

ISSN 1679-8694



**PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO**

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 15ª REGIÃO  
CAMPINAS**

**Direção e coordenação da Escola Judicial  
Repositório Oficial de Jurisprudência**

Campinas

n. 47

p. 1 - 344

jul./dez.

2015

# A RENÚNCIA À CONTINUIDADE DO MANDATO DO CIPEIRO SIGNIFICARIA PERDA DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO?

## WOULD THE RENOUNCE TO THE CONTINUITY OF MANDATE OF INTERNAL COMMITTEE TO PREVENT ACCIDENTS MEAN LOSS OF PROVISIONAL GUARANTEE IN EMPLOYMENT?

Alexandre Pimenta Batista Pereira\*

**Resumo:** A possibilidade de renúncia à continuidade do mandato na comissão interna de prevenção de acidentes há de ser cotejada em análise ao quadro de garantia provisória do emprego. Ao contrário do que aparentemente possa se fazer crer, a manifestação de vontade quanto à abdicação da permanência representativa não significa a perda imediata do tempo de quarentena, previsto em lei. O presente artigo busca esclarecer e separar os dois institutos jurídico-trabalhistas.

**Palavras-chave:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Mandato. Renúncia. Garantia de emprego.

**Abstract:** The possibility of renounce the continuity of the mandate to an internal committee to prevent accidents is to be collated for analysis to provisional guarantee framework of employment. Contrary to what apparently may be to believe, the manifestation of will to the abdication of representative permanence does not mean the immediate loss of time in quarantine, provided by law. This article seeks to clarify and separate the two legal-labor institutions.

**Keywords:** Internal Committee to Prevent Accidents. Mandate. Renounce. Employment guarantee.

---

\*Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 3ª Região. Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Ex-Bolsista do Serviço Alemão de Intercâmbio Acadêmico (DAAD). Pesquisador-Visitante na Universidade de Gießen/Alemanha (2006-2008) e no Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht em Hamburgo/Alemanha (2010-2011). Ex-Professor da Universidade Federal de Viçosa. Professor do curso de Mestrado em Gestão Integrada do Território na Universidade Vale do Rio Doce (UNIVALE).

## 1 INTRODUÇÃO

As reflexões do presente artigo são baseadas em um caso concreto, que este autor teve a oportunidade de sentenciar<sup>1</sup>. Mesmo não sendo uma situação de restrição da publicidade por segredo de justiça, tomou-se por bem omitir os nomes das partes, diante da inexistência do trânsito em julgado.

Trata-se de ação trabalhista na qual o obreiro pleiteia indenização substitutiva, decorrente do período de garantia provisória; relata que teria exercido a representação na CIPA durante o período aproximado de um ano na empresa. Antes do término do primeiro mandato, teria se candidatado à reeleição, enfrentando inúmeras dificuldades para conseguir lograr êxito no pleito eleitoral. Aponta que a empresa o teria transferido de seu posto original, imposto tempo diversificado (contrário a seu pleito de gozo) para a concessão de férias, além de outras situações a dificultá-lo nas eleições de mandato cipeiro.

De todo modo, mesmo com o quadro adverso, o reclamante logrou êxito na vitória de sua candidatura como representante da CIPA (vice-presidente), garantindo-lhe, pois, a estabilidade provisória no emprego à luz do § 5º do art. 164 da CLT.

Porém, destacou o reclamante que os companheiros que o apoiaram nas eleições teriam sofrido retaliações posteriores, com sucessivas dispensas no emprego. Com o escopo de evitar outras demissões, o obreiro teria desistido da continuidade no mandato, cedendo à pressão imposta. Para tanto, em reunião extraordinária na comissão, retirou-se da CIPA e declarou em cartório a renúncia ao período estável.

A defesa salientou que o documento, com reconhecimento de firma em tabelionato, seria válido, com a declaração de desligamento do cipeiro renunciando ao cargo de vice-presidente, com a comunicação realizada aos demais membros da comissão em reunião extraordinária. Ademais, sustentou que não teria havido na homologação da rescisão contratual qualquer ressalva do sindicato, argumentando, ainda, que o próprio autor teria pedido a formalização da rescisão para viabilizar o saque do FGTS.

