

**FEMM-FUNDAÇÃO EDUCACIONAL “MIGUEL MOFARREJ”**

**FIO-FACULDADES INTEGRADAS DE OURINHOS**

**HERBERT HAROLDO PEREIRA ROMÃO**

**O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE  
COM RELAÇÃO À ESTABILIDADE  
DA CIPA RURAL**

**OURINHOS-SP**

**2011**

**FEMM-FUNDAÇÃO EDUCACIONAL “MIGUEL MOFARREJ”**

**FIO-FACULDADES INTEGRADAS DE OURINHOS**

**HERBERT HAROLDO PEREIRA ROMÃO**

**O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE  
COM RELAÇÃO À ESTABILIDADE  
DA CIPA RURAL**

Monografia Científica entregue junto ao Curso de Direito das FIO-Faculdades Integradas de Ourinhos, como pré-requisito para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

**Orientador:** MSc. Paulo Mazzante de Paula

**OURINHOS-SP**

**2011**

**HERBERT HAROLDO PEREIRA ROMÃO**

**O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE  
COM RELAÇÃO À ESTABILIDADE  
DA CIPA RURAL**

Esta Monografia Científica foi julgada aos vinte (20) dias de Novembro (11) de dois mil e onze (2011) e **APROVADA** para obtenção do Título de **Bacharel em Direito** das FIO-Faculdades Integradas de Ourinhos.

---

**MSc. Ricardo Pinha Alonso**

Coordenador do Curso de Direito

**BANCA EXAMINADORA**

---

**MSc. Paulo Mazzante de Paula**

FIO-Faculdades Integradas de Ourinhos  
**Orientador**

---

**Bel. André Luís Camargo de Mello**

FIO-Faculdades Integradas de Ourinhos  
**2º Examinador**

---

**Bel. Daniel Marques de Camargo**

FIO-Faculdades Integradas de Ourinhos  
**3ª Examinador**

## DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho a meus avos,  
Antonio Pereira da Silva e Ana Maria Pereira da Silva (in memoriam),  
por seus valores e princípios transmitidos  
no dia-dia de nossa convivência  
mas, especialmente, pelo Dom da Vida.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos professores das FIO-Faculdades Integradas de Ourinhos, pela paciência e dedicação aos estudos lecionados a todos os alunos.

Em especial, aos professores Paulo Mazzante e David Valverde que atentamente procuraram esclarecer as dúvidas e motivação para a apresentação deste trabalho que é o objetivo dos alunos que estão em fase de conclusão da graduação.

Aos funcionários da secretária deste curso, que nos últimos semestres cuidaram com atenção especial às adaptações apresentadas para o término deste curso.

Ao Coordenador do curso, Professor Ricardo Alonso que procurou dedicar-se ao máximo aos alunos candidatos ao Exame da Ordem.

Agradeço também aos meus familiares e amigos pelo respeito e carinho apresentado no decorrer da graduação.

E aos colegas de Graduação.

***Muito obrigado!***

## EPÍGRAFE

*"Um pé no futuro, outro no atraso.  
Setor de cana se moderniza para competir lá fora,  
Mas grande parte dos trabalhadores ainda é excluída."*

**Vitor Nuzzi**

ROMÃO, Herbert Haroldo Pereira. **O princípio da Irrenunciabilidade com relação à estabilidade de CIPA Rural**. 2011. 30 páginas. Monografia Científica em Direito. FIO-Faculdades Integradas de Ourinhos.

## RESUMO

Este trabalho consiste em promover uma análise sobre a estabilidade dos membros da CIPATR-Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalhador Rural. Fundamentando-se na obra CIPA Rural do autor Romeu José de Assis, que dispõe a respeito da estabilidade provisória do membro da comissão rural é de dois anos, garantindo mais um ano de estabilidade para estes membros. Esta garantia de emprego, de dois anos, é fundamentada através do texto legal da NRR3-Norma Regulamentado Rural, aprovada pela Portaria n 3.067, de 12-04-1988. A estabilidade após o término deste mandato é disciplinada nos artigos, 165 da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho e 10, I, "a" do ADCT-Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Fundamentando-se nestas normas, o TST-Tribunal Superior do Trabalho e o TRT-Tribunal Regional do Trabalho, através de Acórdãos, estabelecem o reconhecimento desta estabilidade após o término do mandato dos membros da CIPA, tanto urbana como na rural. O autor, Antenor Pelegrino, dispõe em sua obra, Trabalhador Rural, que a estabilidade dos membros da CIPAs após o término do mandato, fundamenta-se por analogia ao artigo 10, I, "a" do ADCT que a estabilidade ou garantia de emprego será pelo período de um. Diante destes fundamentos supracitados, este estudo procura estabelecer a ligação entre os princípios, da irrenunciabilidade e da isonomia, que a estabilidade destes membros não deve ser renunciada e igual tanto para os funcionários urbanos como para os rurais. Tem-se a finalidade de demonstrar que será necessário um complemento as normas a respeito da estabilidade dos funcionários rurais.

**Unitermos:** CIPATR; complemento as normas a respeito da estabilidade; estabilidade provisória dos membros da CIPA; funcionários rurais; principio da irrenunciabilidade e da isonomia.

**SUMÁRIO**

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA ISONOMIA.....</b>	<b>10</b>
2.1 ACORDÃO SOBRE O PRINCIPIO DA IRRENUNCIABILIDADE.....	12
<b>3. HISTÓRIA E CONCEITO DE CIPA.....</b>	<b>12</b>
3.1. ATRIBUIÇÕES DA CIPATR.....	14
3.2. CONSTITUIÇÃO DA CIPATR.....	15
3.3. COMPOSIÇÃO DA CIPATR.....	15
3.4. ELEIÇÃO DA CIPATR.....	15
3.5. NOMEAÇÃO DOS REPRESENTANTES DA CIPATR.....	16
3.6. REGISTRO DA CIPATR.....	16
<b>4. FUNDAMENTOS DA ESTABILIDADE DA CIPA RURAL.....</b>	<b>17</b>
4.1. DA DOCTRINA.....	17
4.2. DO ACÓRDÃO E SÚMULA DO STF.....	19
4.3. DOS ACORDÃOS DO TST.....	20
4.4. DOS ACORDÃOS DO TRT.....	22
<b>5. CAUSAS DE DEMISSÃO DO TRABALHADOR RURAL.....</b>	<b>24</b>
<b>6. CONCLUSÕES.....</b>	<b>27</b>
<b>7. FONTES.....</b>	<b>28</b>
<b>8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>28</b>
<b>9. N. R. R.3, APROVADA PELA PORTARIA Nº 3.067, DE 12/04/1988....</b>	<b>29</b>



## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho trata da relação dos princípios, da irrenunciabilidade e da isonomia, e a estabilidade ou garantia de emprego, após o término do mandato dos membros da CIPA-Comissão Interna de Prevenção de Acidentes Rural.

A CIPATR tem por objetivo, observar e relatar condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar medidas para reduzir, e se possível neutralizar, os riscos existentes no trabalho rural. Já o princípio da isonomia fundamenta-se no sentido de que todos são iguais, neste caso, independente de classe salarial, urbana ou rural. O princípio da irrenunciabilidade trata de fortalecer as conquistas conferidas pelo ordenamento jurídico diante da fragilidade do trabalhador, ou seja, o trabalhador não poderá recusar-se de algum direito no qual já conquistou.

A Comissão Rural foi constituída a partir da NRR3-Norma Regulamentadora Rural, aprovada pela Portaria nº 3.067, de 12/04/1988. Tornou-se obrigatória em todas as propriedades rurais que mantenham uma média aritmética de 20, ou mais, trabalhadores no ano civil anterior. O cálculo desta média é efetuado pelo Ministério do Trabalho com a colaboração das entidades de classe.

