril de 2020 a 31 de dezembro de 2020 ou até o encerramento da declaração de calamidade pública, conforme Lei nº 13.979, de 5 de fevereiro de 2020.

### CLÁUSULA QUARTA 0 DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Fica autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho para a totalidade ou parte dos empregados, pelo prazo definido pela Lei nº 14.020, de 6 de junho de 2020, regulamentada pelo Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020 ou qualquer outra prorrogação prevista em ato do Poder Executivo.

Não é necessário muito esforço, portanto, para verificarmos a legalidade da suspensão do contrato de trabalho do Reclamante, notadamente se levarmos em conta que:

- a) O Reclamante foi agraciado com uma licença remunerada, a partir de 18/03/2020;
- b) O contrato de trabalho foi suspenso (com a concordância do empregado), a partir de 04/05/2020;
- c) Foram concedidas férias ao Autor, a partir de 03/07/2020; e
- d) Foi operada a prorrogação da suspensão do contrato, a partir de 20/07/2020, com base no acordo coletivo.

É importante frisar que a primeira suspensão do contrato de trabalho foi realizada com o aceite do empregado (fato incontroverso, eis que admitido na petição inicial) e o segundo, mediante autorização pactuada em instrumento coletivo que, ressalte-se, confere a EMPRESA deliberar acerca da conveniência da suspensão contratual e prevê a possibilidade de comunicação ao trabalhador através de qualquer meio eletrônico possível, inclusive do aplicativo WhatsApp. (fls. 191/192 – Visualização Todos PDFs).

Todavia, diferentemente do que foi exposto pela parte reclamada, a empresa envia documento que depende de aceite do empregado e de sua assinatura, **documento este que não foi assinado para fins da prorrogação** (fls. 153/156 – Visualização Todos PDFs).



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Em 18/09/2020, foi deferido o pedido de tutela antecipada na ação matriz (decisão impugnada), in verbis:

Vistos, etc.

Trata-se de reclamação trabalhista ajuizada por JOAO DA SILVA BERNARDO em face de PEPSICO AMACOCO BEBIDAS DO BRASIL LTDA, com pedido de tutela de urgência formulado na petição inicial.

A parte autora narra, em síntese, que, em face da abertura de inscrições para eleição da CIPA 2020/2021, o autor compareceu à sede da empresa na data de 30/07/2020 para inscrever-se, no entanto foi barrado na entrada ao argumento de que seu contrato de trabalho estava suspenso em decorrência das medidas de prevenção relacionadas à COVID-19.

Agrega que procurou o SINDBEB, o qual diligenciou junto ao Ministério da Economia informações sobre a suspensão contratual, verificando que o seu contrato foi suspenso por 60 dias (com encerramento em 03/07/2020) e, em seguida, foram concedidas férias de 14 dias (de 04/07/2020 a 17/07/2020), razão pela qual, desde 18/07/2020, seu vínculo jurídico não se encontrava nem suspenso nem interrompido.

Enfatiza, outrossim, que a empresa ré, na data de 31/07/2020, encaminhou nova minuta de suspensão contratual retroativa a 20/07/2020, ocasião em que tornou a indagar sobre a proibição de se inscrever para a CIPA, obtendo como resposta que seria "ordens do jurídico".

Assevera que é fisicamente ativo, conta com 50 anos de idade, sem doenças crônicas prévias, tendo apenas pressão alta controlada por medicamento, daí porque inexistem razões médicas que sustentem a proibição de ingresso na empresa e de inscrição na CIPA.

Sustenta que a conduta patronal é abusiva, pois, não bastasse a injustificável proibição de ingresso na empresa, a sua inscrição para concorrer à CIPA poderia até ser realizada por e-mail ou aplicativo. Afirmar, lado outro, que a postura da empresa é recalcitrante, já tendo havido anulação de demissão anterior para inscrição do autor em idêntica eleição anterior.

Pede, então, sucessivamente, que seja determinada sua inscrição no certame da CIPA, e, caso decorrido o respectivo prazo (com encerramento em 13/08/2020), a suspensão ou anulação do pleito eleitoral da CIPA 2020/2021.

Instada a se manifestar, a ré afirma que implementou uma série de medidas para evitar a disseminação da COVID19, dentre as quais o afastamento dos trabalhadores considerados de risco, seguindo a recomendação n. 2 da PGT/GT COVID19 do MPT, situação na qual se enquadra o reclamante, já que, confessadamente, é acometido de hipertensão arterial.

Destaca, outrossim, a empresa ré, que firmou acordos coletivos com o sindicato de classe para o pagamento de benefícios emergenciais, garantindo 100% da remuneração e demais vantagens contratuais.





**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Estando seu contrato suspenso, a ré giza que seria inviável e ilegal a presença do autor nas dependências da empresa para participação em pleito eleitoral da CIPA, sendo que os membros da comissão devem estar à disposição dos empregados para conversar e aprimorar rotinas no ambiente de trabalho.

