

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE E OS DIFERENTES ENTENDIMENTOS COM RELAÇÃO À APLICAÇÃO DOS DIREITOS

***Italo Carvalho Santos Martins**

Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga

****José Eduardo Cheres**

Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga, pós-graduado em Direito processual trabalhista pela Faculdade Pitágoras. Professor da Fadipa.

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar as divergências de entendimentos, os impactos legais, previdenciários e trabalhistas, para as empresas e empregados em relação às obrigações e garantias dos empregados eleitos Cipistas. Primeiramente, trouxe considerações gerais sobre a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, além das garantias e deveres de seus representantes eleitos pelos empregados de uma empresa. Em um segundo momento, a pesquisa abordou sobre as divergências de posicionamentos com relação às garantias dos Cipistas. Tem como base o estudo realizado acerca da estabilidade conferida ao empregado eleito membro da CIPA para o exercício de suas atribuições, bem como as disparidades de entendimentos quanto às garantias obtidas pelo Cipeiro. Os pontos abordados são: período de estabilidade dos Cipistas, a contribuição previdenciária na indenização devida ao Cipista demitido sem justa causa, a possibilidade de renúncia ao período de estabilidade, a reintegração do Cipista ao ambiente laboral e a concessão da aposentadoria especial do empregado Cipista. Tem-se com o presente trabalho, um simples estudo sobre os temas acima citados.

Palavras-chave: CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Deveres e garantias do empregado Cipista. Estabilidade. Aposentadoria especial do Cipista.

1 INTRODUÇÃO

A sigla CIPA, significa Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nas organizações laborais. O Direito do Trabalho se responsabiliza em estabelecer normas e determinações doutrinárias e jurisprudenciais a respeito do exercício do trabalhador, membro desta Comissão, acentuando sua preservação, em termos de estabilidade no emprego, segurança, saúde e prevenção de acidentes laborais.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) tem como finalidade a preservação da saúde e segurança dos empregados no ambiente laboral, junto com o Estado que regulamenta sua ação. Essas finalidades estão totalmente vinculadas aos direitos sociais previstos no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, chegando à conclusão de que se tratam de necessidades básicas de todo ser humano.

A formação da CIPA é realizada através de uma eleição, na qual os empregados de uma empresa elegem seus representantes na Comissão. Os eleitos são chamados de Cipistas ou Cipeiros, que além de zelar pela sua saúde e segurança e dos demais colaboradores, também passam a ser detentores de garantias e obrigações. Pretende-se neste trabalho demonstrar tais obrigações, as peculiaridades e divergências existentes na interpretação dos direitos dos Cipistas.

O estudo realizado detém importância não somente para a área jurídica como para toda sociedade, uma vez que trata da proteção dos empregados eleitos membros da CIPA para cumprirem suas atribuições sem represálias do empregador. A problemática ateu-se na vertente delineada pela ocorrência de demissões de Cipeiros em situações adversas, como a concessão do benefício previdenciário requerido junto à Previdência Social, Aposentadoria Especial, sublinhando a necessidade de análise doutrinária e jurisprudencial aos aspectos inclusos nesse cenário, uma vez que encontram divergências tanto em uma quanto na outra.

Em outro aspecto, há também a divergência se os membros da CIPA podem abrir mão da estabilidade advinda de lei, destacando quais destes membros usufruem desta estabilidade. O trabalho aborda também a divergência com relação ao desconto de contribuição previdenciária na indenização paga pelo empregador ao Cipista, que fora dispensado sem justa causa, e não havendo a possibilidade de reintegrá-lo no ambiente laboral.

Por fim, há celeuma, no momento da concessão da aposentadoria especial do Cipista, se a empresa pode dispensá-lo sem justa causa, sendo este detentor de estabilidade provisória, existindo vários entendimentos sobre o assunto, conforme será discutido a partir de agora, neste estudo.

2 A CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

2.1 Conceito e finalidade da CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) foi criada no Brasil pelo Decreto-Lei nº 7.036 de 10 de novembro de 1944. O artigo 82 do referido decreto dispõe que os empregadores, cujo número de empregados seja superior a 100 (cem), deverão providenciar a organização, em seus estabelecimentos de comissões internas, com representantes dos empregados, para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção ao trabalho, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes.

É um órgão destinado aos trabalhadores, dentro de uma empresa, para tratar da prevenção de acidentes do trabalho e das condições do ambiente de trabalho, tendo como objetivos mais importantes a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a ter uma melhoria no trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Entende o professor Bosco Torres (2012, p. 16), que “a CIPA é um órgão supra corporativo e independente, não subordinado a nenhuma área da empresa nem a nenhum funcionário desta”.

A CIPA surgiu após o crescimento significativo de ocorrência de doença e acidentes do trabalho. No Brasil, ela está regulamentada nas Consolidações das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 162 a 165 e na Norma Regulamentadora de nº5 (NR-5), contida na portaria 3.214 de 08.06.78 editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Em vista a NR-5, em seu item 5.2, as empresas privadas, públicas, sociedade de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituição beneficente, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam

trabalhadores como empregados devem constituir a CIPA por estabelecimento, além de mantê-la em regular funcionamento.

2.2 Eleição e posse

De acordo com item 5.6 e seguintes da NR-5, a CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, ressalvados as alterações disciplinares em atos normativos para setores econômicos específicos. Os representantes dos empregados serão eleitos entre os empregados da empresa, sendo que os representantes do empregador são por ele indicados. Os membros eleitos e designados para um novo mandato serão empossados automaticamente no primeiro dia após o término do mandato anterior.

Em caso de anulação do processo eleitoral, a empresa convocará nova eleição no prazo máximo de 05 (cinco) dias, a contar da data de ciência, garantidas as inscrições anteriores.

A responsabilidade é do empregador de preparar processo eleitoral, fazendo a convocação dos empregados para eleição da CIPA, se sujeitando a multa caso deixe passar o prazo legal, ou seja, 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso e realizar com a antecedência de 30 (trinta) dias em relação ao término do atual mandato, conforme item 5.40 da NR – 5.

Ainda no item 5.40 da referida norma regulamentadora, as inscrições devem ser individuais e mantidas abertas pelo período mínimo de 15 (quinze) dias, garantindo a participação de todos que assim desejarem. Não há fundamentação legal que impeça qualquer funcionário de se candidatar a membro da CIPA, mesmo que este não tenha conhecimento prévio sobre os aspectos relacionados à segurança e à saúde ocupacional. Nos casos de estabelecimento que possuem áreas ou setores, cujo risco de doenças e acidentes do trabalho se diferencie dos demais, são de suma importância que sejam incentivadas as inscrições de representantes destes locais de trabalho.