A relação, entre o princípio da irrenunciabilidade a Comissão Rural, submetese no sentido que o empregado não poderá se dispor de sua estabilidade adquirida com a eleição de membro da CIPA. Durante o mandato, com a estabilidade provisória, ou após o término deste mandato, os colaboradores não poderão renunciar sua estabilidade. Caso seja realizada esta renúncia, com base no artigo 9º da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, esta renúncia será nula de imediato. Por outro lado, os funcionários só poderão dispor de algum direito, quando estiverem em juízo, diante do juiz do trabalho, em ato bilateral. Neste caso, não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a dispensar algum direito.

Outro princípio que deve ser levado em consideração a esta matéria, será o princípio da isonomia ou igualdade. Neste caso, percebe-se que a CIPA urbana possui a estabilidade reconhecida através do artigo 10, I, a, do ADCT-Ato das

Disposições Transitórias. De outro lado, a CIPA rural deve-se utilizar por analogia o mesmo artigo do ADCT, também o artigo 165 da CLT.

Esta pesquisa se justifica na omissão das normas legais, ou melhor, pela falta de norma complementar a NRR3, que dispõe e regulamenta a CIPATR. Deste modo, não fica clara a estabilidade após o término do mandato dos membros da CIPA rural. A consequência que esta omissão poderá trazer aos funcionários que se dedicam nesta Comissão, baseia-se nas péssimas condições de trabalho que estes colaboradores ficam submetidos, falta de utilização do EPI-Equipamento de Proteção Individual, falta de banheiro sanitário perto de seu local de trabalho e em algumas situações, sem alimentação adequada.

Fundamentando-se nos acórdãos do TST-Tribunal Superior do Trabalho e do TRT-Tribunal Regional do Trabalho, incluídos em capítulo próprio nesta pesquisa, é que se pode reconhecer a estabilidade de um ano após o término do mandato dos membros da Comissão rural.

O STF-Supremo Tribunal Federal, já se pronunciou a respeito deste tipo de situação, através da Súmula nº 676, que reconhece também aos suplentes de cargo de direção das CIPAs a esta estabilidade de um ano após o término do mandato. Nota-se que as normas regulamentadoras necessitam de complemento legal, a respeito desta garantia de emprego após o término do mandato dos membros das CIPAs.

Neste mesmo sentido, o princípio da irrenunciabilidade é destacado como base ao Judiciário, quando esses funcionários que por algum motivo, possui a intenção de renunciar a estabilidade provisória e até mesmo, a estabilidade adquirida através do mandato de membro.

Percebe-se que se faz necessário, a emissão de uma norma mais clara a respeito da estabilidade após o término do mandato destes membros da comissão, pois se tratam de trabalhadores que cultivam a terra, e recebem a menor remuneração, mesmo sendo uma mão-de-obra que a cada dia é mais rara. Esta classe de trabalhadores esta desaparecendo, pois estão sendo substituídos pelas máquinas colhedoras. Estas máquinas reduzem o emprego de oitenta funcionários rurais. Ou seja, a cada máquina utilizada para o cultivo da cana-de-açúcar, oitenta funcionários perdem seu emprego. Por outro lado, a cada máquina utilizada surgem mais dezoito empregos. É necessário dezoito pessoas para o manuseio desta máquina.

Observa-se que dos oitenta funcionários substituídos pelas máquinas, dezoito podem permanecer no trabalho, porém em outra atividade. Nesta condição, surgem novas oportunidades e formas de crescimento profissional, tanto dentro do próprio estabelecimento, quanto em outras empresas que estão se submetendo as máquinas como forma de minimizarem o custo e a redução dos acidentes.

## **2. O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E DA ISONOMIA**

O princípio da irrenunciabilidade é fruto do panorama histórico da Revolução Industrial. Com o objetivo de buscar uma ordem social mais justa, na revolução industrial inglesa, na qual se verificou a ampliação do abismo entre ricos e pobres, ou proprietários dos meios de produção e proletariado, ganhou corpo o debate acerca da chamada questão social.

Nesta época da revolução industrial, o Estado intervinha nas condições de trabalho. Foi fato comum entre os países em processo de industrialização a criminalização das condutas operárias de reunião para reivindicações.

O surgimento do princípio da irrenunciabilidade de direitos nasceu com o próprio Direito do Trabalho, analisando a idéia de inferioridade operária e na necessidade de interveniência dos poderes constituídos.

O doutrinador, Américo Plá Rodriguez conceitua a irrenunciabilidade como “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio” (RODRIGUES, 2002, p. 27). Este autor foi um dos que trataram dos princípios do Direito do Trabalho de forma mais cuidadosa e devido à tradução de sua obra para o português.

Com a instituição da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada através do Decreto lei nº 5.452, de 01/05/1943, no artigo 9º deixa claro que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”. Com fundamento neste artigo e na obra do autor Américo Plá Rodrigues, os trabalhadores rurais que completam seu mandato no período de dois anos, não poderão renunciar a estabilidade adquirida.

Com a finalidade de conceituar o princípio da irrenunciabilidade, a palavra princípio refere-se “ponto de partida de alguma coisa: começo, início; cada uma das regras de comportamento ou de trabalho: diretriz, norma, preceito” (MATTOS, 1996,

p. 429). Irrenunciabilidade significa “impossibilidade de deixar de fazer alguma coisa ou de exercer uma atividade” (MATTOS, 1996, p. 319).

Diante do apresentado, o princípio da irrenunciabilidade será o início das regras de conduta que não poderão ser desconsideradas na relação de trabalho. Neste caso, por exemplo, o funcionário não poderá renunciar suas férias. Aquele colaborador que adquiriu o direito de gozo das férias não poderá deixar de gozá-las, salvo em cargos de confiança do empregador.

O princípio da igualdade ou da isonomia, disposto pelo autor Celso Ribeiro Bastos comenta que:

“provavelmente tenha sido utilizado em Atenas, na Grécia antiga, cerca de 508 a.C. por Clístenes, o pai da democracia Ateniense. No entanto, sua concepção mais próxima do modelo atual data de 1.199 D.C., quando o Rei João sem Terra (John Lackland) assina a Magna Carta Britânica, considerado o início da Monarquia Constitucional, de onde se origina o princípio da legalidade, com o intuito de resguardar os direitos dos burgos, os quais o apoiaram na tomada do trono do então Rei Ricardo Coração de Leão” (BASTOS, 1.978. p.225).

Entende-se que neste princípio, deve-se levar em consideração, a dignidade da pessoa humana, ou seja, esta dignidade é igual para todos os seres humanos. O autor Américo Pla Rodrigues, comenta sobre este principio nos seguintes termos:

“O principal é a dignidade do ser humano, que é a mesma para todos, quaisquer que sejam as particularidades de cada um.

Esta distinção nos leva a afirmar que os seres humanos devem ser tratados de uma forma igualitária, desde que se encontre em situações semelhantes, mas não quando se encontram em situações diferentes. É tão injusto tratar diferentemente situações iguais como tratar igualmente duas situações dispares” (RODRIGUES, 2000. P. 441).

Contudo, o princípio da igualdade é estabelecido no caput do artigo 5º da Constituição Federal de 1988, tratando que todos são iguais perante a lei. Porém, deve-se tratar igual os iguais e desiguais os desiguais. Ou seja, aqueles que de alguma forma é possível distinguir dos demais, deverão ser tratados de forma diferente.

Com relação à palavra igualdade, entende-se que “sem nenhuma diferença: idêntico; que tem a superfície plana: iplainar, nivelar; tratar alguém em pé de igualdade” (MATTOS, 1996. p. 292).