Placita, noutro vértice, que a suspensão temporária do contrato de trabalho impõe óbice intransponível à candidatura, eis que o art. 4º da Lei 14.020/2020 dispõe que a manutenção de atividades laborais descaracteriza o hiato contratual.

Pois bem.

Procedo, a esta altura, um juízo de delibação sobre a controvérsia para analisar os requisitos da concessão da tutela de urgência invocada, a saber, a plausibilidade do direito e o perigo da demora, nos termos do art. 300, do CPC.

A estabilidade do cipeiro, eleito representante dos empregados, desde o registro da candidatura até o final do seu mandato (se eleito), tem assento constitucional, ex vi do disposto no art. 10, I I , b, dos ADCT, da CF/88. Nessa perspectiva, como antecedente lógico daquele preceito constitucional emerge a garantia do desembaraçado exercício do direito de participar ativamente do concurso eleitoral, postulado mesmo do Estado Democrático de Direito, e, pois, de atuação pessoal nas instâncias decisórias democráticas, sejam na ambiência pública ou privada, nos termos da lei.

Seria estéril a estabilidade do cipeiro sem a garantia a priori da participação de todos os empregados interessados no pleito eleitoral. A se admitir a possibilidade de embaraços à inscrição do interessado no certame, mesmo a partir de uma interpretação pedestre da legislação ordinária, afigurar-se-ia o esvaziamento em si da própria garantia estabilitária prevista na Constituição, e, ao mesmo tempo, um óbice à transparência do pleito eleitoral e uma reprovável forma de controle da vontade coletiva dos trabalhadores na sua representação junto a CIPA.

Destaque-se que o art. 164, parágrafo segundo, da CLT, assegura a participação de todos os empregados interessados nas eleições da CIPA, inclusive independente de filiação sindical, não excepcionando qualquer hipótese interruptiva ou suspensiva do contrato de trabalho, conforme se infere de sua redação: §2º. Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

Por seu turno, o item 5.40, alínea "c", da NR 5 concita a liberdade de inscrição como pressuposto/condição da lisura processo eleitoral da CIPA, conforme se infere de sua dicção: c) liberdade de inscrição para todos os empregados do estabelecimento, independentemente de setores ou locais de trabalho, com fornecimento de comprovante; Portanto, para o deslinde da controvérsia, mesmo de forma perfunctória, são absolutamente irrelevantes



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

as alegações das partes de que o contrato estava suspenso ou interrompido ou mesmo se perquirir sobre as medidas preventivas à COVID 19.

Para configurar a plausibilidade do direito, importa apenas divisar a existência de embaraços ilegais à inscrição do autor na eleição da CIPA 2020/2021, o que, a própria ré não contesta diretamente, opondo exclusivamente objeções laterais à concreção da liberdade individual de participação no pleito.

Não se diga que a NR5 exige a participação presencial do representante dos empregados nas atividades diárias. Ao lado de não haver tal previsão, é evidente que a rotina da comissão interna de prevenção de acidentes, que, segundo o item 5.23 daquela normativa, deve se reunir de forma ordinária mensalmente em locais apropriados, deve acompanhar o momento excepcional que a sociedade passa em razão da crise sanitária do novo corona vírus.

Ora, não é necessária maior divagação para se intuir que o ambiente telemático é o mais apropriado para tais reuniões durante esse interregno, o que demonstra, uma vez mais, a inconsistência das alegações da defesa quanto à impossibilidade de o reclamante exercer seu mister, caso eleito. De modo diverso, deve a empresa ré propiciar as melhores condições para que a CIPA funcione adequadamente e atenda aos seus fins colimados.

Não se identifica, por sua vez, qualquer colisão do direito à participação no pleito eleitoral com o disposto no art. 4º, da Lei 14.020/2020, devendo as partes ter bem clara a distinção entre as atividades de representação inerentes ao representante dos trabalhadores na CIPA com as suas atividades laborais propriamente ditas. Ainda que antinomia razoável existisse no caso vertente, o conflito deveria ser dirimido em favor da autonomia do postulado constitucional e da sua realização no plano real e não o contrário, ou seja, a criação de obstáculos à liberdade de participar do pleito eleitoral.

Por derradeiro, se o reclamante possui o direito de participar do pleito eleitoral da CIPA, como acima se registrou, os óbices patronais que culminaram na sua não-inscrição revelam um prejuízo jurídico considerável, eis que a garantia de estabilidade emerge do simples registro da sua candidatura e, se eleito, até o fim do mandato, justificando a tutela de urgência para a remoção do ilícito, pois a se esperar o resultado da tutela jurisdicional, há manifesto risco de irreversibilidade pelo decurso dos mandatos na CIPA 2020/2021.

Observe-se que, como noticiado pelo autor, o prazo das inscrições já expirou, dando azo à anulação do pleito eleitoral da CIPA 2020/2021, a fim de compelir a empresa ré a proceder ao registro da inscrição da candidatura do reclamante ao posto de representante dos empregados na referida comissão interna de prevenção de acidentes.