Poucos dias depois da formalização em cartório da declaração de renúncia à continuidade do mandato da CIPA, a reclamada teria dispensado o obreiro na modalidade “dispensa sem justa causa”.

Então.

A renúncia ao término do mandato implicaria perda da garantia provisória de emprego e, conseqüentemente, da indenização

---

<sup>1</sup>Trata-se de processo proveniente da Vara do Trabalho de Hortolândia, em fase de análise do recurso da empregadora pelo Eg. TRT da 15ª Região, tendo sido sentenciado pelo autor ainda como Magistrado da 15ª Região, antes de sua transferência por permuta para a 3ª Região.

substitutiva? Há que se conceber validade ao ato de despojamento? A declaração notarial de renúncia à indenização seria nula? Poderia o reclamante desistir da continuidade do mandato de cipeiro e perder, por consequência, a estabilidade provisória definida em lei?

Eis algumas questões que se procurarão refletir e ponderar no presente ensaio.

## 2 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES. TOPOLOGIA E REFLEXÕES

A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) está inserida na importância do direito tutelar do trabalho, porque visa promover as condições de saúde do obreiro, atrelada à permanente preservação das condições híginas no meio de labor.

A positivação da vedação da dispensa arbitrária do empregado eleito para o cargo de direção da CIPA encontra lastro no inciso II, “a”, do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República, de sorte a vedar a dispensa sem justa causa “do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”.

A importância temática da comissão de prevenção de acidentes transcende a mera positivação de lei ordinária e atinge o patamar de uma perspectiva de direito humano, fundamental, tendo em vista a força normativa da Constituição e a máxima efetividade dos direitos fundamentais. A topografia do instituto supera, assim, a geografia ordinária e atinge o resguardo na *lex legum*.

De todo modo, o conceito estatuído no art. 163 da CLT, com redação dada pela Lei n. 6.514/1977, induz a certa margem ampliativa de interpretação, na medida em que a lei não procura restringir os pressupostos de constituição da comissão, mas tão somente busca alertar para a importância da regulamentação no Ministério do Trabalho e Emprego no tocante aos requisitos de constituição da CIPA.

A este propósito, determina a CLT que:

[...] será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Com efeito, a Norma Regulamentadora n. 5/MTE, com redação aprovada pela Portaria n. 3.214/1978 do Ministério do Trabalho e Emprego, esmiúça as características e pressupostos da CIPA, fazendo referência à abrangência em todas as empresas (públicas e privadas)

no que toca ao número de representantes na comissão, ao mandato dos representantes (eleitos e designados), atribuições, funcionamento, inclusive em referência ao processo eleitoral.

O conceito de dispensa arbitrária (sem justa causa) do cipeiro encontra azo no art. 165 da CLT, ao dispor que:

[...] 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.

Em verdade, o item 5.8 da NR-5/MTE não salienta a possibilidade da relativização da garantia provisória de emprego do cipeiro, à medida que não apresenta o motivo fundante da perda do período estável (como consagrado no art. 165 celetário). Ao contrário, apenas traz consigo a regra de quarentena ao dispor sobre a vedação da dispensa arbitrária, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Assim, a estabilidade do cipeiro não constitui vantagem pessoal, nem mesmo está a proporcionar uma garantia absoluta ao emprego, nos termos da jurisprudência consolidada pela Súmula n. 339, II, TST. Ancorado no disposto celetista, a garantia provisória de emprego ao cipeiro pode ser interrompida quando o empregador apresente uma motivação de término do vínculo laboral, fundado em fatores disciplinados pela lei, em referência à justificativa de origem disciplinar, técnica, econômica ou financeira.

A este propósito, cumpre enfatizar que, na Alemanha, a situação da dispensa é estudada em atenção ao princípio do prognóstico (*Prognoseprinzip*), como medida de cotejo ao grau de distúrbio da relação jurídica a justificar o rompimento - em consonância à impossibilidade de permanência do vínculo - e também em vista da concretização de um juízo de razoabilidade e ponderação (*Grundsatz der Verhältnismäßigkeit*) quanto ao pressuposto e à razão motivadora da dispensa, buscando, sobretudo, concretizar a viabilidade de futura ocupação ao empregado (OTTO, 2008, p. 155).