Observa-se que com base neste princípio, a CIPA urbana e rural não deveria sofrer nenhum tipo de diferença, tanto na duração do mandato, como na estabilidade após o término do mandato. Trando-se desde início é que se deve tratar ao menos a estabilidade após o término do mandato igual aos colaboradores urbanos e rurais.

## 2.1 ACORDÃO SOBRE O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

Em primeiro plano, resta necessário demonstrar que o princípio da irrenunciabilidade é reconhecido pelo TST como um dos fundamentos para que um colaborador membro das CIPAs seja reintegrado ao emprego, ou receba indenização pertinente, quando dispensado sem justa causa. Desde logo, estes funcionários são submetidos a preencher cartas de próprio punho, declarando que abrem mão de seus direitos trabalhistas decorrentes do mandato da CIPA.

Diante do exposto, segue o acordão que o TST reconhece o princípio da irrenunciabilidade como fundamento para que não seja realizada nenhuma dispensa dos funcionários membros das CIPAs:

EMENTA: ..... A manifestação de renúncia do empregado não é cabível no contrato quando se trata de direito líquido e certo. A referida renúncia não tem valor legal, ao contrário dos acordos celebrados em Juízo, em razão do caráter protetivo do Direito do Trabalho e do Princípio da Irrenunciabilidade. Nesse sentido citamos definição de irrenunciabilidade: A definição clássica de irrenunciabilidade - 'impossibilidade jurídica (do trabalhador) de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio' - expressa uma vedação ao ato voluntário de desligamento ou de abandono de um direito..... (Tribunal Superior do Trabalho. AIRR-813/2002-203-04-40.8. Relator: Ministro José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Data do Julgamento: 10.08.2005. DJ de 02.09.2005).

Com o intuito de deixar claro que este princípio é utilizado para fundamentar a impossibilidade, em algumas situações, daquele empregado que mesmo sabendo de seus direitos trabalhistas decorrentes da CIPA, renuncia-os para que possa iniciar em outro trabalho. Percebe-se que no dia-a-dia rural, essa questão irrenunciabilidade às vezes não é respeitada. Ou porque o próprio funcionário está com a intenção de ir atrás de outro emprego, ou porque é coagido a preencher a carta de próprio punho para que seu empregador realize sua demissão sem justa causa.

### 3. HISTÓRIA E CONCEITO DE CIPA

A CIPA foi originada durante o governo do presidente Getúlio Vargas, em 1944, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA surgiu quando a sociedade e alguns empresários já tinham percebido a necessidade de se fazer alguma coisa para prevenir acidentes do trabalho no Brasil. Em 1941, no Rio de Janeiro, foi fundada a Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes (ABPA), conforme estabelecido abaixo pela Revista do Brasil:

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes surgiu a partir da Revolução Industrial, segunda metade do século XVIII, na Inglaterra, em decorrência da chegada das máquinas, do aumento do número de acidentes, da adaptação do homem ao trabalho, bem como da necessidade de um grupo que pudesse apresentar sugestões para a correção de possíveis riscos de acidentes. A CIPA surgiu quando a sociedade e alguns empresários já tinham detectado a necessidade de se fazer alguma coisa para prevenir acidentes do trabalho no Brasil. Em 1941, no Rio de Janeiro, foi fundada a Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes (ABPA). Outras experiências também já existiam como das empresas estrangeiras de geração e distribuição de energia elétrica, Light and Power, em São Paulo e no Rio de Janeiro, que há anos já possuíam Comissões de Prevenção de Acidentes (*REVISTA DO BRASIL*, 2011, p. 15).

Foi fundamentada através do artigo 82 do Decreto-Lei 7.036, de 10 de novembro de 1944. Apesar do tempo de existência e da tradição da sigla, a CIPA ainda não adquiriu estabilidade organizacional e funcional. Isto em razão dos avanços e recuos, dos altos e baixos resultantes das diversas regulamentações a que foi submetida em meio século de vida.

Em 1988, com a aprovação da NRR3-Norma Regulamentadora Rural, através da Portaria nº 3.067, de 12/04/1988 é que foi instituída a CIPA rural. Onde os membros desta comissão rural possuem o período de mandato de dois anos. Em 1943, com a instituição do Decreto Lei n 5.452 de 01/05/1943, surge a CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, que procura dispor sobre as CIPAs. Não deixa claro os fundamentos sobre a comissão rural. Mais tarde, em 05/10/1988 com a instituição da lei maior, Constituição Federal e Atos das Disposições Constitucionais Transitórias é que se menciona a estabilidade após o término do período de mandato para os membros das CIPA's. Nota-se que a CLT e a CF dispõem sobre os membros das CIPAs, pode-se dizer que a Comissão rural deve estar incluída as CIPAs. O fundamento é disposto nos artigos 165, § único da CLT e 10, II, "a" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Artigo 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs 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 (*VADE MECUM*, 2011, p. 862).

Artigo 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição:

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) 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 (*VADE MECUM*, 2011, p. 85).

Esta estabilidade provisória, ou garantia de emprego, concedida aos funcionários, eleitos a cargo de membro das CIPAs, não poderá ser renunciada pelo período de um ano após o término do mandato. Realizando a interpretação destas normas legais, e também do artigo 9º da CLT é que se pode fundamentar a estabilidade provisória de três anos aos funcionários rurais.

Tratando-se da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural, deve-se entender o significado de cada palavra mencionada. Neste caso, comissão é "trabalho que se manda pessoa ou grupo de pessoas fazer: encargo, missão; ou grupo de pessoas encarregadas desse trabalho" (MATTOS, 1996, p. 126).

Prevenção significa “ato de prevenir: precaução; sentimento que faz uma pessoa desconfiar de pessoa ou coisa: preconceito” (MATTOS, 1996, p. 428). Por acidentes entende-se “acontecimento que não se pode prever: imprevisto; fato que acontece sem se esperar e prejudica pessoas e coisas: desastre, sinistro” (MATTOS, 1996, p. 16). E trabalho rural na concepção de Amauri Mascaro Nascimento, comenta que “é a atividade econômica de cultura agrícola, pecuária, reflorestamento e corte de madeira” (NASCIMENTO, 2009, p. 207). Conforme exposto, a CIPATR é um grupo de pessoas com a missão impedir fatos que podem prejudicar pessoas ou coisas, com relação à atividade econômica de cultura agrícola.

### 3.1. ATRIBUIÇÕES DA CIPATR

Os funcionários eleitos para cargo de membro da CIPATR devem manter o registro e participar de estudos sobre as causas e consequências dos acidentes de trabalho rural, verificar as áreas de atividade do estabelecimento rural, eliminando os riscos de acidentes e sempre que o fizer comunicar o seu empregador, estudar as situações de possíveis acidentes de trabalho e realizar a prevenção de todos, possibilitar a divulgação de NRR, dos regulamentos e instruções de trabalho emitidas pelo empregador, propor a realização de cursos e treinamentos voltados para a prevenção dos acidentes e também para que exista um desenvolvimento profissional satisfatório, elaborar calendário anual de reuniões ordinárias, encaminhando-os ao órgão do Ministério do Trabalho e a entidade de classe dos trabalhadores, quando necessário, convocar as pessoas para verificar eventual informações pertinentes a acidentes do trabalho, dentre outros.

Nota-se que o membro da comissão rural deve tomar a iniciativa com a finalidade de proporcionar a todos, empregados e empregador, uma ótima jornada de trabalho sem incidentes e principalmente, acidentes do trabalho.

### 3.2. CONSTITUIÇÃO DA CIPATR

A comissão rural é constituída de uma média de 20 ou mais trabalhadores, no ano civil anterior, ou seja, de janeiro a dezembro do ano anterior, e o calculo desta



média é realizado pelo órgão regional do Ministério do Trabalho, e quando necessário poderá solicitar a ajuda entidade de classe dos trabalhadores.