Assim, pelos motivos expostos, reputo satisfeitos os requisitos necessários para a tutela urgência invocada, nos termos do art. 300 do CPC/2015, daí porque DEFIRO o pedido liminar para anular o processo



## PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000

eleitoral da CIPA 2020/2021 e determinar que a reclamada, até 48 horas após a ciência desta decisão, proceda ao registro da candidatura do reclamante ao posto de representante dos empregados na CIPA 2020/2021, sob pena de pagar multa diária no valor de R\$2.000,00. (fls. 115/118 – Visualização Todos PDFs).

É este o relatório da ação matriz.

Em face do ato coator, a parte reclamada **impetrou mandado de segurança em 24/09/2020** requerendo *“a concessão DE MEDIDA LIMINAR para cassar liminarmente o r. comando judicial de ‘anular o processo eleitoral da CIPA 2020/2021 e determinar que a reclamada, até 48 horas após a ciência desta decisão, proceda ao registro da candidatura do reclamante ao posto de representante dos empregados na CIPA 2020/2021, sob pena de pagar multa diária no valor de R\$2.000,00’, ou seja, cassar-se a r. decisão de ID 807ec33 dos autos principais (processo nº 0000394-44.2020.5.06.0412), inaldita altera pars; (...) A impetrante espera, outrossim, que, depois de concedida a liminar pleiteada, seja observada a normal tramitação do processo, nos termos da já citada Lei nº 12.016/2009, inclusive com a notificação da D. Autoridade coatora e do litisconsorte, autor da ação principal, deferindo-se a segurança em definitivo, ao final”* (fl. 28 – Visualização Todos PDFs).

O Desembargador Relator, de forma unipessoal, decidiu denegar a segurança com fulcro nos seguintes fundamentos:

O mandado de segurança é remédio constitucional de índole interdital e rito sumaríssimo, reconhecido ao titular de direito líquido e certo ameaçado ou violado por ato de autoridade pública. De acordo com o artigo 7º, inciso III, da atual Lei nº 12.016/2009, verifica-se que o pedido de natureza acautelatória, depende não só da verificação do perigo da demora, isto é, da possibilidade de a respectiva execução gerar a ineficácia da concessão, em julgamento definitivo, da providência jurisdicional postulada, mas também da existência de fundamento relevante (plausibilidade do direito invocado).

Do ato imputado de ilegal extraio o seguinte excerto:

[...]

No caso da presente ação mandamental, analisando os fundamentos apresentados pela impetrante, verifico que a pretensão não se apresenta como bom direito.

Com efeito, a concessão da tutela de urgência depende da demonstração da presença dos requisitos previstos no artigo 300 do Novo Código de Processo Civil, a saber: a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Essa avaliação se faz em atendimento ao princípio do livre convencimento motivado, a teor do artigo 371 do CPC/2015 e, neste contexto, entendo que a liminar deferida na demanda de fundo deve ser mantida.

Explico.

Analisando os autos, verifico que a impetrante, como argumento nuclear, ressalta que o fato de o litisconsorte passivo, com contrato de trabalho suspenso, por fazer parte do grupo de risco de agravamento da COVID -19, torna inviável e ilegal sua participação no processo eleitoral para membro da sua Comissão Interna de Prevenção de Acidentes –CIPA.

Ora, de uma análise da NR-5, não há nenhum dispositivo legal que proíba a candidatura de empregados afastados ou com contrato de trabalho suspenso. Cabe, a meu ver, aos empregados eleitores decidirem se o empregado está habilitado para a representação e participação efetiva do membro eleito.

Ressalto que é facultado à empresa o registro de sua irresignação ao Ministério do Trabalho e Emprego, através de procedimento de impugnação da candidatura, com base nas atribuições obrigatórias dos membros eleitos descritas na NR-5, bem como sua efetiva participação.

Conclui-se, portanto, que, pela ausência de proibição legal para a candidatura à CIPA de empregado com contrato de trabalho suspenso, é temerário que a empresa proíba sua candidatura, sendo-lhe recomendável sua impugnação perante o Ministério do Trabalho e Emprego, órgão responsável pela elaboração da Norma Regulamentadora que versa sobre a Comissão de Prevenção de Acidentes.

Nesse contexto, não se enxerga a alegada ilegalidade no ato hostilizado, tampouco ter sido ele praticado com abuso de poder.

Portanto, por meio de Juízo sumário de cognição, não visualizando plausibilidade do direito invocado, indefiro o pedido liminar da impetrante. (fls. 246/247 – Visualização Todos PDFs).

O Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região ratificou a decisão unipessoal vazada nos seguintes termos:

**MÉRITO**

Como relatado, a impetrante se insurge contra a liminar deferida na demanda de fundo, que determinou que a empresa procedesse com o registro da candidatura do litisconsorte passivo nas eleições para concorrer a uma cargo de membro da CIPA.