A lei alemã de proteção à dispensa - *Kündigungsschutzgesetz* (KSchG), de 1951 - segue a linha de raciocínio por, primeiro, fixar o patamar geral de proteção à dispensa, que contraria preceito de ordem pública (*Sozial ungerechtfertigte Kündigungen*) e, em seguida, determinar a especificação concreta de proteção aos representantes da empresa (*Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und Personalvertretung*).

Por seu turno, a lei de constituição das empresas - *Betriebsverfassungsgesetz* (BetrVG) - dispõe no § 103 a hipótese excepcional de despedida dos representantes, a exigir o consentimento do conselho

de fábrica (*Betriebsrat*), podendo ser suprido, de modo excepcional e subsidiário, por autorização judicial.

### 3 ACHEGAS AO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE NO DIREITO LABORAL

É certo que o âmago estrutural do direito laboral está consagrado no predicado de inferioridade do obreiro na relação jurídica. O direito social fundamenta uma teia de proteção para mitigar a exploração capitalista e proteger o hipossuficiente na relação de nítido conteúdo desigual. A dicotomia capital *versus* trabalho marca a possibilidade do contexto de sujeição do mais fraco.

Nesse panorama, pode-se conceber a caracterização da luta de classes, sob a percepção de Marx e Engels, em **O Manifesto Comunista**:

A história de todas as sociedades que existiram até nossos dias tem sido a história das lutas de classes. Homem livre e escravo, patrício e plebeu, barão e servo, mestre de corporação e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada; uma guerra que terminou sempre, ou por uma transformação revolucionária, da sociedade inteira, ou pela destruição das duas classes em luta. (MARX; ENGELS, 1848, p. 7)

Concluem Marx e Engels clamando para o apoio geral à revolução, como modo de superação ao cenário de exploração:

Em resumo, os comunistas apoiam em toda parte qualquer movimento revolucionário contra o estado de coisas social e político existente. Os comunistas não se rebaixam a dissimular suas opiniões e seus fins. Proclamam abertamente que seus objetivos só podem ser alcançados pela derrubada violenta de toda a ordem social existente. (MARX; ENGELS, 1848, p. 21)

Nesse sentido, a concepção aristotélica do predicado de justiça representa a consagração efetiva de tratamento desigual aos desiguais.

Como observado por Leite de Carvalho, o direito do trabalho parte do pressuposto da desigualdade entre os contratantes e relativiza o princípio da autonomia da vontade individual, base do direito contratual civilístico. O direito do trabalho busca, em verdade, compensar a

inferioridade econômica, entregando uma rede de proteção ao empregado para assegurar direitos mínimos e indisponíveis ao obreiro. Decerto, o modo de corrigir desigualdades está atrelado a partir da concessão e entrega também de desigualdades (CARVALHO, 2011, p. 68).

Nesta toada, a ordem jurídica entende por bem reduzir a margem de disposição dos direitos outorgados ao empregado, sabendo-se que é necessário impor a obediência dos preceitos mínimos trabalhistas.

No tocante à renúncia, Plá Rodríguez destaca que:

[...] a obrigatoriedade das normas jurídico-trabalhistas conduz à irrenunciabilidade de benefícios. Um dos indícios da especificidade do Direito do Trabalho frente ao direito comum é que no Direito do Trabalho a exceção se tornou regra e a renúncia aparece como lesiva ao interesse que a norma quer regular. (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 62)

Porém, o mestre uruguaio procede a uma análise crítica do âmago de disposição no direito laboral. Haveria que se conceber uma completa eliminação da vontade privada, como força juridicamente relevante na elaboração normativa? Teria espaço para a liberdade nas relações trabalhistas?

Plá Rodríguez responde incisivamente a tal perspectiva, defendendo a preservação, sim, da autonomia da vontade nas relações de labor. Com veemência, elucida que:

Não há quem sustente tal absurdo. Se o Direito do Trabalho procura proteger a personalidade humana, é óbvia a impossibilidade de suprimir a livre manifestação de uma das qualidades supremas desta personalidade: sua vontade.

O caráter imperativo das normas trabalhistas, para o festejado jurista, não seria capaz de colocar fim à liberdade real dos contratantes. O direito do trabalho cria valores, tendo por lastro a responsabilidade social e a colaboração para o bem comum, sem excluir o campo de atuação da vontade privada.