A votação ocorrerá com participação de no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos empregados, sob pena de realização de nova eleição no prazo de 10 (dez) dias, nos termos do item 5.41 da NR-5. Os documentos com ligação à eleição deverão ser guardados pelo empregador por um período de 5 (cinco) anos.

Os candidatos regularmente inscritos que forem mais votados assumem a condição de membros titulares representantes dos empregados na Comissão. Em caso de empate prevalece à anterioridade, o que tiver mais tempo de trabalho na empresa. Conforme a ordem decrescente de votos recebidos, os demais candidatos assumem a condição de suplente.

Cabe ressaltar que os empregados votados e não eleitos, estes deverão ser relacionados na ata de eleição, em ordem decrescente de votos, possibilitando uma futura nomeação em caso de vacância de suplentes.

Empossados os membros da CIPA, a Empresa deverá protocolar em até 10 (dez) dias no Ministério do Trabalho e Emprego, cópias das atas de eleição, posse e calendário. Feito isso, a CIPA não poderá ter seu número de representantes reduzidos, bem como não poderá ser desativada pelo empregador, ainda que haja redução do número de empregados da empresa.

O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de um ano, permitida uma reeleição. Aqueles que faltarem a 4 (quatro) reuniões ordinárias sem justificativa perderão o cargo, sendo substituídos pelos suplentes.

Os membros da CIPA titulares e suplentes deverão receber da empresa treinamento antes da posse, no caso de primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias a partir da data da posse.

2.3 Atribuições da CIPA

Como anteriormente já explicado, a CIPA é responsável por tratar da prevenção de acidentes do trabalho e das condições do ambiente laboral, devendo seus membros,

tanto representantes da empresa como os representantes dos empregados, cumprir suas atribuições.

Essas atribuições estão elencadas na Norma Regulamentadora nº 05, emitida pela Ministério do Trabalho e Emprego. Seguem as mais relevantes:

- Identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT¹, onde houver;
- Elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- Participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- Realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando à identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- Realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;
- Divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;
- Participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionado à segurança e saúde dos trabalhadores;
- Requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;
- Colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO² e PPRA³ e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

¹ Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho é uma equipe de profissionais da saúde, que ficam dentro das empresas para proteger a integridade física dos trabalhadores.

² PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

³ PPRA - Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais.

- Divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
- Participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador, da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;
- Requisitar ao empregador e analisar as informações sobre questões que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- Requisitar à empresa as cópias das CAT⁴ emitidas;
- Promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT;
- Participar, anualmente, em conjunto com a empresa, de Campanhas de Prevenção da AIDS.

A obrigação do empregador é proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho.

Cabe aos empregados:

- participar da eleição de seus representantes;
- colaborar com a gestão da CIPA;
- indicar à CIPA, ao SESMT e ao empregador situações de riscos e apresentar sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

A Comissão Interna de Acidente de Trabalho desempenha um papel de extrema importância dentro da empresa, pois lida com vidas. Mas só tem eficácia se empregador e empregado desempenharem suas atividades e deveres corretamente.

⁴ CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho

3 ESTABILIDADE DO CIPEIRO

3.1 Estabilidade provisória dos membros da CIPA

Goza de estabilidade, o membro integrante da CIPA desde o seu registro da candidatura até um ano após o término de seu mandato, no termos do artigo 10, II, “a”. do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, senão vejamos:

Art. 10, II, a – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro da candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Nesse sentido também versa o artigo 165, parágrafo único, da CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

O membro suplente da CIPA também faz jus ao direito à estabilidade constitucional, assegurada pelo art. 10, inciso II, letra "a", do ADCT. Contudo, esta estabilidade não é aplicada aos representantes do empregador, sendo vista não como uma vantagem pessoal, mas sim como uma garantia para as atividades dos membros da CIPA, nos termos da Súmula 339 do TST.

II - A estabilidade provisória do Cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário.

Não pode o empregador dispensar o empregado eleito membro da CIPA, mesmo os suplentes, sem justo motivo, salvo se estes empregados praticarem ato grave, assim justificando sua dispensa.

Ocorrendo a dispensa do empregado, cabe à empresa, em eventual reclamação trabalhista, comprovar a existência de justo motivo perante a Justiça do Trabalho, ou seja, provar o ato faltoso praticado pelo trabalhador, sob pena de ser condenada a reintegrar o Cipista no ambiente laboral ou ser obrigada a pagar uma indenização referente ao período de estabilidade deste empregado.

Caso o estabelecimento venha a ser extinto, não subsistirá a estabilidade, tornando impossível a reintegração. Também não é devida a indenização pelo período referente à estabilidade, considerando que tal fato não é entendido como dispensa sem justa causa, conforme súmula 339, supracitada.

3.2 Contribuições previdenciárias na indenização por estabilidade

Os membros da CIPA gozam de estabilidade no emprego, desde a data do registro da candidatura, até um ano após o término do mandato. Todavia, caso o empregador dispense o empregado Cipista sem justo motivo, a legislação permite ao tribunal do trabalho, quando a reintegração do empregado ao a opção mais viável, converter aquela obrigação em indenização, de acordo com o artigo 496 da CLT.

Art. 496. Quando a reintegração do empregado estável for desaconselháveis, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

O ponto a ser abordado neste tópico está relacionado à contribuição previdenciária descontada dessa indenização. A União sustenta a incidência da contribuição sobre a parcela recebida pelo empregado, a título de remuneração decorrente da estabilidade da CIPA. Aponta violação dos artigos 8.º, III, 195, I, "a", da Constituição Federal; 543, § 3.º, da CLT e 28, § 9.º, da Lei n.º 8.212/91.

Para a União apesar de ser comumente denominado de indenização, o pagamento realizado tem nítida natureza salarial, devendo sofrer, portanto, a incidência de contribuição previdenciária. Não se admite que sejam os meses de estabilidade provisória computados para todos os fins previdenciários, sem a devida contribuição,

especialmente para aposentadoria do trabalhador, sem o respectivo custeio pelo empregador e pelo empregado.

Cabe ressaltar que os salários devidos em tal período constituem obrigação principal do contrato de trabalho, e sua percepção não decorre de ato ilícito praticado pelo empregador em reparação aos danos causados ao trabalhador.