Alega que o entendimento da autoridade coatora, no sentido de que o empregado, ainda que com o contrato de trabalho suspenso, por fazer parte do grupo de risco para agravamento da COVID-19, deve ser considerado empregado ativo, para fins do processo eleitoral, violou não só a norma regulamentadora de nº 5, bem como os artigos 164 da CLT e art. 10, II, b, dos



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

ADCT, da CF/88. Relata ainda violação à norma coletiva, que vigência à norma coletiva acostada aos autos principais sob o ID c1c8ef8 e 62b9164, para fundamentar suposto prejuízo do litisconsorte, quando na verdade a própria norma coletiva posta de lado, traz expressa previsão, tanto quanto a necessidade de afastar empregado pertencente ao grupo de risco. Em suma, reputa ser inegável que o contrato de trabalho do litisconsorte estando suspenso, torna inviável e ilegal a sua presença física nas dependências da empresa, inclusive para eventual inscrição em certame eleitoral. Pede a cassação da liminar deferida na demanda de fundo.

Para indeferir o pedido de liminar formulado pela impetrante, apresentei os seguintes fundamentos:

[...]

A decisão proferida em sede liminar merece consolidar-se em definitivo.

Com efeito, o ato impugnado deferiu pretensão liminar de tutela provisória de urgência, a qual é regida pela norma constante do art. 300 do Código de Processo Civil, segundo o qual:

"Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo."

A pretensão liminar pretendida na reclamação trabalhista somente poderia prosperar acaso o obreiro comprovasse a probabilidade do seu direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, acaso a tutela não fosse concedida liminarmente.

E no caso dos autos, tenho que tais elementos restaram suficientemente comprovados.

Diante da controvérsia estabelecida, entende-se razoável a decisão da autoridade coatora em permitir que o empregado litisconsorte participasse das eleições da CIPA para o biênio 2020/2021. Como bem ressalta o Magistrado de primeiro grau, a atitude da empresa impetrante de impedir o registro da candidatura do litisconsorte, revela um prejuízo jurídico considerável, eis que a garantia de estabilidade provisória do obreiro se inicia com o registro da sua candidatura e, se eleito, até o fim do mandato.

Como apontei na decisão liminar, cabe aos empregados eleitores decidirem se o empregado está habilitado para a representação e participação efetiva do membro eleito. Reitero que é facultado à empresa o registro de sua irresignação ao Ministério do Trabalho e Emprego, através de procedimento de impugnação da candidatura, com base nas atribuições obrigatórias dos membros eleitos descritas na NR-5, bem como sua efetiva participação.

De outra parte, em consulta ao processo referente à demanda de fundo de nº 0000394-44.2020.5.06.0412, observa-se que o Reclamante efetuou a sua inscrição e foi eleito para o mandato da CIPA 2020/2021. Não há notícias de nenhuma impugnação do registro de candidatura do litisconsorte junto ao Ministério do Trabalho.



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Registro, ainda, que não se trata de hipótese de perda de objeto do presente mandamus, vez que o registro de candidatura só foi possível em razão da liminar deferida no Primeiro Grau, ora mantida.

Portanto, denego a segurança, mantendo incólume a decisão judicial impugnada.

Conclusão do recurso

Diante do exposto, denego a segurança pretendida. Custa pela impetrante, no importe de R\$ 20,00, calculadas sobre o valor dado à causa na inicial. (fls. 295/297 – Visualização Todos PDFs).

Diante disso, a parte impetrante interpõe o presente recurso ordinário, alegando que *“a Colenda Corte Regional ignorou em absoluto o fato de o reclamante da lide matriz estar com o contrato suspenso, por pertencer ao grupo de risco para agravamento da COVID- 19. Assim, a Corte Regional decidiu sobrepor o suposto direito do empregado participar do pleito eleitoral da CIPA, em detrimento do direito fundamental (frisa-se) de todos os empregados de trabalhar em um meio ambiente salubre, seguro e sadio. Nobres Ministros, assegurar ao litisconsorte/reclamante o ‘exercício do direito de participar ativamente do concurso eleitoral’, negando as obrigações inerentes aos membros da CIPA, previstas na Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5), documento normativo criado com vistas a, justamente, garantir um ambiente de trabalho compatível com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador é o mesmo que violar o direito fundamental de todo o trabalhador a um ambiente de trabalho salubre, seguro e sadio (...) e, ao assim fazer, viola frontalmente o art. 7º, XXII, da CF, o qual assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”* (fls. 324/325 – Visualização Todos PDFs).

