



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

ACÓRDÃO
(SDI-2)
GMABB/rs

AGRAVO INTERNO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE EXAMINOU TUTELA DE URGÊNCIA. REINTEGRAÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE DIRIGENTE DE COOPERATIVA DE CONSUMO. MANUTENÇÃO DA DECISÃO AGRAVADA.

O agravante não demonstra o desacerto da decisão monocrática. No feito matriz (reclamação trabalhista nº 0100470-37.2020.5.01.0082), a tutela de urgência requerida pela parte trabalhadora foi indeferida. Nela, o trabalhador pretendia sua reintegração aos quadros da reclamada, ante sua condição de Diretor Vice-Presidente de cooperativa. Na decisão monocrática ora agravada, este Relator reformou o acórdão recorrido, que houvera concedido a segurança, cassando a ordem de reintegração. Constatou-se que, apesar de se tratar de Diretor Vice-Presidente, a cooperativa em que ocupou esse cargo tem natureza de consumo (Bellagel - Cooperativa de Consumo de Cosméticos), haja vista que seu objeto social se volta à prestação de “Atividades de Comércio Varejista de Cosméticos, Produtos de Perfumaria e de Higiene Pessoal” (fls. 52). Isso, ao final, afasta a estabilidade pretendida, pois o entendimento desta Subseção é firme no sentido de que a ausência de potencial conflito entre o diretor de cooperativa e seu empregador – que advém da ausência de relação entre o objeto social da cooperativa e a



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

finalidade econômica da empresa empregadora (instituição financeira/bancária) – desestrutura a lógica que sedimenta a garantia provisória de emprego prevista nos artigos 55 da Lei n.º 5.764/71 e 543, §3º, da CLT. Diante disso, os argumentos apresentados no agravo interno não têm o condão de conduzir à reforma da decisão agravada.

Agravo a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Recurso Ordinário Trabalhista nº **TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000**, em que é Agravante **GILBERTO JOSE PINTO DE CARVALHO** e é Agravado **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.** e Autoridade Coatora **JUIZ DA 82ª VARA DO TRABALHO DO RIO DE JANEIRO**.

Trata-se de agravo interno interposto pela parte impetrante em face de decisão monocrática, mediante a qual se negou provimento ao recurso ordinário interposto por ela interposto.

Foi apresentada contraminuta ao agravo interno.
É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, **CONHEÇO** do agravo.

2. MÉRITO

Este Relator, por decisão monocrática, negou provimento ao recurso ordinário interposto pela parte agravante. Estes foram fundamentos, na fração de interesse:



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

No caso concreto, verifica-se que os requisitos em questão não restaram preenchidos, ante a ausência de prova pré-constituída que revelasse a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, tornando-se, assim, imperiosa a reforma do acórdão regional.

No tocante à estabilidade provisória decorrente da garantia de emprego pela ocupação de cargo de diretora de cooperativa, é consabido que o art. 8º, VIII, da CF conferiu status constitucional à garantia provisória de emprego dos dirigentes sindicais.

Na mesma esteira, o art. 55 da Lei n.º 5.764/71, que instituiu o regime jurídico das sociedades cooperativas, dispõe que os diretores de cooperativa terão as mesmas garantias de emprego usufruídas pelos dirigentes sindicais. A propósito, veja-se o conteúdo do dispositivo, *verbis*:

Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943).

Por sua vez, o artigo 543, §3º, da CLT está assim redigido:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais

(...)

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, **até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.**

Efetivamente, a teleologia dessas normas é proteger a representatividade dos trabalhadores. Isto é, não se objetiva apenas salvaguardar ao empregado eleito dirigente uma condição, em abstrato, de privilégio particular e individualizado. Trata-se, na verdade, de prerrogativa inerente à responsabilidade de representar seus pares, razão pela qual, quando identificados os elementos fáticos que possibilitam a estabilidade provisória a que aludem os artigos 55 da Lei n.º 5.764/71 e 543, §3º, da CLT, a garantia deve ser observada.