No caso em tela deve ser observado o artigo 201 da Constituição Federal que assim dispõe: "A Previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados os critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial [...]".

Conforme disposição, não é permitido que os meses de estabilidade provisória sejam computados para todos os fins previdenciários se a devida contribuição, tanto o empregador como o empregado tem que recolher a contribuição previdenciária.

Apesar do posicionamento da União, a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho dispõe sobre a não incidência da contribuição na indenização recebida pelo empregado, já que, patente a natureza indenizatória, discordando totalmente da natureza observada pela União.

Para o Direito do Trabalho, trata-se de instituto definido como parcela paga a título de indenização, pelo que não pode ter sua natureza jurídica transmutada por qualquer que seja a definição de salário de contribuição.

Vale a propósito salientar que a Lei 8.212/91, em seu art. 28, I, informa que a base de cálculo do recolhimento previdenciário é referente aos rendimentos pagos a qualquer título como retribuição ao trabalho prestado efetivamente ou mesmo pelo tempo à disposição do empregador ou do tomador de serviços, conforme a lei, contrato, acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa. Não sendo a indenização pela dispensa em razão da estabilidade rendimento que retribui o trabalho prestado, não possui natureza salarial, e assim fica excluída do salário de contribuição.

Nesse sentido, seguem decisões sobre a não incidência da contribuição previdenciária:

RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO. EMPREGADO DETENTOR DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DA CIPA. CONVERSÃO DO PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO EM INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. NATUREZA INDENIZATÓRIA DO PAGAMENTO. Conforme a jurisprudência atual do TST, não incidem contribuições previdenciárias sobre o pagamento decorrente de conversão da reintegração ao emprego em indenização, nos casos de estabilidade provisória, como é o caso dos autos, em que o empregado era membro integrante da CIPA, já que patente a natureza indenizatória da parcela. Precedentes das Turmas. Assim, o conhecimento do recurso de revista encontra óbice no art. 896, § 4.º, da CLT e na Súmula n.º 333 do TST. (Recurso de Revista n.º TST-RR-17300-22.2008.5.05.0101, Recorrente UNIÃO e Recorridos LUCIANO DE AMORIM SILVA e XEROX COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INSS. ACORDO. INDENIZAÇÃO POR ESTABILIDADE PROVISÓRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DO TRABALHO. NATUREZA INDENIZATÓRIA. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA INDEVIDA. O Regional entendeu que a parcela indenizatória recebida em face do acordo celebrado, decorrente de despedida imotivada ocorrida no curso de estabilidade provisória, oriunda de acidente do trabalho, possui natureza indenizatória, motivo pelo qual não determinou a incidência de contribuição previdenciária. Não ocorrência de afronta ao artigo 28, inciso I e § 9º, da Lei nº 8.213/91, consoante jurisprudência desta Corte. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 88840-44.2005.5.04.0302, Rel. Min. Vantuil Abdala, 2.ª Turma, DEJT 19/02/2010.)

RECURSO DE REVISTA. CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO EM JUÍZO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NATUREZA INDENIZATÓRIA. O entendimento desta Corte é no sentido de que a indenização decorrente de período estabilitário não respeitado possui natureza indenizatória, motivo pelo qual não integra a base de cálculo da contribuição previdenciária. Incidência da Súmula 333 do TST e do art. 896, §4º, da CLT. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 51000-33.2007.5.04.0333, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, 3.ª Turma, DEJT 17/04/2009.)

RECURSO DE REVISTA. PERÍODO DE ESTABILIDADE INDENIZADO. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. INCIDÊNCIA. Não incide contribuição previdenciária sobre a parcela relativa ao período de estabilidade indenizado, uma vez que essa não integra o salário de contribuição previsto no art. 28, inciso I, da Lei n.º 8.212/91, já que não configura retribuição ao serviço prestado, tampouco tempo do empregado à disposição do empregador, sendo evidente a sua natureza estritamente indenizatória. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 126300-63.2008.5.05.0195, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, 4.ª Turma, DEJT 06/08/2010.)

Diante do exposto, existem posicionamentos que se divergem com relação o recolhimento da contribuição previdenciária sobre a indenização percebida pelo empregado em razão de estabilidade adquirida como membro da CIPA, caso seja

dispensado sem justo motivo. A jurisprudência majoritária tem se posicionado pela não incidência de INSS sobre esta indenização.

3.3 Possibilidade de renúncia do mandato do Cipeiro

Via de regra, são irrenunciáveis as garantias dos Cipistas, por ser considerada uma garantia altruísta, eis que tem como finalidade a defesa de interesses de uma coletividade. Acerca da renúncia é interessante ressaltar o posicionamento de Plácido e Silva (2003, p. 1201), senão vejamos:

[...] designa o abandono ou a desistência do direito que se tem sobre alguma coisa. Nesta razão, a renúncia importa sempre num abandono ou numa desistência voluntária, pela qual o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar. A renúncia pode vir expressamente ou pode ser deduzida. Daí a renúncia expressa e a renúncia tácita. A expressa é a que, claramente, positivamente, é declarada ou firmada em ato pelo qual se declara ou anuncia o abandono ou a desistência. A tácita é a deduzida ou a presumida, decorrendo da omissão, ou da inexecução do ato, dentro do prazo legal, que viria assegurar o direito.

Segue abaixo jurisprudência embasando o posicionamento alhures:

EMENTA. ESTABILIDADE. MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA. VALIDADE. É cediço que a renúncia consiste no ato de despojamento unilateral de direitos, que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a sua extinção. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, a exemplo de toda norma jurídica, não é absoluto, comportando exceções, desde que razoáveis. A estabilidade provisória do cipeiro não se caracteriza como de indisponibilidade absoluta - por não traduzir um patamar mínimo civilizatório. Ademais, insta salientar que se trata de uma garantia altruísta, eis que tem por finalidade a defesa de interesses de uma coletividade. Sendo assim, é vedado ao trabalhador renunciar à estabilidade, de antemão ou no curso da relação de emprego, uma vez que tal conduta implicaria abdicar de uma vantagem cujo titular é o grupo - e não o empregado, individualmente considerado. Nada obsta, porém, que o trabalhador, tendo seu contrato de trabalho rescindido, opte por não retornar ao emprego. (Belo Horizonte, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, RO. 0159800-50.2009.5.03.0031, Relator: Manuel Cândido Rodrigues, 2010).

O empregado eleito membro da CIPA defende os interesses de todos os empregados de uma empresa, não podendo para alguns doutrinados, abrir mão da estabilidade que lhe é conferida para o exercício de suas atribuições.