Sustenta que *“não se pode admitir, sobretudo em período absolutamente EXTRAORDINÁRIO de pandemia, resumir a rotina do cipeiro às reuniões mensais ordinárias, pois seria negar tantas outras atividades essenciais para a segurança do trabalhador previstas na referida norma regulamentadora. É que para se alcançar o ideal de segurança, a NR 5 atribui à CIPA o dever de cumprir com um rol de atividades consideradas essenciais para a segurança do trabalhador”* e que *“é intuitivo que determinado empregado não detém contrato ativo, pouco conseguirá contribuir para tornar o ambiente de trabalho seguro para todos, de modo que prejudicará o fim proposto para o qual foi eleito. A importância do contrato ativo recai justamente no melhor desempenho do seu mandato, de*



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

*forma plena e sem nenhuma ressalva” (fls. 325/326 – Visualização Todos PDFs).  
Transcreve julgado.*

Aduz que o empregado não está apto para o exercício do cargo, uma vez que é hipertenso e que tem saúde frágil, conforme ficha de registro de afastamentos por doença (fl. 327 – Visualização Todos PDFs), e que há previsão específica da necessidade de afastamento dos empregados em grupo de risco para COVID-19 (incluída a doença do empregado), na Portaria Conjunta nº 20, de 18/06/2020, do Ministério da Economia. Cita também a Recomendação nº 2 PGT/GT COVID-19 do Ministério Público do Trabalho.

Argui que está protegendo o trabalhador e concretizando o postulado constitucional da função social da propriedade, previsto no art. 5º, XXIII c/c art. 170, III, da Constituição da República.

Aponta violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição da República, pois *“a norma coletiva (acostada aos autos principais sob o ID c1c8ef8 e 62b9164) ignorada pela Corte Regional, traz expressa previsão, tanto quanto à necessidade de afastar empregado pertencente ao grupo de risco, como prevê a ele a referida GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO”* e porque *“olvidou reconhecer a força e a validade da norma coletiva negociada legitimamente entre a recorrente e o sindicato representante da categoria dos trabalhadores, e que demonstra a completa ausência de prejuízo do empregado, violando frontalmente mais um direito fundamental do próprio litisconsorte e de todos os demais empregados a ela submetidos, qual seja: o art. 7º, XXVI, da CF”* (fl. 330 – Visualização Todos PDFs).

Argumenta que *“a respeitável decisão regional, além de negar vigência ao acordo coletivo de trabalho, também violou o art. 8º, §4º, da Lei 14.020/2020, que dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública. Isso porque, à um: a suspensão do contrato de trabalho é medida legalmente prevista como a mais adequada do ‘Programa Emergencial de Preservação do Emprego e Renda’ (art. 3º, III) a ser aplicada aos empregados pertencentes ao grupo de risco (o que não se restringe ao caso do litisconsorte, como quis fazer crer). À dois, porque o §4º, do art. 8º, da referida Lei 14.020/2020, é claro em exigir o afastamento absoluto do empregado ‘das atividades de trabalho’ (não diferenciando, aqui, a destinação do trabalho – se ao exercício do cargo ou se ao mister da CIPA), prevendo penalidade expressa ao empregador, em caso de descumprimento. (...) Não se pode impor à recorrente a adoção de procedimentos*



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

*distintos daqueles que usualmente adota e que estão previstos em acordo coletivo de trabalho legitimamente firmado, que encontram respaldo na legislação vigente”* (fls. 331/332 – Visualização Todos PDFs).

Salienta que não existe probabilidade do direito a justificar a antecipação dos efeitos da tutela concedida na ação matriz, sendo a matéria controvertida. Elenca fatos (fls. 332/334 \_ visualização Todos PDFs) e por fim que a suspensão do contrato de trabalho do empregado tornaria ilegal a sua presença na empresa.

Afirma também que não há verossimilhança nas alegações, tampouco perigo da demora ou irreversibilidade do provimento liminar.

Por fim, pugna pela concessão da medida liminar neste mandamus. Alega que estão preenchidos os requisitos do fumus boni iuris e do perigo da demora (fls. 337/338 – Visualização Todos PDFs).

**Ao exame.**

Inicialmente cumpre evidenciar alguns aspectos fáticos relevantes.

Não há nos autos registro que comprove a existência da hipertensão arterial descompensada da parte litisconsorte. Entretanto, na contestação apresentada neste writ, o trabalhador confirma que tem hipertensão arterial, a qual é controlada (a parte inclusive cita o remédio que utiliza e a sua dosagem – LOSARTANA 50 MG - fl. 265 e 352 – Visualização Todos PDFs). Afirma também que não existe relatório ou prontuário médico que justifique o seu afastamento do trabalho.

A empresa impetrante, na petição inicial deste mandamus, colaciona Portaria Conjunta nº 20 do Ministério da Economia (fl. 16 – Visualização Todos PDFs), em que consta, como condição clínica de risco para desenvolvimento de complicações da COVID-19, as cardiopatias graves ou descompensadas, dentre as quais está a hipertensão arterial sistêmica descompensada.

Todavia, não há nos autos quaisquer documentos médicos capazes de enquadrar a condição de saúde da parte litisconsorte (hipertensão arterial a qual ele afirma ser controlada) à condição clínica descrita na referida Portaria. A parte impetrante detinha o ônus de provar tal enquadramento, contudo sequer comprovou o enquadramento de hipertensão arterial sistêmica descompensada da parte outrora





**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

reclamante, a qual poderia fomentar o debate acerca da prorrogação da suspensão do contrato de trabalho do empregado por estar inserido em grupo de risco.