Assim, via de regra, a concessão de tutela antecipada com a determinação de reintegração de empregado equiparado a dirigente



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

sindical, que possui estabilidade provisória, não ofende direito líquido e certo do empregador porquanto a consumação da demissão representaria a possibilidade de dano irreparável, ante a natureza alimentar do salário. É o que se observa da aplicação analógica das diretrizes traçadas nas Orientações Jurisprudenciais 65 e 142 da SBDI-2/TST, assim redigidas:

Nº 65. Ressalvada a hipótese do art. 494 da CLT, não fere direito líquido e certo a determinação liminar de reintegração no emprego de dirigente sindical, em face da previsão do inciso X do art. 659 da CLT."

Nº 142. MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA. Inexiste direito líquido e certo a ser oposto contra ato de Juiz que, antecipando a tutela jurisdicional, determina a reintegração do empregado até a decisão final do processo, quando demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material, como nos casos de anistiado pela Lei nº 8.878/94, aposentado, integrante de comissão de fábrica, dirigente sindical, portador de doença profissional, portador de vírus HIV ou detentor de estabilidade provisória prevista em norma coletiva."

Com efeito, a garantia de estabilidade conferida aos representantes sindicais é oriunda da necessidade histórica de equilibrar as desigualdades entre capital e trabalho, permitindo à parte hipossuficiente, coletivamente organizada, pleitear direitos e garantias, observando-se a proteção constitucional de liberdade de associação (art. 5º, XVII, da Constituição Federal).

Isto é, mediante a garantia provisória de emprego ora analisada, cria-se um sistema compensatório diante do possível confronto de interesses entre as categorias profissional e econômica, cuja posição de maior fragilidade é ocupada por aquele trabalhador eleito para representar a categoria profissional. Nesse sentido refletem Araken de Assis; Fernando Krieg da Fonseca e Bóris Chechi de Assis:

O empregado associado de qualquer forma à organização de trabalhadores, ou seja, o trabalhador sindicalizado, tem evidente necessidade histórica de garantia no emprego: ao se contrapor aos interesses diretos do empregador, legítimos ou não, e passando a representar a coletividade, ou seja, o conjunto dos trabalhadores de sua categoria, por óbvio há de se encontrar protegido contra incompreensões ou, pior, retaliações dos interesses contrariados por sua atuação. Em outras palavras, objetivamente, o representante da coletividade necessitará defender os interesses de seus congêneres perante uma pessoa empresarial organizada, dando-lhes voz, mas, ao mesmo tempo, personificando em sua própria pessoa o conjunto dos trabalhadores.



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

Assim, no plano subjetivo, o trabalhador investido na representação sindical estará mais facilmente em risco perante o poder patronal exercido por seu empregador tanto mais defenda, de modo fiel e inflexível, os interesses da categoria representada. São essas as razões que impuseram a criação de mecanismo compensatório perante a desigualdade intrínseca e contra eventuais represálias patronais.

(ASSIS, Araken de; FONSECA, Fernando Krieg da; ASSIS, Bóris Chechi de. A garantia provisória no emprego do diretor eleito de cooperativa. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. vol. 219. ano 47. p. 44. São Paulo: Ed. RT, set./out. 2021.)

Conforme aludido, por força constitucional, a garantia provisória de emprego conferida aos dirigentes sindicais e, posteriormente, pela legislação infraconstitucional, aos diretores de cooperativas, tem por objetivo assegurar a sua independência e liberdade de atuação na defesa dos direitos da categoria profissional, substancialmente nas situações em que sua pretensão colide com os interesses da categoria econômica.

No mesmo sentido é a Convenção 98 da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo 49/1952 e promulgada pelo Decreto 33.169/1953, posteriormente revogado pelo Decreto 10.088/2019, que assim dispõe:

Art. 1 — 1. **Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.**

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

(...)

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

A respeito da estabilidade provisória conferida especificamente ao dirigente sindical, este Tribunal Superior do Trabalho já possui jurisprudência sedimentada em sua Súmula nº 369, III, *verbis*:

Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

(Destacamos)

Ora, os sindicatos se constituem como associação civil, em que os trabalhadores, aglutinados em uma mesma categoria possuem como um de seus objetivos centrais a consecução de direitos e interesses coletivos e difusos¹ dessa mesma categoria.