### 3.3. COMPOSIÇÃO DA CIPATR

Esta Comissão Interna é composta de representantes do empregador e dos empregados, e obedecem a uma proporção de trabalhadores, sendo: nas propriedades rurais de 20 a 50 trabalhadores, deverá ter dois representantes, um do empregador e um dos empregados; propriedades de 51 a 100 trabalhadores, quatro representantes, dois do empregador e dois dos empregados; de 101 a 500 trabalhadores, oito representantes, quatro do empregador e quatro dos empregados; acima de 500 trabalhadores, para cada grupo de 250 trabalhadores, acrescentar dois representantes, sendo um de cada lado e assim sucessivamente.

### 3.4. ELEIÇÃO DA CIPATR

Após a apresentação dos nomes ou chapas para iniciar a eleição dos membros, deve-se atentar para que na data marcada para a eleição exista a participar de no mínimo a metade mais um, dos números de empregados do estabelecimento rural. Para que este requisito seja realizado corretamente, é importante que os funcionários sejam convocados por edital.

Iniciando-se a eleição da Comissão Interna Rural, deve ser formada a mesa receptora e apuradora dos votos. Esta mesa deverá ter no mínimo dois membros, geralmente, o presidente e o secretário, destaca-se que estes serão apenas para esta finalidade, não devem estar concorrendo para a eleição de membro.

Realizando-se os votos, e após apurados, o secretário deverá lavrar a Ata de Eleição, em livro próprio de registro das atas da CIPATR. Esta Ata poderá ser datilografada em papel timbrado do empregador, deverá ser escrita de maneira simples e precisa, constando o horário de início e fim dos trabalhos, as ocorrências registradas e demais informações, para posterior apresentação ao órgão do MT- Ministério do Trabalho. Esta apresentação será para obter o registro da CIPATR no órgão competente.

### 3.5. NOMEAÇÃO DOS REPRESENTANTES DA CIPATR

Encerrando-se a eleição da comissão rural, deverá nomear aquele, ou aqueles empregados que irão representa-lo na CIPA.

É mister dizer, que esses empregados nomeados pelo empregador não gozam de estabilidade. Somente os funcionários eleitos possuem a garantia de emprego.

O empregador poderá valer daqueles funcionários que se preocupam com a integridade de todos e a higiene do trabalho. Nesta situação, estes funcionários escolhidos pelo empregador estarão oferecendo o bem-estar-social. Logo, percebe-se que serão funcionários preventivos, ou seja, colaboradores que possuem a capacidade de perceber que algo poderá trazer consequências negativas antes de iniciar a atividade.

Provavelmente, serão empregados que se destacam no dia-a-dia da jornada de trabalho, demonstram maior capacidade de obter resultados e acima de tudo, que se importa com a atividade de todos. Na maioria das vezes procuram alternativas para um resultado mais concreto.

### 3.6. REGISTRO DA CIPATR

Após a instalação e posse dos membros da CIPA, que geralmente acontece no dia seguinte à eleição da comissão, terá a presença do empregador ou seu representante legal. Sua presença se faz necessário, para abrir a sessão e convidar o presidente da comissão. Este presidente irá convidar o secretário da comissão rural. Formando-se assim a mesa. Neste mesmo dia de instalação e posse serão analisadas as datas para as reuniões ordinárias da CIPA, contendo mês, dia, hora e local de realização destas reuniões. A cópia do calendário das reuniões deverá estar anexados com o processo de registro da CIPA rural e também fixados nos quadro de avisos do estabelecimento.

Com todo o exposto, organizada a Comissão Interna Rural, deve-se registrar esta comissão no órgão do MT Regional. Percebe-se que a NRR-3 não estabeleceu um limite para o registro da CIPA, porém costuma-se realizar o registro dentro de 10 dias da instalação e posse dos membros.

Para realizar o registro deve-se obter um requerimento dirigido a DRT-Delegacia Regional do Trabalho, cópia da Ata de eleição, devidamente assinada

pelo presidente, secretário e membros da CIPATR, cópia da Ata de instalação e posse da Comissão Interna, também devidamente assinadas por todos e o calendário das reuniões que serão realizadas. As atas poderão ser preenchidas em papel timbrado do empregador, para que se torne ainda mais claro os objetivos do empregador.

#### **4. FUNDAMENTOS DA ESTABILIDADE DA CIPA RURAL**

Em primeiro plano, deve-se comentar que todos os fundamentos apresentados neste trabalho são utilizados para propor os motivos no qual se necessita de emissão de alguma norma legal, com a finalidade de acabar com este tipo de discussão. Resta a clareza das normas legais a respeito da garantia de emprego aos membros da CIPA rural após o término do mandato de dois anos.

Ao realizar a pesquisa para este tema, observou-se que a doutrina, os pareceres do STF-Supremo Tribunal Federal, o TST-Tribunal Superior do Trabalho e alguns TRTs-Tribunais Regionais do Trabalho são favoráveis a igual estabilidade dos membros das Cias, urbanas e rurais.

##### **4.1. DA DOCTRINA**

Motivando-se no autor Romeu José de Assis, que da garantia de emprego pelo período de um ano após o término do mandato dos colaboradores membros da comissão rural, estabelecendo que “carece de lei complementar, o assunto foi provisoriamente tratado no Ato das Disposições Transitórias” (p. 59, 2001). Portanto, deve-se utilizar por analogia o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e o artigo 10, I, “a” do ADCT. O autor, Antenor Pelegrino, também reconhece a estabilidade de um ano após o término do mandato, utilizando o mesmo artigo do ADCT e o artigo 165 da CLT.

Como se observa nos comentários dos autores supracitados, não resta dúvida que é necessário à emissão de norma complementar fundamentando a estabilidade dos membros da CIPATR após o término do mandato. Por sua vez, a Norma Regulamentadora Rural, que trata a respeito da CIPATR, deve ser complementada por outra norma legal para que não fique dúvida nas garantias de emprego aos membros da comissão rural.

Busca-se fundamentar a estabilidade dos membros da Comissão rural através das doutrinas que já emitiram parecer favorável a esta situação.

Antenor Pelegrino estabelece que, "o empregado eleito para cargo de comissões internas de prevenção de acidentes tem garantia de emprego desde a sua candidatura até um ano após o final de seu mandato" (2002, p. 161). Nota-se que a despedida arbitrária dos funcionários que encerram seu mandato não poderá ser realizada. Caso esta demissão seja realizada, estes ex-funcionários poderão ser reintegrados ao trabalho ou ser indenizados pela demissão.

Outra obra do autor Antenor Pelegrino, que também fundamenta esta tese de estabilidade de um ano após o término do mandato, se trata da obra do Trabalhador Rural, que descreve:

A Constituição Federal de 1988 garantiu ao membro da CIPA e CIPATR (urbano e rural, respectivamente) estabilidade provisória no emprego, desde o registro de sua candidatura à CIPA ou CIPATR até um ano após o término do mandato (PELEGRINO, 1999, p. 239).

Percebe-se que o doutrinador não deixa dúvida com relação ao período de estabilidade provisória em razão do mandato dos membros da CIPA. Devido aos votos elegendo o funcionário rural, ao cargo de membro das Comissões, terá a estabilidade provisória de três anos.

Diante das doutrinas apresentadas, o empregador deverá observar o período de estabilidade provisória, caso tenha a intenção de realizar a demissão de algum destes colaboradores rurais.