Quanto aos afastamentos e às licenças remuneradas concedidas à parte litisconsorte, os afastamentos citados como provas da condição de saúde frágil do empregado não são provados (não são acostados aos autos laudos médicos, tampouco documentos do INSS), tendo sido trazida apenas a ficha cadastral do trabalhador (na ação matriz colacionada neste mandamus), a qual não comprova sua condição de pessoa com hipertensão arterial sistêmica descompensada (fls. 54/55 – Visualização Todos PDFs).

Ademais, não estão disponíveis quaisquer informações referentes aos auxílios doença concedidos, tampouco sobre os males que ocasionaram a concessão dos atestados médicos ou do seguro acidente de trabalho. Logo, não foram especificados os motivos dos afastamentos, não sendo possível vinculá-los à suposta condição de saúde do trabalhador, qual seja, a hipertensão arterial controlada mediante uso de LOSARTANA 50 MG.

Entre 18/03/2020 e 04/05/2020 a parte gozou de licenças remuneradas (fls. 53 e 57 – Visualização Todos PDFs), com causas não apontadas, o que inviabiliza o exame da matéria sob o prisma do direito à vida.

Após essas licenças remuneradas, foi firmado acordo individual para a suspensão do contrato de trabalho (fls. 58/59 – Visualização Todos PDFs), o qual teve sua vigência entre 04/05/2020 e 02/07/2020 e foi aceito pelo trabalhador, conforme mensagens do aplicativo Whatsapp de fls. 60 – Visualização Todos PDFs. Esse acordo individual decorre do Acordo Coletivo do Trabalho firmado entre a empresa impetrante e o sindicato representante dos seus trabalhadores (fls. 61/67 – Visualização Todos PDFs).

Foram concedidas férias à parte reclamante entre 03/07/2020 e 17/07/2020.

Em 17/07/2020, o setor de recursos humanos da parte impetrante enviou informe de que a suspensão do contrato da parte litisconsorte havia sido prorrogada (fls. 68/69 – Visualização Todos PDFs). Referida suspensão vigeria entre as datas de 20/07/2020 e 17/09/2020, conforme aditivo ao acordo individual para suspensão do contrato de trabalho (fl. 70 – Visualização Todos PDFs).



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Porém, somente em 31/07/2020, foi enviado o termo aditivo para o trabalhador, de modo que referido documento retroagiria à de 20/07/2020 (fls. 153/154 – Visualização Todos PDFs).

Trata-se do **ADITIVO AO ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (COVID-19)**, no qual, em uma de suas cláusulas, está disposto que *“as **partes acordam a PRORROGAÇÃO da suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo período de 60(sessenta) dias, compreendidos entre 20/07/2020 (Segunda-feira) e 17/09/2020 (Quinta-feira)**”* (fl. 156 – Visualização Todos PDFs - grifo nosso). Entretanto, não há assinatura do empregado, ou seja, ainda que haja acordo coletivo do trabalho, o fato é que o aditivo foi enviado para o empregado a fim de que ele concordasse com a prorrogação, situação que não ocorreu, tendo o trabalhador deixado de assinar o documento.

Ressalta-se que o documento é ainda mais incisivo no que se refere à anuência do trabalhador, uma vez que está consignado em uma de suas cláusulas que, *“**estando justos e acordados, o presente ADITIVO poderá ser assinado ou validado através de aceite formalizado por qualquer meio eletrônico (WhatsApp, e-mail ou rede social), para que produzam os efeitos legais e jurídicos**”* (fl. 156 – Visualização Todos PDFs - grifo nosso).

Eis a íntegra do referido aditivo, in verbis:

Considerando que:

- Persistem as condições de saúde pública que motivaram a declaração de pandemia global pela Organização Mundial da Saúde (OMS) decorrente da disseminação do COVID-19 e o alto potencial de contágio da referida doença, bem como o estado de calamidade pública declarado pelo Governo Federal através do Decreto nº 6, de 20/03/2020, além da publicação das Medidas Provisórias nºs 927/2020 e 936/2020 visando a preservação dos empregos e da renda;
- Persiste, por parte do EMPREGADO, o preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 12 da MP 936/2020;
- A MP 936/2020 foi convertida na Lei Federal nº 14.020/2020, bem como foi promulgado o Decreto nº 10.422/2020;

Resolvem celebrar o presente **ADITIVO ACORDO INDIVIDUAL** com fundamentação no Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020, e Lei Federal nº 14.020, de 06 de julho de 2020, nos seguintes termos:



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

**As partes acordam a PRORROGAÇÃO da suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo período de 60 (sessenta) dias, compreendidos entre 20/07/2020 (Segunda-feira) e 17/09/2020 (Quinta-feira).**

Nada mudará em relação à ajuda compensatória mensal, a ser paga pela EMPRESA, como também nada mudará em relação ao pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEM), a ser pago pelo Governo Federal, conforme detalhes e regras que já constam do Acordo Individual de Suspensão do Contrato de Trabalho.