Haveria, de certo modo, dois posicionamentos. Alguns colocariam as normas laborais como de natureza publicística, resultado da criação estatal; outros entenderiam que o direito do trabalho estaria imerso em normas simplesmente restritivas da autonomia, sem perder o condão privatístico da relação (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 65 *et seq.*).

Como quer que seja, a conjugação do âmago restrito de disposição não autoriza a pensar que a relação jurídica contratual (própria

do preceito *iuslaboral*) poderia se igualar à atuação publicista, de nítido condão heteronômico, arraigada na relação estatal. A norma *iuslaboral* está, de veras, ancorada no patamar horizontalizado, a imperar a eficácia dos direitos humanos. Nesta seara, não haveria a verticalização da incidência dos direitos fundamentais, haja vista o plexo do horizonte contratualístico.

Plá Rodríguez, todavia, não termina aí as suas reflexões. Aponta, ao contrário, para o que chama de “problemas emergentes da irrenunciabilidade” (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 70 *et seq.*) e passa a enumerar alguns pontos de análise.

O primeiro deles seria a determinação de quais normas teriam o condão de irrenunciáveis, enunciando a busca pela *ratio legis* normativa. Haveria certos índices de categorização que pudessem enunciar a tonalidade de exclusão da derrogação contratual.

O segundo questionamento passa, justamente, pela imprescindibilidade de declaração do direito positivo da norma de imperatividade:

Ou, em outras palavras: para que uma norma trabalhista seja irrenunciável, é necessária uma referência expressa do direito positivo? (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 71 *et seq.*)

Plá Rodríguez destaca, ainda, os chamados “inconvenientes da irrenunciabilidade”. Ter-se-ia, nesta seara, a incidência das normas irrenunciáveis, estudadas no patamar dos litígios e conflitos sociais, à luz do possível campo de derrogação normativo.

Haveria, outrossim, o chamado campo de variação da renúncia, em referência às diferenças entre os ajustes unilaterais e bilaterais: o ato abdicativo em si (a renúncia) separado da situação marcada por concessões recíprocas (a transação).

O famoso jurista problematiza, ademais, o momento abdicativo da renúncia - se antes ou no decorrer do contrato - gerando, por consequência, três situações: a nulidade total, a anulabilidade parcial ou a ineficácia relativa (PLÁ RODRÍGUEZ, 2000, p. 80 *et seq.*).

A impossibilidade de disposição dos direitos sociais seria decorrência lógica, verdadeiro epicentro da proteção obreira. A irrenunciabilidade ostentaria a marca da força normativa da proteção jurídica ao hipossuficiente.

O *ius cogens* representa o caráter imperativo da norma, de modo tal que a indisponibilidade ostentaria a incidência da ausência da abdicção, essência do predicado da irrenunciabilidade.

Concluindo: a mitigação da autonomia (e do parâmetro dispositivo) não significa ausência de renúncia e possibilidade concreta do despojamento. Afinal, o obreiro permanece um sujeito capaz, livre e senhor de suas próprias decisões.



#### 4 RENÚNCIA À CONTINUIDADE DO MANDATO. UMA AÇÃO BASEADA NO PRECEITO DE AUTONOMIA DA VONTADE

Longe de uma resposta concreta quanto à incisiva margem de renúncia juslaboral e da matriz própria de fundamento ao despojar, certo é que o trabalhador, embora ocupante de uma posição de inferioridade, é sujeito de direito e, em razão disso, detentor de liberdade e poder de abdicação. A possibilidade de renúncia e disposição revela a incidência da vontade livre do ser titular de direitos, sem a qual o trabalhador teria a situação de perene incapacidade e debilidade presumida.

Por isso, não existe presunção de vício de consentimento nos negócios jurídicos trabalhistas.

Para exemplificar, confira-se a redação da Súmula n. 342 do TST, *in verbis*:

DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Nesse sentido, o trabalhador é livre para poder manifestar a sua aquiescência quanto ao desconto salarial, a partir da associação em planos médicos, odontológicos e recreativos. A posição de inferioridade do obreiro na relação jurídica não é o bastante para conferir uma presunção absoluta, *iuris et de iure*, de vício do consentimento e nem, tampouco, importar afronta direta ao disposto no art. 462 CLT, salvo a demonstração clara de vício no negócio jurídico e, por consequência, de mácula no ato declaratório.

