



PROTEÇÃO AOS MEMBROS DA CIPA APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988

Emilio Rothfuchs Neto¹

Foi através da estabilidade no emprego que o legislador encontrou fórmula capaz de assegurar a continuidade das contribuições para as Caixas de Aposentadorias e Pensões, estas o embrião do sistema previdenciário brasileiro, origem remota do Direito do Trabalho.

A Lei Eloi Chaves, considerada o marco inicial do Direito do Trabalho, foi na realidade a que deu início ao sistema previdenciário, primeiramente através das Caixas, depois dos Institutos e, finalmente do INSS, esse gigante que ai está, dando miseráveis prestações a seus segurados obrigatórios e dependentes, para as quais exige cada vez mais elevadas contribuições.

A garantia de emprego atingiu seu período de maior expressão a partir da CLT, quando se dispôs a proteger a todos os empregados que completassem dez anos de serviço para o mesmo empregador.

Embora considerada pelos trabalhadores, entre os anos 40 e 60, como sua conquista maior, na realidade a estabilidade era um privilegio que poucos conquistavam, já que o rompimento do contrato se fazia antes de completados os 10 anos que asseguravam sua proteção ao obreiro. Estatísticas demonstraram que, embora destinada a todos, tal garantia não atingiu sequer 5% da mão de obra nacional.

Seu declínio iniciou-se em 1967, quando a Lei 5.107 facultou ao empregado optar entre o regime previsto na CLT, pelo qual poderia ficar estável depois de 10 anos, e o do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, então criado, que lhe oferecia outra proteção, embora sempre exposto ao arbítrio do empregador que poderia desempregá-lo a qualquer momento, por qualquer motivo e mesmo sem motivo... Do regime de expectativa de estabilidade passou-se para o da total instabilidade do trabalhador no emprego.

Na medida em que a opção passou a ser quase uma “*conditio sine qua non*” para o candidato ser admitido ao emprego, a estabilidade sobreviveu apenas com aqueles que já a haviam conquistado antes que entrasse em vigor o novo regime optativo, em 1967.

Aos poucos, porém, começaram a surgir tentativas tímidas de dar alguma proteção aos empregados, ainda que não a todos, mas apenas a poucos, o que, de qualquer forma, seria sempre melhor que o nada até então em vigor.

Assim, em 1977, pela Lei 6.514, foi criada a proteção aos membros da CIPA, mesmo assim sem características de estabilidade.

Enquanto na estabilidade o empregado não pode ser despedido, salvo por falta grave ou força maior, no primeiro caso mediante inquérito judicial, a proteção dada aos membros da CIPA convive com a despedida unilateral: o empregado pode ser despedido, independente de inquérito, porém desde que haja um ou

¹ Advogado trabalhista no RS. Professor de Direito do Trabalho da UFRGS. Procurador do Estado do RS (aposentado).



alguns dos motivos previstos na Lei, e estes são, na forma do art. 165 da CLT, o disciplinar, que não se confunde com a justa causa, o técnico, o econômico e o financeiro.

O empregado protegido pode ser despedido validamente, mas o empregador ficará obrigado a comprovar, se o empregado propuser ação tendente a desconstituir a despedida a seu ver imotivada, a ocorrência de um dos motivos legitimadores de seu ato. Se não comprovar ficará sujeito a reintegrar o trabalhador despedido sem observância à norma legal.

Neste particular entendemos devesse a lei ter estabelecido um prazo de decadência para o empregado propor a ação em que vai ser examinado o justo motivo da despedida e, se não demonstrado, determinada sua reintegração, evitando-se assim que aquele, de má-fé, espere transcorra quase integralmente o período de dois anos e só então venha a propor a ação pleiteando ser reintegrado no emprego, quando já se perdeu grande parte da prova dos fatos relevantes.

Melhor teria sido que a lei estabelecesse que a reintegração só seria concedida se a ação fosse proposta dentro de um prazo que poderia ser de 90 dias, contado da despedida, cabendo a pura readmissão se o ajuizamento se desse fora desse prazo.

Por esta norma estão protegidos apenas os titulares da representação dos empregados na CIPA. E tal proteção vigorará a partir da eleição e até o término do mandato.

Os membros suplentes da representação obreira não gozam da mesma proteção, não obstante as vezes sejam encontradas decisões judiciais que a concedem, simplesmente porque a lei foi expressa e restrita aos titulares, não deixando campo para que, mesmo num esforço interpretativo, se possa estender àqueles a garantia que é prerrogativa destes últimos.

Também não estão protegidos os representantes do empregador naquele órgão paritário, pela mesma razão de a lei não contemplá-los nem ao menos implicitamente.