Ratifica-se, sem exceção, todos os demais termos e condições constantes do Contrato de Trabalho, do Acordo Individual de Suspensão do Contrato de Trabalho e, finalmente, do respectivo Aditivo.

**Estando justos e acordados, o presente ADITIVO poderá ser assinado ou validado através de aceite formalizado por qualquer meio eletrônico (WhatsApp, e-mail ou rede social), para que produzam os efeitos legais e jurídicos.**

EMPREGADO EMPREGADOR (fl. 156 – Visualização Todos PDFs – grifos nossos).

**A parte litisconsorte, entretanto, deixa clara sua não aceitação desse aditivo, assegurando que está apto e que deseja voltar a trabalhar** (fls. 153/155 – Visualização Todos PDFs).

Outrossim, o período de inscrições para a candidatura a membro da CIPA se deu entre 29/07/2020 e 13/08/2020. As eleições foram marcadas para 19/08/2020 (fls. 205/206 – Visualização Todos PDFs). Portanto, todas as atividades relevantes para o writ se desenvolveram durante o período do aditivo do acordo individual para suspensão do contrato de trabalho (o qual foi rejeitado expressamente pelo trabalhador). Cumpre ressaltar que não há provas de recebimento de remuneração pela parte litisconsorte durante a vigência do aditivo ao acordo individual.

**No que concerne ao relato fático da ação matriz**, realizado acima, é preciso repetir que a empresa outrora reclamada traz um trecho da negociação coletiva (fl. 190 – Visualização Todos PDFs), na qual ela alega que a suspensão poderia operar-se por até 60 dias e foi remunerada.

Após, aduz que o acordo coletivo de trabalho, antes com vigência entre 22/04/2020 a 31/08/2020, foi aditado em 14/07/2020, passando a ter vigência entre 22/04/2020 e 31/12/2020 (fl. 191 – Visualização Todos PDFs), situação que permitiria a prorrogação da suspensão do contrato de trabalho por meio do ADITIVO AO ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COVID-19 (fl. 156 – Visualização Todos PDFs).



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

Todavia, diferentemente do que foi exposto pela parte reclamada, a empresa enviou documento que dependeria de aceite do empregado e de sua assinatura, documento este que, como dito alhures, não foi assinado para fins da prorrogação (fls. 153/156 – Visualização Todos PDFs).

Pois bem, a vedação ao comportamento contraditório é uma decorrência da boa fé objetiva, de modo que a tese defensiva, embora sustentável, não merece acolhida, na medida em que a empresa postulou a anuência do empregado por intermédio do documento não assinado pelo empregado acostado à fl. 156.

**No que se refere à aptidão para o trabalho**, a parte litisconsorte alega em sede de contrarrazões ao recurso ordinário que, em 16/11/2020, realizou exame de retorno ao trabalho, sendo considerado apto (fl. 360 – Visualização Todos PDFs). No entanto, não traz provas referentes ao exame médico mencionado, razão pela qual a questão jurídica não poderá ser analisada também sob este prisma.

**Outro ponto que merece ser esclarecido** é que o que se analisa neste writ é o deferimento da tutela antecipada na ação matriz, limitando-se a análise desta Corte à constatação da presença ou da ausência dos requisitos previstos no art. 300 do CPC de 2015, quais sejam, a probabilidade do direito e o perigo da demora. Necessário, portanto, o exame do tema quanto ao aspecto da antecipação dos efeitos da tutela.

Para **Piero Calamandrei**, a lentidão do processo pode transformar o princípio da igualdade processual coisa irrisória. Mas, para além disso, a demora em oferecer uma resposta adequada, no tempo, pode significar a negativa de acesso a ordem jurídica justa, pois não se permitirá a recomposição do direito violado na exata medida da lesão perpetrada. Nesse passo, a doutrina processual tem buscado mecanismos que impeçam o perecimento do direito pela demora da resposta estatal.

Para **Marinoni**, *“em grande parte dos casos o autor pretende alterar uma situação que se estabilizou em favor do réu. Busca-se, nessas situações, reverter uma vantagem que está sendo usufruída pelo demandado (...) Nessa linha é fácil concluir que o autor com razão é prejudicado pelo tempo da justiça na mesma medida em que o réu sem razão é por ela beneficiado (...) A demora, tratando-se de litígios envolvendo patrimônio, certamente pode ser compreendida como um custo, e esse é tanto mais árduo quanto mais dependente o autor é do valor patrimonial em juízo.”* (MARINONI, Luiz Guilherme, in Teoria Geral do Processo, São Paulo, Revista dos Tribunais, p. 191, 2010V.1).