Diversamente, as cooperativas, nos termos da Lei 12.690/12, são formadas a partir da união de trabalhadores que comungam de interesses comuns na realização de determinada atividade econômica.

É possível se extrair da Lei 5.764/71, que define a Política Nacional de Cooperativismo, outro ensejo sobre a definição do instituto:

Artigo 3º

Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Da mesma forma, a Recomendação nº 193 da OIT, de junho de 2002, define cooperativa como:

A associação autônoma de pessoas unidas voluntariamente para satisfazerem suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais em comum por meio da formação de uma empresa de propriedade conjunta e uma gestão democrática”.

(BRASIL. Recomendação 13 sobre a promoção das cooperativas. Votada na plenária da 90ª Conferência da OIT, em 20.06.2002. Disponível em: <http://www.coopcultural.org.br/web/emanager/documentos/upload/_RECOMENDA%C3%87%C3%83O%20193.doc>).

¹ KRUEGER, Guilherme. Cooperativas de trabalho na terceirização. Belo Horizonte, Mandamentos, 2003. p. 30.



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

Há nas cooperativas, pois, um direcionamento para a consecução de objetivos sociais, cuja natureza se definirá a partir dos atos cooperativos nelas praticados. O artigo 79, *caput*, da Lei 5.764/71 assim define os "atos cooperativos", *verbis*:

Art. 79. Denominam-se atos cooperativos os praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aquelas e pelas cooperativas entre si quando associados, para a consecução dos objetivos sociais.

Parágrafo único. O ato cooperativo não implica operação de mercado, nem contrato de compra e venda de produto ou mercadoria.

E esse aspecto é essencial para a análise acerca da estabilidade provisória do dirigente de cooperativa, prevista no artigo 55 da Lei 5.746/71.

Se, por um lado, as atividades realizadas nas cooperativas não necessariamente estão associadas às finalidades sociais e econômicas da empresa em que seus dirigentes figuram como empregados, por outro lado, somente quando o trabalhador se torna dirigente de cooperativa cujos atos cooperativos tenham relação direta com os negócios-fim de seu empregador, a ele estará assegurada a garantia de emprego a que aludem os artigos 55 da Lei 5.746/71 e 543, §3º da CLT; Súmula 369 do TST e OJ 253 da SDI-1. Trata-se, aqui, de interpretação teleológica dos artigos art. 8º, VIII, Constituição Federal c/c art. 55 da Lei n.º 5.764/71, art. 543, §3º, da CLT e Convenção 98 da OIT.

Isto é, serão garantidos aos trabalhadores representantes da categoria da entidade cooperativa a independência e a autonomia na atuação em defesa dos interesses dos associados, sem estar sujeito a retaliações, desde que haja relação entre o objeto social da cooperativa e a atividade econômica do empregador do dirigente da cooperativa.

Portanto, a garantia conferida ao diretor de cooperativa não é pessoal ou direcionada aos dirigentes de cooperativa de qualquer natureza. Em realidade, é uma prerrogativa conferida à categoria profissional a que pertence o diretor da cooperativa eleito.

Assim, *prima facie*, é necessário haver conexão entre o objeto social da cooperativa e, ao menos, as atividades preponderantes da empresa empregadora do dirigente eleito pelos associados da cooperativa.

A esse respeito são taxativas as conclusões de Araken de Assis; Fernando Krieg da Fonseca e Bóris Chechi de Assis:

A garantia no emprego, logo, tem como pressupostos (a) a existência de ato cooperativo com o empregador do cooperativado e (b) a caracterização do ato cooperativo como abrangente da realização de negócios-fim, conforme a interpretação mais abalizada do art. 79, *caput*, da Lei 5.746/1971 (...) **caso inexistente ato cooperativo entre a cooperativa e o empregador, não se configura semelhante conflito. Sem possível conflito, não há sentido na garantia no emprego prevista no art. 55 da Lei 5.746/71.**



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

(ASSIS, Araken de; FONSECA, Fernando Krieg da; ASSIS, Bóris Chechi de., op. cit. p. 53).