Contudo, há doutrinadores que entendem por ser legal a renúncia do Cipista, em análise ao artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas, aduzindo que as alterações do contrato de trabalho são permitidas desde que não tragam prejuízos ao empregado.

Há o entendimento também que, se tratando de garantia de emprego vinculada a atividade exercida, deixa de existir a garantia no emprego, ao passo que o empregado deixa de exercer a sua função. Desta forma, o empregado que encerra seu contrato de trabalho está automaticamente renunciando seu direito de estabilidade.

Nessa situação, o pedido de renúncia deverá constar em ata, no momento em que será empossado o suplente, na falta deste deve ser ou convocada nova eleição se for o caso, devendo ser homologada no sindicato de classe. Em seguida deverá informar mediante protocolo da ata ao Ministério do Trabalho e Emprego da localidade.

Sobre o tema, vejamos decisão favorável:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DE MEMBRO DE CIPA. RENÚNCIA. VALIDADE. ASSISTÊNCIA SINDICAL. No art. 10, II, -a-, da Constituição Federal e no art. 165 da CLT está assegurada a estabilidade provisória aos empregados membros de CIPA, mas em nenhum deles consta determinação no sentido de que, para renunciar a tal direito, o empregado tenha que contar com a assistência sindical, razão por que não se reconhece a ausência de assistência sindical como óbice à validação da renúncia formalizada pelo empregado sem vício de manifestação de vontade, conforme assentado na decisão recorrida.

[...] Quanto à validade da renúncia do empregado à estabilidade no emprego, conquanto não ocorra rotineiramente, não há negar-se, desde que manifestada livremente, como no caso vertente. Com efeito, se a própria renúncia ao emprego não é possível proibir-se, até porque, tal proibição levaria ao absurdo de praticamente condenar o empregado a tornar-se escravo do empregador, tolhendo sua vontade de deixar o emprego espontaneamente, de igual modo não se pode conceber que não possa o trabalhador renunciar livremente ao mandato de membro integrante da representação dos empregados na CIPA, do que decorre a estabilidade provisória no emprego (RR - 253800-74.2006.5.18.0081, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 2011).

Como abordado anteriormente, várias são as garantias do Cipeiro que são interpretadas de maneira diversa, isso não é diferente com relação à renúncia à

estabilidade, esta garantia também é debatida e encontram-se adeptos a posicionamentos diversos.

Mesmo existindo as varias divergências, a renúncia é possível, pois ninguém é obrigado a manter uma relação de emprego contra sua vontade pelo simples fato de ter sido eleito membro da CIPA.

3.4 Reintegração do empregado Cipeiro demitido injustamente

Anteriormente já dito no item 3.1 deste trabalho, os membros da CIPA gozam de estabilidade no emprego, desde a data do registro da candidatura, até um ano após o termino do mandato. O empregado cipista demitido sem justo motivo, deverá ser reintegrado ao quadro de funcionários da empresa.

Essa reintegração do empregado no emprego consiste em devolver a ele o vínculo de emprego que por ora lhe foi indevidamente tirado, e conseqüentemente, serão também devolvidas todas as garantias contratuais havidas antes da demissão.

A reintegração poderá ser requerida pelo empregado Cipista judicialmente, quando for verificado que sua demissão ocorreu sem justo motivo, uma vez que ele goza de estabilidade, bem como, poderá ocorrer oportunamente pelo empregador ao se observar que a dispensa do empregado foi indevida/arbitraria, não sendo assim necessário o exame na justiça.

No sentido da lei as empresas não necessitam de justificativas para a rescisão do contrato de trabalho do seu empregado. O artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas assegura o direito potestativo do empregador com relação ao encerramento do contrato de trabalho sem justa causa, mas a questão em discussão, não é o fato de ser com ou sem justa causa, mas sim o fato do empregado gozar da sua estabilidade.

Cabe ressaltar que, este poder não é ilimitado uma vez que a própria legislação estabelece algumas situações em que os empregados são revestidos de proteção contra a demissão sem justa causa.

Dentre outras, as principais situações que obrigam a justificativa do empregador e revestem os empregados dessa proteção são: as gestantes, acidente de trabalho, dirigente sindical, membros da CIPA. Com isso, pode-se afirmar que o Cipeiro no caso de uma demissão sem justa causa tem direito à reintegração.

As situações ora abordadas limitam o poder diretivo da empresa em agir de forma arbitrária no momento do encerramento do contrato de trabalho do empregado e obriga o empregador a se justificar. Essa justificativa não pode ser realizada de maneira ensejar motivos banais, os motivos estão, de forma exemplificativa, elencados no artigo 482 da CLT.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

De acordo com autor Giovani Moraes Araújo:

O tempo e os meios necessários para o desempenho das funções previstas no Plano de Trabalho da CIPA deverão ser garantidos pelo empregador. A punição por ato faltoso não compete à CIPA, tampouco aos profissionais do SESMT. Essa é uma responsabilidade da direção da empresa. O ato faltoso do trabalhador está previsto no artigo 158 da CLT (ARAÚJO, 2009, p. 171).

Todo o empregado tem a obrigação de observar as normas de segurança e medicina do trabalho, nos termos do artigo 158 da CLT, sob pena de cometer ato faltoso:

Art. 158 – Cabe aos empregados:

- I. observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
- II. colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) À observância das instruções expedidas pelo empregado a recusa injustificada
- b) Ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecido pela empresa.

Se há necessidade de demitir um empregado estável, pressupõe-se que este descumpriu o contrato de trabalho, que deixou de arcar com suas obrigações na relação contratual em algum dos motivos previstos no dispositivo legal e, portanto, merece ser dispensado por justa causa.

[...] se fundou em motivo disciplinar (atos faltosos considerados justas causas para a rescisão do contrato de trabalho), técnico (introdução de novas máquinas ou métodos de trabalho que importem, necessariamente, na redução do pessoal utilizado no respectivo setor), econômico (p. ex: redução do mercado consumidor) ou financeiro (SUSSEKIND; MARANHÃO, 2003, p. 720).

Mediante a situação, e o empregador não indicar o motivo da justa causa ou se a penalidade da justa causa aplicada for desproporcional ao ato falho cometido pelo empregado, o empregador estará sujeito a reintegrar o empregado ao seu quadro de pessoal.