*Pari passu*, a desistência à continuidade do mandato do cipeiro também representa um ato livre, porque decorrente da autonomia da vontade, justificado sob os mais diversos predicados.

O ato de desistência, *in casu*, da continuidade do mandato cipeiro foi reconhecido perante a comunidade, não havendo elemento suficiente a infamar uma emanção abdicativa livre, testemunhada em reunião extraordinária dos membros regulares da comunidade cipeira.

Ademais, a redação do termo, de linguagem aparentemente rebuscada, formalizado em cartório, não é, por si, suficiente a configurar qualquer mácula à ação. O próprio Sindicato teria assistido o reclamante

quanto à redação do ato abdicativo, confirmando a hipótese de legitimidade à renúncia do mandato da CIPA.

A razão que motivou o reclamante a se retirar da comissão fez-se atrelada ao fundamento de uma ação livre, com esteio no princípio da autonomia da vontade (art. 5º da Constituição da República), sem a qual ao trabalhador seria presumida uma situação de debilidade ínsita e perene incapacidade.

A tutela jurídica ao obreiro não lhe retira, deveras, a capacidade de se auto-regulamentar, de reger a sua vida, segundo as próprias conveniências. Conferir uma proteção concreta ao desfavorecido não equivale a conceber uma tutoria constante, retirando a própria capacidade do obreiro de decidir o seu futuro.

De fato, a renúncia à continuidade do mandato à comissão de prevenção de acidentes é um ato livre, não havendo qualquer estigma ou mácula que possa nulificar a abdicação.

Bem diferente, todavia, é a garantia provisória do cipeiro.

## 5 TEMPO DE QUARENTENA DA GARANTIA DE EMPREGO DO CIPEIRO: a estabilidade provisória advinda da lei

Decerto, não se pode confundir a renúncia à ocupação do cargo de vice-presidente da CIPA, por revelar-se um ato livre, válido, com o tempo de quarentena imposto pela lei no tocante à permanência do emprego “**desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato**”, consoante art. 10, II, “a”, do ADCT.

Na situação em espeque, a reclamada teria justificado a ação ao fundamento de que a motivação da rescisão teria por base um pedido do próprio reclamante ao gerente para terminar a construção de sua casa, solicitando “que a empresa formalizasse a rescisão como se fosse ‘dispensa sem justa causa’, a fim de viabilizar o saque do FGTS”.

A justificativa do empregador, neste caso, não pode, todavia, *data venia*, prosperar.

Frise-se que no TRCT em questão constava especificadamente a causa do afastamento como “**dispensa sem justa causa**”.

De mais a mais, os requisitos para confecção ao tempo de prevalência da garantia de emprego do cipeiro (período de quarentena) são disciplinados pela lei. Impossível prevalecer, nesta situação, a imposição de uma fonte autônoma a afastar a garantia que tem por fruto um direito humano/fundamental, ligado à efetividade de proteção das normas de saúde, higiene e representação no meio ambiente laboral.

A renúncia ou transação no que tange ao tempo estabilitário do cipeiro (quarentena) revela-se plenamente nula, em consonância à hermenêutica das Orientações Jurisprudenciais n. 30 e 31 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, abaixo transcritas, *in verbis*:

ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. Nos termos do art. 10, II, 'b', do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do art. 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

ESTABILIDADE DO ACIDENTADO. ACORDO HOMOLOGADO.PREVALÊNCIA.IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DO ART. 118 DA LEI N. 8.213/1991. Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

Com efeito, a garantia de manutenção do emprego e do salário do empregado representante da CIPA - um ano após o término do mandato - é imperativa, atrelada que está a fatores puramente objetivos. A norma tem em mira a atuação livre do representante obreiro, de sorte tal que o cunho social da premissa protetora afasta o despojamento dos particulares no caso concreto.

*Pari passu*, as garantias de emprego da gestante, do dirigente sindical, representam evolução marcante do direito do trabalho, porque agregam a manifestação da imperatividade das normas de proteção social. Permitir a renúncia, nestas situações, seria jogar por terra as duras conquistas de consagração do trabalho como valor social.