A propósito, a OJ 365 da SDI-1 estabelece importante prisma de análise no que se refere à finalidade das estabilidades provisórias do dirigente sindical e, por analogia, do diretor de cooperativa. Com efeito, extrai-se de referida orientação jurisprudencial a exclusão do membro de conselho fiscal de sindicato da estabilidade, porque este não representa, tampouco atua na defesa de direitos da categoria respectiva. Veja-se o teor da mencionada orientação jurisprudencial:

365. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 e 23.05.2008)

Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, **porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva**, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

Nesse sentido é, também, o conteúdo do OJ 253 da Subseção Especializada 1 do Tribunal Superior do Trabalho:

253. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COOPERATIVA. LEI Nº 5.764/71. CONSELHO FISCAL. SUPLENTE. NÃO ASSEGURADA (inserida em 13.03.2002)

O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.

Isso significa dizer que a garantia de emprego do art. 55 da Lei nº 5.764/71 não se estenderá aos empregados diretores de cooperativas quando ausente *"conflito potencial ou real possível entre os interesses do dirigente da cooperativa e seu empregador"* (ASSIS, Araken de; FONSECA, Fernando Krieg da; ASSIS, Bóris Chechi de., op. cit. p. 52).

Diante disso, as interpretações sistemática e teleológica das normas que regem a matéria conduzem a três conclusões distintas, as quais estão intrinsecamente relacionadas ao brocardo latino *"o sentido das leis deve ser deduzido tanto do espírito como da letra respectiva"* (*verbum ex legibus, sic accipiendum est: tam est legum sententia, quam ex verbis*).

Em primeiro lugar, não se olvida que o artigo 55 da Lei 5.746/71 não possui menção expressa à necessidade de que as cooperativas possuam finalidade social atrelada às atividades empresariais do empregador para que se confira a estabilidade provisória de emprego ao empregado eleito diretor de determinada cooperativa.



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

Por outro lado, a remissão expressa de referido dispositivo às garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da CLT, torna inafastável rememorar a finalidade precípua da garantia provisória de emprego dos dirigentes sindicais.

Histórica e juridicamente, a garantia provisória de emprego dos dirigentes sindicais tem por objetivo assegurar-lhes autonomia na condução, negociação e defesa de direitos dos trabalhadores que pertencem à mesma categoria profissional. Isso porque referida condução dos interesses da categoria profissional invariavelmente conflita com os interesses da categoria econômica.

Esse conflito de interesses é o que confere consistência à garantia provisória de emprego, possibilitando que o dirigente sindical atue com franca liberdade na tutela dos direitos coletivos da categoria profissional, sem que esteja exposto a retaliações do seu empregador, tal como a dispensa sem justa causa.

Esta é, pois, a **segunda conclusão** extraída do arcabouço normativo e doutrinário analisado.

Diante desse cenário, **a terceira conclusão** não pode ser outra senão a de que não há como se admitir que a finalidade do art. 55 da Lei n.º 5.764/71 seja conferir estabilidade provisória de emprego a trabalhador eleito diretor de cooperativa sem que esta possua qualquer relação com os negócios-fim da empresa a que está vinculado na qualidade de empregado.

Isso porque, conforme exposto, a ausência de potencial conflito entre o diretor de cooperativa e seu empregador – que advém da ausência de relação entre o objeto social da cooperativa e a finalidade econômica da empresa empregadora – desestrutura a lógica que sedimenta a garantia provisória de emprego prevista nos artigos 55 da Lei n.º 5.764/71 e 543, §3º, da CLT.

No mesmo sentido dessas conclusões são os seguintes precedentes proferidos por Turmas deste Tribunal Superior do Trabalho:

(...)

2. ESTABILIDADE NO EMPREGO. DIRETOR DE COOPERATIVA DE CONSUMO. DISPOSIÇÃO CONTIDA NO ARTIGO 55 DA LEI Nº 5.764/1971. INEXISTÊNCIA DE CONTRAPOSIÇÃO DE INTERESSES ENTRE A ATIVIDADE DO EMPREGADOR E O OBJETO SOCIAL DA COOPERATIVA. ATUAÇÃO QUE NÃO ACARRETA CONFLITOS ENTRE A CATEGORIA PATRONAL E PROFISSIONAL. NÃO CABIMENTO DA GARANTIA DE EMPREGO. NÃO PROVIMENTO.