#### 4.2. DO ACÓRDÃO E SUMULA DO STF

Com fundamento nos artigos 5º, inc. II e XXXVI, 7º, XXIX, da Constituição da República e 10, inc. II, alínea a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o STF-Supremo Tribunal Federal reconhece que a estabilidade dos membros da CIPA rural também será de um ano após o término do mandato. Segue abaixo o Agravo de Instrumento do STF sobre tal fundamento:

MEMBRO DA CIPA. O princípio da legalidade, previsto no art. 5º, II, da Constituição da República, é norma constitucional correspondente a princípio geral do nosso ordenamento jurídico, pelo que a sua violação não será direta e literal, como exige a

alínea c do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, em face da subjetividade que cerca o seu conceito. A alegação de ofensa à NR 5 e à NRR 3 não constitui fundamento para o conhecimento do recurso de revista pela alínea c do art. 896 da CLT.

Recurso de que não se conhece” (fl. 154).

3. No recurso extraordinário, a Agravante alega o Tribunal a quo teria contrariado os arts. 5º, inc. II e XXXVI, 7º, XXIX, da Constituição da República e 10, inc. II, alínea a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Argumenta que “comprovou nos autos que o RECORRIDO sempre desempenhou as atividades de 'motorista', com natureza jurídica urbana, devendo ser reenquadrado como trabalhador urbano e aplicar-lhe a prescrição parcial, nos termos da 'EMENDA CONSTITUCIONAL

N. 28/2000, a qual deu nova redação ao art. 7º, inc. XXIX, da Constituição Federal” (Supremo Tribunal Federal. AI nº 838929. Relator: Ministra Cármen Lúcia. Data do Julgamento: 09.03.2011. DJe de 18.03.2011).

Como se observa, é nítida a situação de reconhecimento da estabilidade dos membros da CIPA rural pelo período de um ano após o término do mandato. Em resumo, percebe-se que é necessário a analogia de normas legais, constitucionais e infraconstitucionais para embasar essa garantia de emprego.

Faz-se necessário a emissão de normas, mesmo que regulamentadora a respeito desta garantia de emprego com a finalidade de acabar com qualquer interpretação diversa.

Em seguida, para que não fique nenhuma dúvida a respeito da estabilidade dos membros das CIPAs, o STF através da Sumula de nº 676, estabelece que a garantia de emprego seja fundamentada nos termos do artigo 10, II, a, do ADCT conforme segue:

A garantia da estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, a, do ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões interna de prevenção de acidente (CIPA).

Com o efeito desta Súmula do STF, percebe-se que ambos os funcionários, urbanos e rurais estão reconhecidos a garantia de emprego pelo período de um ano após o término do mandato de membro das CIPAs.

### 4.3. DOS ACÓRDÃOS DO TST

Entende-se que esta matéria de estabilidade dos membros da CIPATR, raramente é levada as portas do Poder Judiciário. Às vezes porque os funcionários que são dispensados logo estão trabalhando em outra empresa, ou também, porque desconhecem deste período de estabilidade após o término do mandato.

Destaca-se que o TST vem reconhecendo esta situação de estabilidade provisória de três anos, conforme os acórdãos que segue:

ESTABILIDADE - EMPREGADO SUPLENTE DA CIPA. -O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (Súmula nº 339, I, desta Corte). Recurso de revista não conhecido. (Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. RR nº 51700-89.2005.5.15.0036. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Data do Julgamento: 16.02.2011. DEJT de 25.02.2011)

Neste acórdão, a 2ª Turma do TST deixa claro que a estabilidade provisória do membro da CIPATR será de dois anos de mandato, e mais um período de um ano após o término deste mandato. Os fundamentos jurídicos elencados neste acórdão correspondem, ao art. 10, II, "a", do ADCT, a Súmula nº 339, I, do TST, artigo 165 da Consolidação das Leis do Trabalho, a Súmula nº 676 do STF dentre outros. Para esta turma do TST os funcionários membros das CIPA's, urbana e rural, terão a garantia do emprego após um ano do término do mandato.

A 3ª Turma do TST, através do Recurso de Revista nº 58500-53.2004.5.15.0074, também reconhece esta garantia de emprego aos funcionários rurais conforme segue:

RECURSO DE REVISTA. 3. DECISÃO MOLDADA À ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 315/SBDI-1/TST. "MOTORISTA. EMPRESA. ATIVIDADE PREDOMINANTEMENTE RURAL. ENQUADRAMENTO COMO TRABALHADOR RURAL. É considerado como trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades." Estando à decisão regional moldada a tais parâmetros, impossível o conhecimento do recurso de revista, por divergência jurisprudencial com os paradigmas colacionados, eis que superados pelo Orientador Jurisprudencial (Súmula 333/TST; art. 896, § 4º, da CLT). Recurso de revista não conhecido. 4. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

MEMBRO DA CIPA. 4.1. Nos termos do item II da Súmula 339 do TST, "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 estável." 4.2. Consignado no acórdão regional que não houve prova do encerramento das atividades da reclamada no local da prestação de serviços, não há que se cogitar de contrariedade ao referido verbete sumular. Recurso de revista não conhecido. (Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. RR nº 58500-53.2004.5.15.0074. Relator: Alberto Luiz Brescia de Fontan Pereira. Data do Julgamento: 06.12.2009. DEJT de 18.12.2009)

Neste acórdão, o TRT enquadrava um motorista que transportava cana-de-açúcar como trabalhador rural, pela sua atividade estar diretamente ligada à exploração agrícola. No Recurso de Revista o TST, também fundamentou através da OJ-Orientação Jurisprudencial nº 315 do próprio Tribunal, no mesmo sentido, indicando que o motorista deve ser considerado trabalhador rural. Por consequência deste enquadramento, este funcionário era membro da CIPA, que possuía o mandato de dois anos, sendo dispensado do trabalho, durante a estabilidade de um após o término deste mandato. Situação na qual, o motorista deverá ser reintegrado, ou indenizado pela dispensa imotivada durante sua garantia de emprego provisória.

Concluindo-se os acórdãos do TST, a Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, através do Recurso Ordinário de Ação Rescisória assim decidiu:

**AÇÃO RESCISÓRIA. MEMBRO SUPLENTE DA CIPA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

1. O art. 10, II, alínea "a", do ADCT visa a amparar o empregado eleito para membro suplente da CIPA e não somente aquele indicado para o cargo de vice-presidente.

2. Pedido de rescisão julgado procedente para, desconstituindo o acórdão rescindendo, condenar a Requerida a pagar ao Autor os salários e consectários legais desde a dispensa até o final do período estável a que se refere o art. 10, II, "a", do ADCT. (Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. ROAR nº 302931-22.1996.5.15.5555. Relator: João Oreste Dalazen. Data do Julgamento: 15.03.1999. DJ de 15.05.1999)

Entende-se neste acórdão que a Subseção do TST, trata desta matéria incontroversa, ou seja, a estabilidade de um ano após o término do mandato dos

membros da CIPA rural não deverá ter interpretação diferente. Esta garantia de emprego é direito adquirido, conforme trata o princípio da irrenunciabilidade.

Diante dos acórdãos apresentados, não resta dúvida que a garantia de emprego aos funcionários membros das CIPA's é incontestável. Logo, o empregador não deverá demitir nenhum funcionário nestas condições. Caso o empregado solicite a renúncia da estabilidade provisória, caberá ao Judiciário averiguar, se invocado for, pois se trata de uma renúncia nula com base no princípio da irrenunciabilidade.

#### 4.4. DOS ACÓRDÃOS DO TRT

Nota-se que algumas regiões ao questionar a estabilidade da garantia do emprego aos membros da comissão rural, reconhecem o direito a esta estabilidade pelo período de um ano após o término do mandato. Diga-se que não se trata de matéria de todos os Estados, pois alguns já trocaram a mão-de-obra manual pela colheita mecânica.

O Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, 15ª Região de São Paulo, menciona que não deverá ocorrer diferença entre trabalhador urbano e rural, no que diz respeito à estabilidade dos membros das CIPA's. Ambos possuem a estabilidade no período de um ano após o término do mandato destes membros. Segue o Recurso Ordinário Adesivo do T. Regional:

Da r sentença de fls. 254/255, que julgou a reclamatória procedente em parte, recorre às partes. A RECLAMADA, fls. 258 e seguintes, insurgindo-se contra os seguintes tópicos condenatórios = (1) reconhecimento de estabilidade, por não ter o reclamante comprovado à condição de suplente da CIPA. Nem sua eleição. O recorrido deixou de comparecer à audiência instrutória. Houve abuso de direito. Reintegração não foi postulada, evidenciando má-fé. A prescrição quinquenal não foi aplicada. A CIPA no meio rural (CIPATR) é regulada pela NRR 03, instituída pela portaria Mtb 3067, de 12/04/88, onde não previstos suplentes eleitos, mas candidatos votados e não eleitos que "podem ser nomeados em caso de vacância", como disposto nos itens 3.4 e 3.4.1. O E. 339/TST não possui efeitos "erga omnes", por não ter o art. 10, II, ADCT, revogado o art. 165 CLT, onde disposto que o empregado faz jus à reintegração e não a salários. Houve impugnação quanto ao "valor de 12 salários". Se mantida a condenação, deverá ficar restrita "ao período de 10 meses", pois, de acordo com a inicial, só a partir de maio/96 é que o reclamante passou a fazer parte da CIPA. Dispensado em 02/06/97, o aviso prévio projetou-se até 02/07/97.



(Tribunal Regional do Trabalho. 15ª Região. ROA nº 8835/01-0. Relator: Veva Flores. Data do Julgamento: **15.03.1999**. DJ de **15.05.1999**)

No que se refere ao acórdão acima, a interpretação das normas legais, devem ser consideradas de igual forma para os trabalhadores urbanos e rurais em se tratando da garantia de emprego.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, também reconhece a garantia de emprego de um após o término do mandato dos membros da comissão rural. Segue abaixo o Recurso Ordinário de nº 0000095-67.2011.5.03.0056:

EMENTA: CIPA NO MEIO RURAL, "CIPATR". SUPLENTES. A NR nº 31, aprovada pela Portaria MTb nº 86/2005, referente à CIPATR, não fez menção expressa aos suplentes dos membros titulares, todavia, assim dispõe tal NR, deixando patente que também nas CIPATRs há suplentes para os membros titulares: "31.7.5 Os candidatos votados e não eleitos deverão ser relacionados na ata de eleição, em ordem decrescente de votos, possibilitando a posse como membros da CIPATR em caso de vacância". Acaso fosse inexistente a figura dos suplentes, nas CIPATRs, necessidade não haveria de se dispor sobre a menção aos candidatos mais votados e não eleitos, na ata, e em ordem decrescente de votos e, ainda, visando à posse destes, em caso de vacância dos titulares. Ademais, a inexistência de suplentes poderia conduzir ao esvaziamento total da CIPA, no caso de vacância dos cargos de todos os titulares, gerando evidente risco ao monitoramento das condições de segurança na empresa, pelo menos até a eleição de novos titulares. (Tribunal Regional do Trabalho. 10ª Região. RO nº 0000095-67.2011.5.03.0056. Relatora: Taísa Maria Macena de Lima. Data do Julgamento: **15.03.1999**. DJ de 12.07.2011)

Admite-se com base nas normas regulamentadoras, a equiparação dos funcionários urbanos e rurais, no que diz respeito às CIPA's. Ambos possuem o direito adquirido, através do término do mandato de membro da CIPA, ou seja, a garantia de emprego durante um ano após o término de seu mandato. Percebe-se que os acordão são expressamente a favor desta garantia de emprego. Não admitindo, questionamentos dos empregadores caso realizem alguma demissão durante este período de estabilidade provisória.

## **5. CAUSAS DE DEMISSÃO DO TRABALHADOR RURAL**

Ao membro da CIPA Rural, em razão ao intenso labor de sua mão-de-obra, e de certa forma, ao tentar realizar maior produção, solicita sua demissão mesmo

sendo membro da CIPATR, abrindo mão de sua estabilidade. Também por consequência das condições de trabalho, fica ausente da jornada de trabalho, com alguns atestados médicos, e pelo baixo índice de produtividade o empregador procura um acordo com este funcionário, com o intuito de dispensá-lo. Nesta situação, o empregado mesmo membro da Comissão preenche uma carta de próprio punho, abrindo mão de seu mandato e de sua estabilidade decorrente deste mandato, para que possa ser dispensado.

Estes colaboradores do campo são submetidos a jornadas exaustivas e a flexibilidade da jornada de trabalho não é reduzida. As jornadas exaustivas se trata de todo esforço realizado no corte da cana-de-açúcar, em média são efetuadas “17 flexões de tronco por minuto, 54 golpes de facão por minuto, 12 toneladas de cana cortadas e carregadas por dia, percurso de nove quilômetros por dia e perda de 8 litros de água na jornada diária” (REVISTA DO BRASIL, 2011, p. 13). É notável o labor intenso dos trabalhadores rurais, levando-se em consideração que trabalham com roupas longas e em sol latente. Por não redução da flexibilidade da jornada de trabalho, entende-se que se trata de jornadas normalmente fixas, em regra nas escalas entre de manhã e tarde. Trata-se de manhã, porque geralmente devem levantar entre 4 e 5 horas da manhã. Os próprios funcionários preparam sua alimentação que será degustada durante sua jornada de trabalho. Ao sair de casa, devem estar prontos, com a roupa que será utilizada para a jornada de trabalho do dia inteiro.

Geralmente, durante a jornada de trabalho, como o local de trabalho dos rurais é de difícil acesso, não possuem a possibilidade de locomoção para outro local ou destino. Deste modo, o almoço só poderá ser realizado no mesmo local de labor. Para estes colaboradores, não existe a possibilidade de almoçar com a família e muito menos em restaurantes.

Retornam para casa após a jornada de trabalho por volta das 18 horas. Horário no qual além do cansaço de um dia inteiro de trabalho, não possuem a possibilidade de ir ao banco, ou efetuarem o pagamento de alguma conta, na qual possuem a necessidade. Uma situação ainda mais complexa a estes funcionários se refere ao grau de estudo, e a renda média destes colaboradores. O perfil destes funcionários rurais gira em “um terço, possuem entre 20 e 30 anos, 60% tem entre

20 e 40 anos, escolaridade média é de 4,5 anos e possuem uma renda média de R\$ 676,88 (Seiscentos e Setenta e Seis Reais e Oitenta e Oito Centavos)” (REVISTA DO BRASIL, 2011, p. 17). Ou seja, a estes funcionários não resta outra alternativa se não o trabalho no campo.

O MPT-Ministério Público do Trabalho vem procurando manter as fiscalizações a fim de coibir o trabalho escravo nesta mão-de-obra escassa. Comentar sobre trabalho escravo, não se trata apenas de discutir piores condições de trabalho, sem receber as remunerações devidas, como também mencionar que muitos destes funcionários agrícolas, são pressionados para produzir mais e descansar menos. Nem todas as situações de escravidão são vistas pelo MPT. Porém percebe-se uma melhor fiscalização a respeito desta situação. Quando se deparam com alguma situação anormal, geralmente estão relacionadas ao transporte irregular, ausência de instalações sanitárias e falta de exames médicos.

De imediato, estes órgãos públicos instauram o TAC-Termo de Ajustamento de Conduta aos empregadores que não cumprem as normas legais. Este Termo serve para que a partir da instauração comecem a cumprir com todas as situações encontradas irregulares. Mesmo na vigência do Ajustamento de Conduta, alguns empregadores não se preocupam com o bem de seus próprios colaboradores. Diante destas condutas irregulares, e também com a evolução tecnológica, os empregados encontram-se desmotivados e a beira de abandonarem este posto de trabalho. Justamente, para proibir estas situações abusivas dos empregadores é que existe a CIPA Rural.