Vale lembrar, inclusive, que na Alemanha a constelação protetiva da dispensa (*Kündigungsschutz*) em razão da função desempenhada nos órgãos coletivos de representação, tanto pela cogestão (*für Funktionsträger der Mitbestimmung*) quanto a partir do desempenho do serviço em prol da coletividade (*während des Dienstes im Interesse der Allgemeinheit*), é estudada em consonância e correspondência direta à proteção da maternidade (*für Schwangere und Mütter*) e ao preceito de integração e garantia aos portadores de necessidades especiais (*für schwerbehinderte Menschen*) (OTTO, 2008, p. 146-151).

A regra de proteção e vedação à dispensa está baseada não apenas em fatores de ordem subjetiva (maternidade, limitação corporal), mas também sob pressupostos de cunho objetivo, vinculados ao exercício do mandato coletivo de representação. O legislador cuida de reduzir o

espaço da autonomia abdicativa ao cunhar os pressupostos e limitações da dispensa ordinária, efetivando a garantia provisória de emprego e a conjugação da proteção à dispensa imotivada (*Kündigungsschutz*) (OTTO, 2008, p. 146). A demissão segue o preceito da *ultima ratio*, de sorte que são ponderados fatores ligados à proporcionalidade e necessidade da medida, aparecendo o rompimento do vínculo apenas como derradeira medida circunstancial (JUNKER, 2009, p. 206).

Nesse sentido, voltando à seara brasileira, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos obreiros ostenta o condão revelador do mínimo existencial, à luz da vedação do retrocesso social (princípio da progressividade dos direitos fundamentais, nos termos do *caput* do art. 7º da Constituição da República).

Se, de um lado, o ato de desligamento da representação cipeira representa, por si, uma ação válida, diante da manifestação de vontade do próprio reclamante, de outro lado, o ato abdicativo de renúncia à indenização não pode prevalecer ante a infração da norma de ordem pública, em consonância à constelação da garantia provisória de emprego do ocupante do mandato, mormente o período de quarentena legal.

Não teria qualquer valor jurídico, por representar vilipêndio às normas trabalhistas de natureza humana/fundamental, a declaração obreira de que a reclamada estaria isenta de pagar qualquer indenização da estabilidade provisória, mesmo que a manifestação fosse confeccionada em tabelião, com firma reconhecida do reclamante. Aceitar tal emanção de vontade seria uma afronta direta ao âmago estrutural, à própria natureza ontológica do Direito do Trabalho, porque representa gravíssimo menoscabo à proteção do valor social do labor, à luz do art. 19º e 444 da CLT.

Mesmo registrada em cartório e tabelionato oficial tal formalização é nula de pleno direito. O ato jurídico traria consigo o germe imanente, *in re ipsa*, de nulificação. Se assim não fosse, poder-se-ia chegar a um ambiente de validar declarações que o trabalhador despojasse do salário-mínimo, do décimo terceiro, do FGTS, das férias, direitos irrenunciáveis por natureza. Seria o cenário de uma desregulamentação aviltante, a legitimar uma exploração sem limites.

## 6 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho nasceu das próprias contradições do capitalismo, de sorte que a proteção jurídica ao inferiorizado, hipossuficiente na relação, está a merecer o norte existencial das normas juslaborais, buscando minimizar as desigualdades concretas da vida, a partir de concessões jurídicas.

Saliente-se.

Uma situação refere-se, propriamente, ao desligamento da comissão, ato, por si mesmo, válido, eis que representativo de uma manifestação de vontade livre e hígida.

Outro problema bem diferente tem em mira a garantia de labor do representante da CIPA, efetivada pelo tempo mínimo de manutenção no emprego, norma estatuída mediante um caráter de positivação constitucional, em atenção à proteção da liberdade de trabalho.

São, portanto, duas situações plenamente distintas, impassíveis de identidade.

Apenas seria possível construir o afastamento do tempo de garantia provisória do cipeiro quando o término da relação jurídica fizesse consolidado no próprio ato abdicativo obreiro - o pedido demissional - ou tendo por fim os fundamentos estatuídos na própria lei: a motivação de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira.