A Lei n.º 5.764/1971, ao regulamentar a Política Nacional de Cooperativismo, define as cooperativas como sendo sociedades de pessoas, constituídas para prestar serviços aos seus associados, em proveito comum, podendo adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, como se pode extrair dos artigos 3º, 4º e 5º do referido diploma legal.



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

Em relação ao artigo 55 da mencionada lei, observa-se que ele assegura aos diretores eleitos para as sociedades cooperativas de empregados as garantias previstas no artigo 543 da CLT, aplicadas aos dirigentes sindicais. Dentre essas garantias, está a que veda a dispensa do empregado dirigente de entidade sindical, a qual vai do registro de sua candidatura, até o período de um ano após o final do seu mandato, excetuando-se a falta grave, devidamente apurada.

Em razão de o artigo 55 da Lei nº 5.764/1971 não estabelecer em quais tipos de cooperativas será assegurada a estabilidade de emprego, bem como não dispor, expressamente, sobre a necessidade da existência de contraposição de interesses com o empregador para o reconhecimento da garantia, parte da doutrina e da jurisprudência adota entendimento de que esse direito deve ser assegurado indistintamente, não admitindo interpretação restritiva do citado preceito.

Essa, contudo, não parece ser a melhor interpretação a ser conferida ao aludido dispositivo.

Ora, é bem verdade que o Poder Constituinte originário se preocupou em proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, fixando garantia no artigo 7º, I, da Constituição Federal, o qual, como forma de desestimular a dispensa imotivada, prevê aos trabalhadores, dentre outros direitos, uma indenização compensatória.

Desse modo, tem-se que apenas em situações excepcionais, as quais estejam previstas no texto constitucional, em lei, em instrumento coletivo, em regulamento de empresa ou no próprio contrato de trabalho, é que se poderá ter como assegurado ao trabalhador o direito à estabilidade provisória.

No que diz respeito aos dirigentes sindicais, é inequívoco que a garantia de emprego a eles conferida decorre da posição que ocupam dentro da estrutura sindical, atuando na defesa dos interesses da categoria profissional por eles representada.

Nessa perspectiva, o fundamento central para a concessão da estabilidade aos dirigentes sindicais é a necessidade de a eles ser assegurada a independência na sua atuação, sem a ameaça de ser dispensado do seu emprego, no caso de as pretensões da categoria profissional, por eles defendida, contrariarem os interesses de seu empregador ou, em alguma medida, impactá-lo negativamente.

É evidente, por certo, que o legislador, ao assegurar aos diretores das cooperativas a estabilidade prevista para os dirigentes sindicais, nos mesmos moldes, pretendeu conferir autonomia aos primeiros, de modo que a sua atuação, na defesa dos interesses dos associados, não sofra interferência dos empregadores.

Como ocorre com os dirigentes sindicais, a garantia não é pessoal do empregado diretor de cooperativa; tampouco decorre do simples fato de ele ocupar tal posição. **Trata-se, sim, de uma prerrogativa conferida à categoria profissional, fazendo com que o empregado, ao ocupar esta**



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

posição de direção, tenha condições de defender os interesses dos trabalhadores associados à cooperativa.

Essa compreensão, aliás, pode ser extraída dos julgados que originaram a Orientação Jurisprudencial nº 253 da SBDI-1, segundo a qual a garantia de emprego prevista no artigo 55 da Lei nº 5.764/1971 é conferida apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativa, não abrangendo os membros suplentes.

Assim, forçoso deduzir que a garantia de emprego disposta no artigo 55 da Lei nº 5.764/1971 não se justifica nos casos em que não há contraposição de interesses entre o empregador e o objeto social da cooperativa, na medida em que a atuação desta não acarretará conflitos entre a categoria patronal e profissional.