Normas Ambientais motivam a função social da terra e a geração de emprego através do labor rural. Porém, percebe-se que esta situação geralmente é utilizada a favor do trabalho escravo. Aquele funcionário que trabalhar mais, irá receber mais, e irá trazer um maior lucro para a empresa. O labor no campo é muito rústico e cansativo e algumas vezes conduzem os funcionários à exaustão. Somente aqueles que estão acostumados, muitas vezes a vida toda, é que poderão agüentar esse tipo de jornada de trabalho.

Realidade inconsolável deste pessoal que trabalha a vida toda e na maioria das vezes não consegue o objetivo de todo trabalhador, uma casa própria. Toda a família no campo, inclusive os próprios filhos, e com o passar do tempo se

aposentam por invalidez ou se afastam do trabalho pelas condições que são submetidos a trabalhar. Contra essa realidade de condição escrava de trabalho esta a Comissão rural. Com a finalidade de dar dignidade a todos os funcionários e até mesmo ao seu empregador. Óbvio, funcionário que trabalha motivado e em perfeitas condições de trabalho, irá render mais. Ou seja, irá produzir cada vez mais, com a finalidade de ser melhor remunerado e dar um futuro melhor para a sua família.

Acredita-se que devido à redução destes funcionários, e evolução ou atualização social, as famílias procuram uma melhor condição de vida. Esta atualização social se trata dos oitenta funcionários rurais que são substituídos pela colheita mecanizada. Esta substituição ocorre, para que seja gerado maior lucro e menor custo para os empregadores. Então, busca-se o estudo e melhor condição de emprego, através de oportunidades em outras funções dentro da mesma empresa ou grupo econômico. Tão logo, todos os trabalhadores serão trocados pelas máquinas que irão realizar o trabalho manual que atualmente existe.

A dispensa de funcionários que sejam membros da CIPA rural não poderá ser realizada de qualquer forma e sem justificativa, levando-se em consideração os entendimentos da CENOFISCO-Centro de Orientação Fiscal:

A NR-31, que trata da Segurança e Saúde no trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura quando aborda sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR) informa que o mandato dos membros da CIPATR terá duração de dois anos, permitido uma recondução, sendo que estes membros não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeira situação prevista nos itens 31.7.6 e 31.7.15 da NR-31 (CENOFISCO, 2011, p. 18).

Com todo o exposto, fica claro o prejuízo que estes funcionários que se dedicam praticamente a vida toda no campo, se submetem, com a finalidade de manter e dar dignidade a sua família.

Algumas empresas de cana-de-açúcar estão adotando o PNQ-Plano Nacional de Qualificação. Este Plano é uma relação entre a empresa e o Sindicato desta

categoria, com a finalidade de promover cursos nas mais variadas áreas da empresa. Para que esses colaboradores possam ter a possibilidade de promoção dentro da própria empresa, ou que possam competir a vagas de outras empresas em melhores condições do que àqueles que estão à procura de emprego. A colheita mecânica está avançando de forma muito ágil, “estima-se que em dez anos o número de trabalhadores na colheita manual cairá de 190 mil para zero. São empregos que simplesmente desaparecerão” (REVISTA DO BRASIL, 2011, p. 13).

## 6. CONCLUSÕES

Diante de todo o apresentado, nota-se que são utilizados os artigos, 165 da CLT e 10, II, a, do ADCT por analogia com a finalidade de fundamentar a estabilidade dos membros da CIPA rural após o término do mandato de membro. Em segundo plano, utiliza-se também as súmulas, 676 do STF e 396 do TST procurando embasar esta garantia de emprego aos membros da comissão rural.

Em seguida, o STF, TST e alguns TRTs, através de acórdãos também procuram motivar a estabilidade dos empregados membros da CIPA rural, após o término do mandato. Em razão de todos esses fundamentos, fica nítido que a Norma Regulamentadora Rural 3, necessita de complemento para esclarecer esse período de estabilidade.

Como se não bastasse, através dos princípios da irrenunciabilidade e isonomia, estes colaboradores membros desta comissão rural, não devem renunciar seus direitos trabalhistas adquiridos com a eleição de membro. Logo, o princípio da isonomia, deve ser apresentado para deixar claro que as CIPAs, como é comentado nos artigos supracitados, devem ser tratadas de igual forma. Ambas, comissão rural e urbana, devem ser tratadas do mesmo modo. Porém, sabe-se que aos princípios mencionados, irrenunciabilidade e isonomia, deve-se analisar cada caso, pois trata-se de princípios não absolutos.

De certo modo, os colaboradores rurais estão sendo substituídos pela colheita mecanizada. Situação que esta exigindo destes empregados, uma atualização, e retorno aos estudos. Muitos destes funcionários começaram a entender que para garantir o futuro de sua família, devem se adaptar procurando a oportunidade de estudo e o cargo que desejam, ou dentro da mesma empresa ou em outro estabelecimento. Os empregadores estão procurando realizar esta

substituição aos poucos. Porém, através do Plano Nacional de Qualificação, veem promovendo a oportunidade de adequar esses funcionários rurais para outras funções dentro da própria empresa.

Busca-se então, que o Legislador se digne à emissão de normas legais, com a finalidade de acabar com esta omissão de período de estabilidade dos membros após o término do mandato de membro. Com tantas alterações em nossos ordenamentos jurídicos, será conveniente, para empregador e empregado, que este tipo de situação fique claro.

Após a emissão desta norma, que provavelmente irá colocar fim a esta discussão que eventualmente, é levada às portas do Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho, terá uma questão a menos a ser tratada pelos conflitos entre empregados e empregadores. Por tais razões, as empresas devem proteger-se incluindo a advocacia preventiva em seus estabelecimentos. Orientando os funcionários, e os membros das CIPAs de seus direitos e informando ao seu empregador as consequências e os resultados da prevenção ora utilizada.

Resta comentar, que utilizando-se desta advocacia preventiva os passivos trabalhistas irão reduzir e, conseqüentemente, os lucros irão aparecer naturalmente. Deste modo, quanto maior o lucro, maior será o poder, de contratação e de investimentos dos empregadores. Trata-se de investimentos, porque poderá existir maior capacidade de adquirir as novas máquinas colhedoras e, proporcionar aos empregados rurais cursos, possibilitando-os de aprender a manusear essas máquinas. Por outro lado, quanto menor passivos trabalhistas existirem, melhor será a demanda de atividades da Justiça do Trabalho. O Poder Judiciário, irá adquirir mais tempo para analisar outros processos, provavelmente as sentenças dos processos serão menor tempo e os honorários dos advogados serão efetuados em maior quantidade e menor tempo.

Em resumo, todos irão contribuir para que todo o processo entre empregado, empregador e Poder Judiciário sejam beneficiados de alguma forma com esse tipo de atitude a ser tomada. Nota-se, que de um simples ato do Legislador, em emitir uma norma legal esclarecendo a omissão do período de estabilidade dos membros da comissão rural, após o término do mandato, poderá ser de grande valia.

Aguarda-se então, a emissão da norma para que as demais situações supracitadas proporcionem a melhoria do dia-a-dia forense.

## 7. FONTES

BOLETIM INFORMATIVO SO SISTEMA FAEP-Federação da Agricultura do Estado do Paraná. Ano XXV. Nº 1.122. **Empreendedor Rural 2010**. Curitiba: FAEP, Setembro 2010.

REVISTA DO BRASIL. Nº 59. **A lida no Canavial**. Brasil, Maio 2011.