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

E continua o festejado processualista ao afirmar que *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (CF, art. 5º, XXXV) significa, de uma só vez, que: i) o autor tem o direito de afirmar lesão ou ameaça a direito, ii) o autor tem o direito de ver essa afirmação apreciada pelo juiz quando presentes os requisitos chamados de condição da ação pelo art. 267,VI, do CPC; iii) o autor tem o direito de pedir a apreciação dessa afirmação, ainda que um desses requisitos esteja ausente; iv) a sentença que declara a ausência de uma condição da ação não nega que o direito de pedir a apreciação da afirmação de lesão ou de ameaça foi exercido ou que a ação foi proposta e se desenvolveu ou for exercitada, v) o autor tem o direito de influir sobre o convencimento do juízo mediante alegações, provas e, se for o caso, recurso; vi) o autor tem o direito à sentença e ao meio executivo capaz de dar plena efetividade à tutela jurisdicional por ela concedido; vii) o autor tem o direito à antecipação e à segurança da tutela jurisdicional; e viii) o autor tem o direito ao procedimento adequado à situação de direito substancial carente de proteção.”* (MARINONI, op. Cit. P. 225).

Não por outra razão, idealizaram-se medidas judiciais instrumentais capazes de minorar os efeitos deletérios do tempo na efetivação dos direitos. **Barbosa Moreira** lecionava que a prestação jurisdicional deve garantir a reparação da lesão tanto quanto possível como se houvesse o cumprimento espontâneo da obrigação a tempo e modo.

O instituto da tutela provisória decididamente é medida apropriada para os novos tempos de uma jurisdição constitucional voltada para a afirmação e realização dos direitos fundamentais.

Segundo doutrina de Didier Jr. (Didier Jr., Fredie. Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela – 10 Ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2015. pags. 567 e 568):

Em situação de urgência, o *tempo necessário* para a obtenção a tutela definitiva (satisfativa ou cautelar) pode colocar em risco sua efetividade. Este é um dos males do tempo do processo.

[...]

A principal finalidade da tutela provisória é abrandar os males do tempo e garantir a efetividade da jurisdição (os efeitos da tutela). Serve, então, para redistribuir, em homenagem ao princípio da igualdade, o *ônus do tempo do processo*, conforme célebre imagem de Luiz Guilherme Marinoni. Se é



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

inexorável que o processo demore, é preciso que o peso do tempo seja repartido entre as partes, e não somente o demandante arque com ele.

Essa é a tutela antecipada, denominada no CPC-2015 como "*tutela provisória*". A tutela provisória confere a pronta satisfação ou a pronta asseguaração.

A decisão que confere *tutela provisória* é baseada em *cognição sumária* e dá eficácia imediata à tutela definitiva pretendida (satisfativa ou cautelar).

Por ser provisória, será substituída por uma tutela definitiva, que a confirme, revogue ou modifique.

Nesse contexto, tratando-se os presentes autos de mandado de segurança, a tutela que ora se dará, se limitará aos *efeitos da decisão atacada*, podendo ser confirmada ou não pelo juiz natural da ação matriz em sentença.

O art. 300, caput, do CPC de 2015 estabelece que "*a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo*".

No caso vertente, tanto a decisão impugnada pelo mandamus, quanto a decisão ora recorrida fundamentam-se no fato de que não existe restrição para que o empregado com contrato suspenso ou interrompido participe do processo eleitoral para cipeiro.

O Tribunal Regional da 6ª Região entendeu que foram preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC de 2015 e que "*diante da controvérsia estabelecida, entende-se razoável a decisão da autoridade coatora em permitir que o empregado litisconsorte participasse das eleições da CIPA para o biênio 2020/2021. Como bem ressalta o Magistrado de primeiro grau, a atitude da empresa impetrante de impedir o registro da candidatura do litisconsorte, revela um prejuízo jurídico considerável, eis que a garantia de estabilidade provisória do obreiro se inicia com o registro da sua candidatura e, se eleito, até o fim do mandato. Como apontei na decisão liminar, cabe aos empregados eleitores decidirem se o empregado está habilitado para a representação e participação efetiva do membro eleito*".

Conforme relatório acima, a parte impetrante não traz ao processo elementos suficientes para desconstituir o entendimento proferido pela autoridade supostamente coatora. Isso porque, demonstrou-se a probabilidade do direito, porquanto ausentes quaisquer provas de que o trabalhador possui doença que o coloca como grupo de risco para COVID-19 (a qual justificaria o aditivo da suspensão do contrato de trabalho) e porque não foi comprovada a existência de óbice legal à



**PROCESSO Nº TST-ROT-1106-09.2020.5.06.0000**

participação de empregado com contrato de trabalho suspenso ou interrompido no processo seletivo para membro da CIPA.

Ademais, foi provado o perigo da demora diante da proximidade das eleições, as quais tiveram que ser anuladas, uma vez que já tinham ocorrido quando do deferimento da tutela antecipada na ação matriz.

Portanto, estão preenchidos os requisitos para a concessão da tutela antecipada, sendo irretocável o acórdão recorrido, o qual deve ser mantido, diante da ausência de constatação de ilegalidade ou abusividade da decisão impugnada.

Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso ordinário.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **conhecer** do recurso ordinário e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 21 de setembro de 2021.

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

**EVANDRO VALADÃO**  
Ministro Relator