

OPINIÃO

[Por Bianca Maria Marques Ribeiro](#)

A composição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) é paritária, o que significa que metade dos membros são indicados pelo empregador e a outra metade é eleita pelos empregados, sendo que apenas esse segundo grupo goza da garantia provisória de emprego do registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato, que terá duração de um ano, permitindo uma reeleição, conforme previsão do artigo 10, II, alínea "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e artigo 164, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Súmula 339, II, do Tribunal Superior do Trabalho dispõe que a garantia de emprego do membro da Cipa não constitui vantagem pessoal do empregado, mas possui como objetivo sua proteção para que exerça suas atividades com tranquilidade e sem medo de represálias. Ou seja, a garantia do membro da Cipa somente tem razão de ser quando em atividade a empresa e sendo extinto o estabelecimento, não se verifica despedida arbitrária, sendo indevida a reintegração ou indenização do período estabilitário.

Em analogia e dependendo do caso concreto pode-se tomar entendimento semelhante quando o próprio empregado, detentor de estabilidade provisória por ser membro da Cipa eleito pelos empregados, afirma expressamente que não possui interesse na manutenção do posto de trabalho, sendo um caso de renúncia a garantia provisória de emprego.

Alguns direitos trabalhistas conquistados ao longo dos anos não admitem a possibilidade de renúncia, principalmente aqueles relacionados à dignidade da pessoa humana, porém tal assertiva não se aplica para justificar a imposição da continuidade da relação empregatícia em decorrência de estabilidade mesmo quando o empregado requer seu desligamento, pois isso significaria negar sua liberdade.

Assim, a estabilidade provisória do cipeiro não integra o rol dos direitos irrenunciáveis, havendo a possibilidade de renúncia à garantia de emprego, pois, como dito, o objetivo do legislador não

foi promover proteção individual do empregado, mas ampara-lo para atuação independente como membro da Cipa nos cuidados com a segurança do ambiente de trabalho.

Em recente decisão proferida na ação trabalhista 0017542-37.2015.5.16.0001 em trâmite perante a primeira vara do trabalho de São Luís (TRT-16º) a nobre magistrada reafirmou esse entendimento, pois havendo nítido desinteresse do empregado na manutenção do posto de trabalho, não há razão para manutenção da estabilidade provisória e menos ainda indenização.

Segue trecho da sentença acima citada:

□ O teor do depoimento da autora revela que a mesma de fato não tinha interesse na manutenção do posto de trabalho, tanto assim que dias após a demissão já havia adquirido um negócio próprio. Ora, o sentido da estabilidade é a manutenção do posto de trabalho para os integrantes da CIPA exercerem com segurança e tranquilidade seu mandato. Assim, o pedido de indenização quando nítido o desinteresse do posto de trabalho configura nítido abuso de direito, o qual não pode ser avalizado pelo Poder Judiciário, razão pela qual são improcedentes todos os pedidos relacionados à estabilidade pleiteada. (TRT16 - Processo nº 0017542 37.2015.5.16.0001. Juíza JOANNA DARCK SANCHES DA SILVA RIBEIRO. Publicação em 28/04/2016).

O mesmo ocorre quando o trabalhador dispensado arbitrariamente recusa, sem justo motivo, a oferta de reintegração ofertada pela empresa de forma tempestiva, entendendo-se aqui o curto período após a demissão e durante a estabilidade provisória do empregado, pois o nítido interesse apenas na indenização significa renúncia à estabilidade provisória.

Segue jurisprudência ratificando o entendimento acima:

□ Aos representantes dos empregados na CIPA assegura-se o emprego, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato (art. 10, II, "a", do ADCT da Constituição da República e art. 165 da CLT). Sendo o obreiro injustamente dispensado durante esse interregno, mas tendo a empresa reconsiderado seu ato, convocando-o para retornar ao seu posto de trabalho, a recusa do empregado em fazê-lo, sem comprovar a inviabilidade da reassunção do cargo, implica renúncia à estabilidade provisória, inexistindo, então, direito à indenização substitutiva. (TRT-00290-2014-079-03-00-7 RO. Primeira Turma. J u i z c o n v o c

a do C leber L úcio de Almeida R elator. | Publicação: 14/11/2014)

Portanto, a partir da expressa afirmação de desinteresse em permanecer no posto de trabalho ou a simples recusa do empregado a retornar ao trabalho, ocorre a renúncia tácita à estabilidade provisória de emprego decorrente das atividades de membro da Cipa, ou seja, tem-se que o obreiro rejeitou a garantia prevista em lei, tendo em vista que o objetivo do legislador é a garantia do emprego, e não o pagamento de verba indenizatória.

-

[Bianca Maria Marques Ribeiro](#) é advogada da área de Direito do Trabalho do Ulisses Sousa Advogados.

Revista **Consultor Jurídico**, 12 de junho de 2016.