*In casu*, nenhuma das possíveis situações fizeram-se presentes, uma vez que a causa de término do contrato revelou-se atrelada à dispensa sem justa causa.

Neste particular, o empregador, ao ter dispensado o obreiro sem justa causa, passou por cima da garantia fundamental da estabilidade provisória do cipeiro, norma de ordem pública, de caráter fundamental, integrante dos princípios basilares constitucionais, núcleo tangente da própria ontologia do Direito do Trabalho. A dignidade humana e o valor social do trabalho (arts. 1º III, IV, 7º, 170 e 193 da Constituição da República), são predicados atrelados à máxima de vedar a caracterização do “trabalho como mercadoria”, postulado que encontra suas balizas no Anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a Declaração de Filadélfia, de 1944.

O ato de se retirar da CIPA é sumamente distinto do tempo de prevalência do período de quarentena (garantia provisória do emprego). Irrelevante a inexistência de ressalva do Sindicato na homologação rescisória ou o conteúdo do documento da carta de renúncia, tendo em vista a incidência do trato imperativo das normas trabalhistas (art. 9º e 444 da CLT).

Nesse sentido, confira-se o seguinte aresto:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. SUPLENTE DA CIPA. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. RENÚNCIA À ESTABILIDADE. NULIDADE. A Lei não admite a dispensa arbitrária dos representantes dos empregados nas CIPAs e seus respectivos suplentes, conforme se verifica do art. 165 da CLT. Sendo o empregado detentor de estabilidade provisória, o que a Lei possibilita é a sua dispensa por justa causa, ou então que ele próprio, desejando desligar-se de uma determinada

empresa, peça demissão do emprego, sendo válido esse ato desde que efetuado com a assistência do respectivo Sindicato, do Ministério do Trabalho ou desta própria Justiça Especializada, nos termos do art. 500 da CLT. Sendo incontroverso nos autos que a dispensa do autor ocorreu por iniciativa da ré, sem justa causa, nulo se afigura esse ato, assim como a alegada 'renúncia' à estabilidade, redigida e assinada pelo obreiro 10 dias após ter sido pré-avisado de sua dispensa. (TRT 15ª R.; RO 1418-2006-017-15-00-8; Ac. 48.812/2007; 5ª Câmara; Rel. Des. Ana Paula Pellegrina Lockmann; DOESP 11.10.2007; p. 107)

Com efeito, expirado o prazo do período estabilitário é devida a indenização substitutiva nos termos do art. 496 CLT, combinado com a Súmula n. 396 TST.

Na situação particular, cabe ao reclamante a indenização pelo tempo de garantia da estabilidade provisória do emprego, tendo em vista que o ato da dispensa imotivada representou abuso de direito do poder empregatício (art. 187 do Código Civil), por contrariar preceito constitucional de ordem pública, merecendo, assim, a respectiva indenização compensatória.

Atrelado ao princípio da reparação integral, seria devido ao reclamante o pagamento dos salários, gratificação natalina, férias com o terço constitucional e FGTS do respectivo tempo de garantia provisória, desde a dispensa imotivada até um ano após a data de saída da CIPA, tempo de encerramento da garantia provisória.

Em suma, a renúncia à continuidade do mandato do cipeiro não significa perda da garantia provisória. Ao contrário: o tempo de quarentena da permanência no emprego materializa, justamente, a garantia constitucional de proteção do representante obreiro quanto ao abuso das condições de labor, supostamente adversas. Compreender as distinções dos institutos é dever do intérprete e, sobretudo, missão do aplicador na análise do caso concreto, voltado à sapiência de "dar a cada um o que é seu" (*suum cuique tribuere*).

## 7 REFERÊNCIAS

CARVALHO, A. C. L. **Direito do Trabalho**: curso e discurso. Aracaju: Evocati. 2011.

JUNKER, Abbo. **Grundkurs Arbeitsrecht**. 8. Aufl., München: C.H. BECK, 2009.

MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. **O Manifesto Comunista**. Ed. eletrônica (*ebook*): Ridendo Castigat Mores, 1848.

OTTO, Hansjörg. **Arbeitsrecht**. 4. Aufl., Berlin: Gruyter Recht, 2008.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: LTr, 2000.