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ASSIS, Romeu José de. **CIPA Rural**. Curitiba: Juruá, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**, São Paulo, Saraiva, 1978.

COSTA, Nelson Nery. **Monografia Jurídica Brasileira**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2004.

HENRIQUES, Antonio; João Bosco Medeiros. **Monografia no Curso de Direito: como elaborar o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

MATTOS, Geraldo. **Dicionário júnior da língua portuguesa**. São Paulo: FTD, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

PELEGRINO, Antenor. **Trabalhador Rural**. São Paulo: Atlas, 1999.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Direito do Trabalhador rural**. São Paulo: LTr, 1991.

REZENDE, Nilza Perez. **Obrigações trabalhistas do empregador rural**. São Paulo: LTr, 1985.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner Giglio. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2002.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2004.

TACHIZAWA, Takeshy; Gildásio Mendes. **Como fazer monografia na prática**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

### **9. ANEXO A N. R. R.-3, APROVADA PELA PORTARIA Nº 3.067, DE 12/04/1988**

3.1. O empregador rural que mantenha a média de 20 (vinte) ou mais trabalhadores fica obrigado a organizar e manter em funcionamento, por estabelecimento, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural - CIPATR. (153.001-1 / I2)

3.1.1. O número de empregados para aplicação deste item será obtido pela média aritmética do número de trabalhadores do ano civil anterior. (153.002-0 / I2)

3.1.2. Nos estabelecimentos em instalação, o cálculo será realizado com base no número de trabalhadores previsto no ano. (153.003-8 / I2)

3.1.3. O cálculo da média dos trabalhadores será realizado pelo órgão regional do Ministério do Trabalho com colaboração das entidades de classe.

3.2. A CIPATR será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com a seguinte proporção mínima: (153.004-6 / I1)

3.3. Os representantes do empregador serão por este designados. (153.005-4 / I1)

N.º de trabalhadores estabelecimento	N.º de membros da CIPATR	20a 50	51a100	101a500	Acima de 500
Representantes do empregador		1	2	4	1
Representantes dos empregados		1	2	4	1

3.4. Os representantes dos trabalhadores serão por estes eleitos. (153.006-2 / I1)

3.4.1. Os candidatos votados e não eleitos deverão ser relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando sua nomeação posterior, em caso de vacância.



3.5. O mandato dos membros da CIPATR será de 2 (dois) anos, permitida uma recondução. (153.007-0 / I1)

3.6. Organizada a CIPATR, a mesma deverá ser registrada no órgão regional do Ministério do Trabalho. (153.008-9 / I1)

3.6.1. O registro será feito mediante requerimento ao Delegado Regional do Trabalho, acompanhado de cópias das atas da eleição e da instalação e posse, contendo o calendário anual das reuniões ordinárias da CIPATR, constando hora, dia, mês e local de realização. (153.009-7 / I1)

3.7. A eleição para o novo mandato da CIPATR deverá ser convocada pelo empregador, pelo menos 45 (quarenta e cinco) dias antes do término do mandato e realizada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do término do mandato. (153.010-0 / I1)

3.8. Os membros da CIPATR, eleitos e designados para um novo mandato, serão empossados automaticamente no primeiro dia após o término do mandato anterior. (153.011-9 / I1)

3.9. Os membros da CIPATR escolherão o presidente e o vice-presidente. Em caso de empate, terá preferência o empregado com maior tempo de serviço no estabelecimento. (153.012-7 / I1)

3.10. O secretário da CIPATR será escolhido, em comum acordo, pelo presidente e vice-presidente, podendo a escolha recair em pessoa não integrante da CIPATR. (153.013-5 / I1)

3.11. Compete ao presidente da CIPATR:

a) convocar, coordenar e dirigir as reuniões; (153.014-3 / I1)

b) encaminhar ao empregador, ao SEPATR e às entidades de classe dos trabalhadores as recomendações aprovadas, bem como acompanhar as respectivas execuções; (153.015-1 / I1)

c) designar grupos de trabalho para o estudo das causas dos acidentes do trabalho rural; (153.016-0 / I1)

d) delegar tarefas aos membros da CIPATR; (153.017-8 / I1)

e) coordenar todas as atividades da CIPATR. (153.018-6 / I1)

3.12. Compete ao vice-presidente da CIPATR:

a) exercer as atribuições que lhe forem delegadas; (153.019-4 / I1)

b) substituir o presidente nos casos de impedimento eventual. (153.020-8/I1)

3.13. Compete ao secretário da CIPATR:

- a) elaborar as atas das reuniões; (153.021-6 / I1)
- b) exercer as atribuições que lhe forem delegadas. (153.022-4 / I1)

3.14. A CIPATR terá as seguintes atribuições:

- a) manter registro, estudar e participar de estudos das causas e conseqüências dos acidentes do trabalho rural; (153.023-2 / I1)
- b) propor a realização de inspeção nas instalações ou áreas de atividades do estabelecimento rural, verificando as situações de riscos de acidentes e comunicando-as ao empregador; (153.024-0 / I1)
- c) estudar, por iniciativa própria ou por sugestão de outros trabalhadores, medidas de prevenção de acidentes do trabalho, recomendando-as ao empregador; (153.025-9 / I1)
- d) promover a divulgação e zelar pela observância das NRR, de Normas Complementares, dos regulamentos e das instruções de serviço emitidos pelo empregador; (153.026-7 / I1)
- e) promover atividades que visem a despertar o interesse dos trabalhadores pelos assuntos de prevenção de acidentes do trabalho; (153.027-5 / I1)
- f) propor a realização de cursos e treinamentos que julgar necessários para melhorar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores; (153.028-3 / I1)
- g) elaborar o calendário anual de reuniões ordinárias, encaminhando-o ao órgão regional do Ministério do Trabalho e à entidade de classe dos trabalhadores; (153.029-1 / I1)
- h) convocar pessoas no âmbito do estabelecimento rural, para tomada de informações por ocasião dos estudos dos acidentes do trabalho. (153.030-5 / I1)

3.15. Cabe ao empregador:

- a) prestigiar integralmente a CIPATR, concedendo a seus componentes os meios necessários ao desempenho de suas atribuições; (153.031-3 / I2)
- b) estudar as recomendações e determinar a adoção das medidas viáveis, mantendo a CIPATR informada; (153.032-1 / I2)
- c) promover para todos os membros da CIPATR, inclusive para o secretário, em horário de expediente normal do estabelecimento rural, curso sobre prevenção de acidentes do trabalho. (153.033-0 / I2)

3.16. Cabe aos trabalhadores:

- a) indicar à CIPATR situações de risco e apresentar sugestões para a melhoria das condições de trabalho;

b) cumprir as NRR, as Normas Complementares, os regulamentos e as instruções de serviço emitidos pelo empregador rural sobre o assunto.

3.17. A CIPATR reunir-se-á 1 (uma) vez por mês, em local apropriado, obedecendo ao calendário anual. (153.034-8 / I1)

3.18. Em caso de acidentes com conseqüência de maior gravidade ou prejuízo de grande monta, a CIPATR reunir-se-á em caráter extraordinário, com a presença do responsável pelo setor em que ocorreu o acidente, no máximo até 5 (cinco) dias após ocorrência. (153.035-6 / I1)

3.19. A CIPATR manterá livro apropriado, previamente autenticado pelo órgão regional do Ministério do Trabalho, para lavratura das atas das suas sessões. (153.036-4 / I1)

3.20. Quando o empregador contratar empreiteiras ou subempreiteiras, estas poderão participar da CIPATR da contratante principal a pedido ou por convocação, enquanto estiverem atuando no estabelecimento rural, através de um representante do empregador e um dos empregados. (153.037-2 / I2)

3.21. Os membros da CIPATR, representantes dos trabalhadores, não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.