O empregado que teve seu contrato de trabalho rescindido injustamente, tem pleno direito à reintegração na empresa onde laborava, devendo também ser restabelecidas todas as garantias havidas antes do desligamento, ou seja, salário, benefícios, cargo, férias integrais ou proporcionais, 13º salário entre outras. Anula-se a rescisão de contrato e o empregado volta a exercer suas atividades normalmente como se a rescisão não tivesse acontecido.

Bem importante lembrar que no caso de haver lapso temporal entre a demissão e a reintegração, todo o período será contado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, tanto trabalhistas como previdenciários.

As obrigações das empresas são inúmeras, além das já citadas caso a empresa tenha recolhido a multa de 40% do FGTS, no caso de demissão sem justa causa, poderá ser feito o pedido de devolução do valor para a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, corrigido monetariamente.

Caso a empresa tiver realizado a anotação da baixa na CTPS, esta anotação deverá ser anulada. Como não há determinação legal de como proceder nesta situação, a empresa poderá utilizar a parte de "anotações gerais" da CTPS, informando que a rescisão foi anulada em razão da reintegração e indicando a página onde consta a baixa indevida.

Quanto aos pagamentos decorrentes da rescisão de contrato como férias indenizadas, 13º salário ou outras garantias previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho deverão ser compensadas da remuneração que o empregado reintegrado terá direito a receber durante o período em que esteve afastado do labor.

O empregado Cipeiro, quando a sua demissão é injusta, ele tem a seu favor fatores relevantes a serem observados para a sua reintegração. A reintegração é mais um dos benefícios resguardados aos membros da CIPA e visa a manutenção de todas as garantias anteriormente conquistadas.

4 APOSENTADORIA

4.1 Aposentadoria especial

A Emenda Constitucional nº 20/98, ao dar nova redação ao § 1º do artigo 201 da Constituição Federal, permitiu a criação da Aposentadoria Especial, prevendo que somente poderão ser adotados requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadorias em razão de atividades exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física do trabalhador.

A aposentadoria especial está prevista no artigo 57 e seguintes da Lei 8.213/91, o artigo 57 assim dispõe:

Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei. (Redação dada pela Lei nº. 9.032, de 28.4.94) (Grifo nosso).

De acordo com Procurador Federal, Dr. Lincoln Nolasco (2012), o benefício previdenciário de aposentadoria especial é uma espécie de aposentadoria por tempo de contribuição, com redução do tempo de contribuição em razão do exercício de atividades consideradas prejudiciais à integridade física ou à saúde do trabalhador, através de agentes perigosos ou nocivos, podendo ser químicos, físicos ou biológicos.

A finalidade desse benefício é de amparar o trabalhador que laborou em condições nocivas e perigosas à sua saúde, que estiveram expostos aos agentes nocivos de modo habitual e permanente, não ocasional nem intermitente.

Nos termos da legislação previdenciária, essa aposentadoria será devida ao segurado empregado, trabalhador avulso e contribuinte individual, este somente quando cooperado filiado a cooperativa de trabalho ou de produção. Além disso, a exposição para ter direito à aposentadoria especial, é necessário também o cumprimento da carência, que corresponde ao número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o segurado faça jus ao benefício.

Em vista as informações retiradas do site da Previdência Social⁵, a comprovação de exposição aos agentes nocivos será feita por formulário denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), preenchido pela empresa ou seu preposto, com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

Traz ainda, que o PPP é o documento histórico-laboral do trabalhador que reúne dados administrativos, registros ambientais e resultados de monitoração biológica, entre outras informações, durante todo o período em que este exerceu suas atividades. Deverá ser emitido e mantido atualizado pela empresa empregadora, no caso de empregado; pela cooperativa de trabalho ou de produção, no caso de cooperado filiado; pelo Órgão Gestor de Mão-de-Obra (OGMO), no caso de trabalhador avulso portuário e pelo sindicato da categoria, no caso de trabalhador avulso não portuário. O sindicato da categoria ou OGMO estão autorizados a emitir o PPP somente para trabalhadores avulsos a eles vinculados.

Os antigos formulários para requerimento de aposentadoria especial (SB-40, DISES-BE 5235, DSS-8030 e DIRBEN 8030) somente serão aceitos pelo INSS para períodos laborados até 31/12/2003 e desde que emitidos até esta data, segundo os respectivos períodos de vigência. Para os períodos trabalhados a partir de 01/01/2004 ou formulários emitidos após esta data, será aceito apenas o PPP. O PPP poderá conter informações de todo o período trabalhado, ainda que exercido anteriormente a 01/01/2004.

Nos termos do disposto no artigo 58, § 4º, da Lei 8.213/91 e artigo 68, § 6º, do Decreto 3.048/99, a empresa é obrigada a fornecer cópia autêntica do PPP ao trabalhador em caso de rescisão do contrato de trabalho ou de desfiliação da cooperativa, sindicato ou Órgão Gestor de Mão de Obra.

Todavia, nem sempre fora necessária a comprovação dos agentes nocivos para a concessão da aposentadoria em comento, a aposentadoria especial que foi prevista

⁵ <http://www.mpas.gov.br/>

na Lei 3.807/60 (Lei Orgânica da Previdência Social), era sustentada pelo sistema de presunção legal vinculada à atividade exercida pelo trabalhador.

Importante destacar que a legislação não esgotou a relação de todas as atividades sujeitas a condição adversa de trabalho, o rol é exemplificativo, apenas para sinalizar para aquelas que presumidamente podem assim ser consideradas.

Até advento da Lei 9.032/95, não eram necessários então documentos comprovando os agentes nocivos a que trabalhadores eram expostos (SB-40, DSS-8030, PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário), a função exercida já caracterizava a agressão sofrida. A Lei supracitada alterou a redação do caput do artigo 57 da Lei 8.213/91 e afastou a possibilidade de enquadramento por “simples” exercício de atividade profissional, passando a ser exigido o enquadramento por submissão a agentes nocivos, deixando de existir a partir dali atividades profissionais especiais.

Todavia, a Lei 9.032/95 não tem eficácia retroativa e com isso as funções ainda são consideradas especiais (direito adquirido) até o advento da supracitada Lei, conforme se comprova jurisprudência abaixo:

EMENTA

PREVIDENCIÁRIO. RECURSO ESPECIAL. AGRAVO REGIMENTAL. ATIVIDADE SOB CONDIÇÕES ESPECIAIS. LEGISLAÇÃO VIGENTE À ÉPOCA EM QUE OS SERVIÇOS FORAM PRESTADOS. CONVERSÃO EM COMUM DO TEMPO DE SERVIÇO ESPECIAL. LEI 9.032/95 E DECRETO 2.172/97. AGRAVO INTERNO DESPROVIDO.