O texto legal é claro: apenas os titulares da representação dos empregados na CIPA gozam a proteção, não fazendo qualquer exceção ou ampliação.

Ainda que não possa a garantia ser considerada como estabilidade no emprego, porque o empregado pode ser despedido, embora só em casos restritos, este foi o primeiro passo em direção à reconquista de uma garantia de emprego, ou à restrição ao direito amplo e ilimitado de o empregador despedir seus empregados.

Assim, desde 1977, estão protegidos contra a despedida arbitrária os titulares da representação de empregados na CIPA, durante o período que vai desde a eleição até o final de seu mandato.

Em 1988 o constituinte, que tanto tratou de legislação ordinária no texto constitucional, pretendeu, ao apagar das luzes do trabalho da Assembléia Nacional Constituinte, e depois de não haver obtido êxito na proposta quase absurda de conceder estabilidade ampla a todos os empregados, desde que cumprido o contrato experimental, ampliar a garantia dada aos membros da CIPA, inserindo regra no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. O art. 10, inciso II, alínea "a" diz que "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção, de comissões internas de prevenção de acidentes".

Visando ampliar o prazo da garantia, relativamente ao que já estava traçado na lei ordinária, dispôs que a vedação de despedir vigoraria desde o registro da candidatura, não mais da eleição, prorrogando-se até um ano após o final de seu mandato.



Talvez por pressa, ou então por descuido — na elaboração constitucional houve casos de descuidos e enganos nas votações — o constituinte não se deu conta que, embora quisesse proteger a todos os membros eleitos da CIPA, acabou por ampliar a proteção apenas aos eleitos para cargo de direção.

Como somente é eleito o vice-presidente da CIPA, já que o presidente é sempre indicado pelo empregador, dentre os escolhidos para compor a representação patronal, resultou que o vice-presidente passou a gozar uma proteção maior que dos seus pares.

Enquanto os demais representantes de empregados estão protegidos durante o mandato, o vice-presidente, que é um desses, goza da proteção desde o registro de sua candidatura ao cargo de direção até um ano após o término de seu mandato neste cargo.

Os membros integrantes da CIPA passaram a se dividir em três categorias distintas, em função das garantias que possuem por força de sua participação no órgão.

Em primeiro lugar estão os representantes da empresa, que por não serem eleitos, mas indicados pelo empregador, não gozam de nenhuma garantia contra a despedida arbitrária. Entre estes está também o presidente da comissão, já que este sempre será escolhido pelo empregador dentre os seus representantes.

Num segundo plano estão os membros eleitos como titulares da representação dos empregados. Estes gozarão a proteção do art. 165 da lei consolidada, vigorando desde a eleição e até o final do mandato. Seus suplentes, ainda que eleitos, não gozam de qualquer proteção, porque nem o texto legal, menos ainda o constitucional, permitem se conclua estarem os suplentes também protegidos. A lei exclusivamente nos “titulares da representação de empregados”. Apenas quando chamados ao exercício os suplentes adquirem as prerrogativas dos titulares.

Por último surgem os empregados eleitos para cargo de direção da comissão. Como dirigentes, eleito é apenas o vice-presidente, oriundo da representação de empregados, este terá uma proteção que não decorre da lei ordinária, mas de origem constitucional — art. 10 do ADCT — contra a despedida arbitrária, que vai se fazer sentir desde o registro de sua candidatura e até um ano após o término do mandato.

Não comungamos com aqueles que sustentam que, face a norma constitucional transitória, deixou de vigorar a proteção da lei ordinária, expressa no art. 165 da CLT, os quais se dividem em duas correntes, uma defendendo que todo cipeiro goza de proteção até um ano após o término do mandato, e outra sustentando que apenas o vice-presidente goza de proteção contra a despedida arbitrária, enquanto os demais representantes de empregados, alheios à direção da CIPA, não possuem qualquer proteção.

Por não ser incompatível com o texto constitucional de 1988, o art. 165 da CLT continua em vigor, protegendo a todos os titulares da representação dos empregados, apenas durante o mandato, enquanto o que vier a ser eleito para cargo diretivo da comissão, — vice-presidente — passara a gozar da proteção constitucional, que vai se prolongar desde o registro de sua candidatura para o cargo diretivo até um ano após o término desse mandato.

Ainda que protegidos, por lei ordinária ou constitucional, os membros da CIPA não podem ser considerados estáveis, já que a estabilidade implica em não poder ser o empregado despedido, e aqueles podem, desde que haja um dos motivos que caracterizam a despedida como não arbitrária, previstos no art. 165 da CLT.

(Publicado no SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR 122/92)