I - O tempo de serviço é disciplinado pela lei vigente à época em que efetivamente prestado, passando a integrar, como direito autônomo, o patrimônio jurídico do trabalhador. A lei nova que venha a estabelecer restrição ao cômputo do tempo de serviço não pode ser aplicada retroativamente.

II - A exigência de comprovação de efetiva exposição aos agentes nocivos, estabelecida no § 4º do art. 57 e §§ 1º e 2º do artigo 58 da Lei 8.213/91, este na redação da Lei 9.732/98, só pode aplicar-se ao tempo de serviço prestado durante a sua vigência, e não retroativamente, porque se trata de condição restritiva ao reconhecimento do direito. Se a legislação anterior exigia a comprovação da exposição aos agentes nocivos, mas não limitava os meios de prova, a lei posterior, que passou a exigir laudo técnico, tem inegável caráter restritivo ao exercício do direito, não podendo se aplicada a situações pretéritas.

III - Até o advento da Lei 9.032/95, em 29-04-95, era possível o reconhecimento do tempo de serviço especial, com base na categoria profissional do trabalhador. A partir desta Norma, a comprovação da atividade especial é feita por intermédio dos formulários SB-40 e DSS-8030, até a edição do Decreto 2.172 de 05-03-97, que regulamentou a

MP 1523/96 (convertida na Lei 9.528/97), que passou a exigir o laudo técnico.

IV - O § 5º, do artigo 57 da Lei 8.213/91, passou a ter a redação do artigo 28 da Lei 9.711/98, tornando-se proibida a conversão do tempo de serviço especial em comum, exceto para a atividade especial exercida até a edição da MP 1.663-10, em 28.05.98, quando o referido dispositivo ainda era aplicável, na redação original dada pela Lei 9.032/95.

V - Agravo interno desprovido (grifei) (AGRG no RESP 493458 RS 2003/0006259-4, Relator: Ministro Gilson Dipp, 2003) (grifo do autor).

Assim sendo, até 28/04/1995 data da Lei 9.032/95, podem ser consideradas como específicas funções/atividades específicas realizadas por trabalhadores.

Após cumpridos os requisitos para a percepção da aposentadoria especial, o segurado poderá requerer o benefício junto a Previdência Social. Caso deferido seu pedido, ele não poderá continuar no exercício de atividade ou operações, onde ficam expostos aos agentes nocivos que ensejaram a aposentadoria especial.

Nesse sentido, a Instrução Normativa INSS/PRES nº 45, de 6 de agosto de 2010 – DOU de 11.8.2010 -, que dispõe sobre a administração de informações dos segurados, o reconhecimento, a manutenção e a revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social e disciplina o processo administrativo previdenciário no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, aduz, em seu artigo 52, que a aposentadoria especial requerida e concedida a partir de 29 de abril de 1995, data da publicação da Lei nº 9.032, de 1995, em virtude da exposição do trabalhador a agentes nocivos, será cessada pelo INSS, se o beneficiário permanecer ou retornar à atividade que enseje a concessão desse benefício, na mesma ou em outra empresa, qualquer que seja a forma de prestação de serviço ou categoria de segurado. Além da devolução dos valores percebidos pelo aposentado, que certamente será pleiteada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Concedida a aposentadoria especial, é certo que o empregado não pode mais prestar serviços para qualquer empresa num ambiente que ele esteja exposto a agentes nocivos à sua saúde, sob pena de perder seu benefício.

5 APOSENTADORIA ESPECIAL DO CIPISTA EM GOZO DA ESTABILIDADE

Uma situação controversa com relação ao Cipista ocorre quando lhe é concedida a aposentadoria especial e este se encontra no período de estabilidade. E a estabilidade do empregado Cipista? A aposentadoria extingue ou não o contrato de trabalho?

Como já visto no item 4.1 do presente trabalho, o funcionário que labora em condições especiais não poderá continuar a prestação de serviço exposto aos agentes que lhe concedeu a aposentadoria especial, visto que, constitui-se em tratamento diferenciado ofertado pela ordem jurídica previdenciária, concedendo maior benefício àquele trabalhador segurado, se comparado com os demais trabalhadores.

Para o direito previdenciário, bem como, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) a aposentadoria não encerra o contrato de trabalho, como também o empregado não é obrigado a pedir a rescisão do contrato devido a sua aposentadoria. O que tem que ocorrer é o afastamento do empregado das atividades realizadas com agentes nocivos.

Segundo posicionamento do STF, “o direito previdenciário difere do direito obreiro, não importando a aposentadoria espontânea na cessação do liame empregatício”.

Nesse sentido também está a OJ 361 da SDI-I do TST, segunda a qual:

Nº 361 APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. UNICIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. MULTA DE 40% DO FGTS SOBRE TODO O PERÍODO. A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

Por analogia, a aposentadoria especial também não é causa de extinção do contrato de trabalho.

Desta feita, em se tratando de um membro da CIPA, caberá à empresa zelar pelo interesse do seu empregado, seja no remanejamento ou no pagamento da indenização pela estabilidade, se for o caso. O empregado não tem que rescindir o seu contrato e nem mesmo continuar o labor considerado prejudicial à sua saúde, tendo a possibilidade de cessação do seu benefício.

Certo é que a extinção do contrato de trabalho pela aposentadoria não encontra óbice legal, enquanto a estabilidade do Cipista está devidamente regulamentada.

É importante observar que o Supremo Tribunal Federal, julgando as ADINs nºs 1.770 e 1.721, considerou inconstitucionais os parágrafos 1º e 2º do artigo 453 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao fundamento de que a previsão de extinção do contrato de trabalho, com a concessão da aposentadoria espontânea, viola preceitos constitucionais relativos à proteção e à garantia à percepção de benefícios previdenciários. Esta Corte vinha entendendo, por meio de sua iterativa e notória jurisprudência, então pacificada por meio da Orientação Jurisprudencial nº 177 da SBDI-1, que a aposentadoria espontânea tinha, efetivamente, o condão de extinguir o contrato de trabalho, conquanto permanecesse o trabalhador na prestação de serviços, depois de concedido o benefício previdenciário.

Para a exemplificação das informações acima, seguem decisões que corroboram com o entendimento do STF.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. APOSENTADORIA - MEMBRO DE CIPA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - REINTEGRAÇÃO. Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. Agravo desprovido. (PROC. Nº TST-AIRR-2.651/2007-055-12-40.6 – Data da publicação 27/11/2009)

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA - EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Adin. nº 1721-3, declarou a inconstitucionalidade do § 1º e § 2º do artigo 453 da CLT, respectivamente. O fato é que o tempo de serviço tem efeitos diversos na Previdência e no Direito do Trabalho. Como não ocorre a rescisão do contrato de trabalho por força da aposentadoria, o empregado conserva o direito de receber a multa de 40% sobre todos os depósitos do FGTS, abrangendo os efetivados antes e os depois da aposentadoria. Esse direito só vai surgir com a dispensa imotivada do empregado.- (PROC. Nº TST-ED-RR-709374/2000.3)

RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. MEMBRO SUPLENTE DA CIPA - ESTABILIDADE. SÚMULA 339/TST. Estando o acórdão moldado à jurisprudência desta Corte (Súmula 339, I/TST), não pode prosperar o recurso de revista, nos termos do art.896, § 4º, da CLT e Súmula 333/TST. Recurso de revista não conhecido. 2. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SÚMULAS 219 E 329 DO TST. Estando a decisão regional em conformidade com a jurisprudência desta Corte (Súmulas 219 e 329 do TST), incidem os termos do art. 896, § 4º, da CLT. Recurso de revista não conhecido.- (Processo TST-RR-151/2005-003-22-00.0, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DJ 31/10/2008);

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO. PEDIDO PRINCIPAL. REINTEGRAÇÃO. SUPLENTE DA CIPA. ESTABILIDADE. O e. Tribunal Regional entendeu que a aposentadoria espontânea põe fim ao pacto laboral e que o reclamado, tão logo soube da fato, rescindiu o contrato e pagou as verbas rescisórias devidas, sendo, por isso, incabíveis a reintegração e o pagamento de aviso prévio de acréscimo de 40% do FGTS sobre os depósitos efetuados desde o início do contrato de trabalho. Pelo mesmo motivo, afastou o argumento da autora quanto à estabilidade provisória decorrente da condição de membro da CIPA. **Entretanto, o entendimento a respeito dos efeitos da aposentadoria sobre o contrato de trabalho foi superado no c. TST, tendo o recurso de revista sido conhecido e provido para, reformando o acórdão regional, condenar o Reclamado ao pagamento da multa de 40% sobre o FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria e dos honorários advocatícios.** No caso, contudo, o pedido principal é o de reintegração, alicerçado na tese de que a aposentadoria não termina o vínculo de emprego e que a autora é detentora de estabilidade provisória decorrente da sua condição de suplente da CIPA. Nesse contexto, faz-se necessário que as instâncias ordinárias apreciem o pedido principal, contido na letra a da exordial, referente à pretensão de tutela antecipatória de reintegração, como entender de direito. Embargos de declaração acolhidos com efeito modificativo.- (Processo TST-ED-RR-113438/2003-900-04-00.2, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 6ª Turma, DJ 30/05/2008);

RECURSO DE REVISTA. DESCONTOS REFERENTES ÀS CONTRIBUIÇÕES FISCAIS. Segundo a jurisprudência concentrada no item II da Súmula 368 do TST, o recolhimento dos descontos fiscais, resultante dos créditos do empregado oriundos de condenação judicial, deve incidir sobre o valor total da condenação e ser calculado ao final.

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. PERMANÊNCIA NO EMPREGO. EFEITOS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CIPA. O entendimento desta Corte sobre o tema era pacífico e estava consubstanciado na Orientação Jurisprudencial 177 da SBDI-1 do TST. Todavia, ante o julgamento procedente das ADIns 1.770-4/DF e 1.721-3/DF pelo Supremo Tribunal Federal, houve por bem o Tribunal Pleno desta Corte cancelar a aludida Orientação Jurisprudencial. (DJ 30/10/2006) Assim, fica afastada a tese de que a aposentadoria extingue o contrato de trabalho, sendo assegurado ao reclamante, eleito suplente da CIPA, o direito à estabilidade provisória (art. 10, inc. II, alínea a, do ADCT). Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento.- (Processo TST-RR-761268/2001.8, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DJ 27/04/2007). Grifei

EMENTA
ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CIPA.
APOSENTADORIA ESPONTÂNEA.

AUSÊNCIA DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A demissão imotivada do empregado eleito membro da CIPA durante o período compreendido entre o registro da sua candidatura até um ano após a extinção do seu mandato enseja o direito à reintegração no emprego bem como ao pagamento de indenização consistente nos salários correspondentes ao período compreendido entre a data da demissão e a efetiva reintegração no emprego, ante a estabilidade provisória decorrente da condição de cipeiro, ainda que a eleição no cargo correspondente tenha ocorrido após a concessão de aposentadoria voluntária por tempo de serviço, uma vez que o aposento, por si só, não extingue o contrato de trabalho. (MS 10026200500022009 PI 10026-2005-000-22-00-9, Relator(a): ENEDINA MARIA GOMES DOS SANTOS, 2005).

As decisões anteriores que geraram conflitos de jurisprudência tem o seguinte embasamento:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CIPA. APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. 1. A aposentadoria espontânea é causa determinante da extinção do contrato de trabalho e, por conseguinte, da garantia de emprego de membro de CIPA, porquanto desaparecem os fundamentos que ditam a outorga de tal proteção ao empregado. 2. Não se pode acolher, em semelhante circunstância, pedido de reintegração no emprego e tampouco de pagamento de salários pelo período estabilitário remanescente. Orientação Jurisprudencial nº 177 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. 3. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.- (PROCESSO: RR NÚMERO: 750053 ANO: 2001 PUBLICAÇÃO: DJ - 10/06/2005 JOÃO ORESTE DALAZEN Ministro Relator).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. EFEITOS. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE. A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 177 da SDI-1 do TST, com a qual a decisão recorrida se harmoniza. A garantia de emprego assegurada no art. 8º, VIII, da Constituição Federal ao empregado sindicalizado (cargo de direção), visa inibir a dispensa imotivada por ato unilateral do empregador, na tentativa de obstaculizar o exercício da atividade sindical, o que não se verifica na extinção do vínculo de emprego por ato espontâneo do empregado, com o advento de sua aposentadoria. Incidência da Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.- (JUIZ CONVOCADO WALMIR OLIVEIRA DA COSTA Relator).

Com isso, se a empresa mantiver o interesse nos serviços prestados pelo empregado que não é membro da CIPA, ela deverá remanejá-lo para uma área em que ele não tenha contado com agentes nocivos prejudiciais a sua saúde ou integridade física. Caso a empresa não opte pelo remanejamento e também não rescinda o contrato, caberá ao empregado pedir a demissão ou se arriscar em uma função que poderá acarretar na cessação do seu benefício previdenciário, bem como a devolução dos valores recebidos.

No caso do Cipista, as possibilidades listadas acima são distintas, em razão da estabilidade adquirida ao ser eleito um membro da CIPA. Quando ocorre a concessão do benefício de aposentadoria especial para esse funcionário em questão, a empresa deverá remanejá-lo, podendo o empregador demiti-lo somente se comprovar a existência de um motivo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado ou indenizá-lo.

O estudo realizado demonstra possibilidade da aposentadoria gerar ou não a extinção do contrato de trabalho, o que vem travando uma discussão importante no meio jurídico.

Contudo, com o posicionamento do Supremo Tribunal Federal e o julgamento das Adins nºs 1.770 e 1.721, pode se chegar à conclusão de que a concessão da aposentadoria não implica na extinção do contrato de trabalho. E no caso do empregado ser membro da CIPA, a empresa terá que remanejá-lo, não deixando a cargo do empregado o dever de resolver sua situação em um possível pedido de desligamento.

6 CONCLUSÃO

A Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) como já vimos, é um órgão que visa à prevenção de doenças e acidentes relacionados ao trabalho, com o objetivo de conciliar o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde de todos os trabalhadores dentro de uma empresa. Tendo em seu quadro representantes do empregador e dos empregados, seguindo o dimensionamento estabelecido pela Norma Regulamentadora nº 5, salvo alterações disciplinadas em atos normativos para os setores econômicos específicos.

No estudo realizado observa-se a estabilidade conferida ao empregado eleito membro da CIPA para o exercício de suas atribuições, bem como as disparidades de entendimentos quanto às garantias obtidas pelo Cipeiro. As divergências mais importantes abordadas no presente trabalho são quanto à estabilidade; à possibilidade de desconto da contribuição previdenciária no pagamento da

indenização para o Cipeiro; à renúncia a estabilidade e à aposentadoria especial do Cipeiro.

Os debates acerca do instituto da estabilidade estiveram cominados sobre suas vantagens e desvantagens. A doutrina majoritária defende a sua existência no que se refere a ser mais que uma garantia de emprego, uma garantia social. Em resumo, a estabilidade advinda do exercício da função de Cipista veio para proteger esses trabalhadores de possíveis ameaças e/ou represálias do empregador, no sentido de serem vítimas de despedida arbitrária, caso venham a contrariar os interesses da empresa.

O recolhimento da contribuição previdenciária, tese sustentada pela União não tem muita força jurisprudencial, sendo que o entendimento majoritário corrobora com o não recolhimento da contribuição, concluindo pelo estudo realizado que o desconto da contribuição é indevido, o empregado quando percebe a indenização não presta qualquer tipo de serviço, e a contribuição é descontada por pessoas que estão laborando. Outro fator que também colaborou para esse posicionamento é a natureza indenizatória e não salarial.

Outro ponto abordado foi à renúncia à estabilidade por parte do membro da CIPA. O posicionamento é no sentido de que a renúncia é possível, uma vez que ninguém é obrigado a manter uma relação de emprego contra sua vontade pelo simples fato de ter sido eleito membro da CIPA, esta decisão deverá ser fundamentada para evitar coação por parte do empregador.

Quanto à aposentadoria, o posicionamento atual e com melhor fundamentação é o da não extinção do contrato de trabalho com a concessão da aposentadoria espontânea e por analogia, aposentadoria especial. Devido a este posicionamento, o empregador tem que remanejar o empregado Cipista, não cabendo a ele dispensá-lo.

Por fim, pelo presente trabalho, pode ser observado que são várias as divergências de entendimentos com relação à aplicação dos direitos dos membros da CIPA, cabendo ao operador do direito analisar as teses apresentadas e acompanhar de perto toda alteração sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

ANGHER, Anne Joyce (Org.). **Vade mecum acadêmico de direito**. 13. ed. São Paulo: Rideel, 2012.

ARAÚJO Francisco Rossal de. A Saúde do Trabalhador como Direito Fundamental (no Brasil). **Revista Eletrônica do TRT, 4ª Região/RS**. Disponível em: <www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/2111/indice_artigos.pdf>. Acesso em: 16 out. 2012.

ARAUJO, Giovanni Moraes de. **Normas Regulamentadoras Comentadas e Ilustradas**. 7. ed. Rio de Janeiro: Gerenciamento Verde Ed. e Livr. Virtual, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%20C3A7%20ao.htm>. Acesso em: 24 jan. 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 14 set. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

_____. Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944. Reforma da Lei de Acidentes do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 29 abr. 1995. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/24/1944/7036.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2012.

_____. **Instrução Normativa INSS/PRES Nº 45, de 6 de agosto de 2010**. Dispõe sobre a administração de informações dos segurados, o reconhecimento, a manutenção e a revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social e disciplina o processo administrativo previdenciário no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 2010. Disponível em: <www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-pres/2010/45.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. Lei n.º 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a segurança e medicina do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 23 dez. 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

_____. Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, 25 ago. 1960. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial**

da República Federativa do Brasil. Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 11 nov. 2012.

_____. Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995. Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil.** Brasília, 29 abr. 1995. Disponível em: <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1995/9032.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2012.

_____. **Norma Regulamentadora n. 05 - Mistério do Trabalho.** Disponível em: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Jurisprudência.** São Paulo: Associação dos Advogados do Brasil, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula.** Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/enunciados_tst.htm>. Acesso em: 16 out. 2012.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de direito previdenciário.** 10. ed. Santa Catarina: Conceito, 2008.

FRANÇA JUNIOR, Lucimar Barreto. A estabilidade do candidato membro da CIPA. **Revista Síntese Trabalhista**, nº 192. Jun. 2005.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário.** 12. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da seguridade social.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NOLASCO, Lincoln. Aposentadoria especial. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3371, 23 set. 2012. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/22660>>. Acesso em: 17 dez. 2012.

RIBEIRO, Maria Helena Carreira Alvim. **Aposentadoria especial.** 4. ed. Curitiba: Juruá, 2011.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico.** 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr. 2003. v.1.

TORRES, Bosco. **Administração de Recursos Humanos II**, Maceió, 2012, p. 16.
Disponível em: <http://www.boscotorres.com.br/wpcontent/uploads/2012/10/Apostila_ADM.RECURSOS.HUMANOS-II.pdf>. Acesso em: 30 out. 2012.