Importante salientar que a norma não deve ser simplesmente aplicada, sem se levar em conta a vontade do legislador e os fins para os quais ela foi editada. **E, na espécie, inexistindo conflito de interesses entre classe empregadora e trabalhadora, não haverá motivo para a concessão de estabilidade, ante a ausência de ameaça de demissão do dirigente de cooperativa em face da sua atuação.**

Na hipótese, é possível inferir do acórdão recorrido que a cooperativa para a qual o reclamante foi eleito dirigente tem como objeto social a aquisição de material de construção para repasse aos cooperados em melhores condições de qualidade e preço. Não se trata, portanto, de entidade que traga no seu objeto social contraposição com a atividade desenvolvida pelo reclamado, apta a justificar a concessão de estabilidade aos seus diretores. Isso porque, repita-se, a estabilidade não é pessoal pelo fato de o reclamante ocupar esta posição, mas decorre da necessidade de serem garantidos meios à categoria profissional de defender os seus interesses perante o empregador.

Pelas razões expostas, tem-se que o Tribunal Regional, ao manter a sentença que afastou o direito do reclamante à estabilidade provisória prevista no artigo 55 da Lei nº 5.764/1971, em razão de a cooperativa para a qual foi eleito não defender interesse que se contraponha às atividades desempenhadas pelo reclamado, deu escorregada interpretação ao comando do mencionado preceito, motivo pelo qual deve ser mantido o acórdão recorrido.

Oportuno registrar que, para a circunstância, não há falar na aplicação da Súmula Vinculante nº 10 STF. Isso porque, ao se realizar a interpretação do artigo 55 da Lei nº 5.764/1971, o qual estendeu aos diretores de cooperativas as mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais, não se afastou a incidência do mencionado preceito, mas tão somente se fez uma correspondência entre as duas funções, para depois se chegar à conclusão de que a referida garantia não pode ser atribuída, indistintamente, a todos os diretores de cooperativas, já que tem como objeto preservar o trabalhador que se expõe em prol da coletividade, adotando posição que pode desagradar



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

empregadores, estabelecendo-se, em tal circunstância, efetivo conflito de interesses.

Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento.

(RRAg-1420-27.2017.5.17.0008, **4ª Turma**, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 10/12/2021).

(...)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ . LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADO DIRIGENTE DE COOPERATIVA DE CONSUMO. AUSÊNCIA DE CONFLITO ENTRE O OBJETO SOCIAL DA COOPERATIVA E A ATIVIDADE PRINCIPAL DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE CONFRONTO COM O EMPREGADOR NA LIVRE PERSECUÇÃO DOS FINS SOCIAIS DA COOPERATIVA. INCABÍVEL O USUFRUTO DA BENESSE DA ESTABILIDADE AOS DIRIGENTES DE COOPERATIVA DE CONSUMO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA . **A garantia concedida ao empregado eleito diretor de cooperativa criada pelos próprios empregados tem por escopo resguardar o emprego do dirigente, a fim de permitir a livre persecução dos fins sociais da cooperativa, previstos no artigo 4º da Lei n.º 5.764/71, sem qualquer pressão por parte da empresa ou de seus prepostos. A proteção legal ao dirigente visa a assegurar o empregado que defende a coletividade, muitas vezes em nítido confronto com o empregador, evitando, assim, a interferência nas decisões e na luta dos interesses coletivos. Logo, a garantia prevista no artigo 55 da Lei do Cooperativismo visa à devida proteção daqueles que, por ocuparem posições de poder e tomada de decisão nessas sociedades, acabam se expondo aos empregadores, por vezes, como resultado da defesa dos interesses da categoria econômica ou classe de empregados. Nesse contexto, se o objeto social da cooperativa não conflita com a atividade principal do empregador, ou seja, se a cooperativa não possui interação ou conflito com os empregadores ou seus diretores, não há embasamento para o usufruto de benesse da estabilidade aos dirigentes de cooperativa de consumo.** De mais a mais, o artigo 3º da referida lei é expresso no sentido de que, embora exerça atividade econômica, as cooperativas não visam lucro. No caso concreto, a cooperativa, apesar de não possuir tal objetivo, tem por finalidade a aquisição de gêneros de consumo visando o repasse aos cooperados, em melhores condições de qualidade e preço, ou seja, por meio do cooperativismo possibilita que seus membros possam adquirir, em uma sociedade de consumo de massa, produtos de maior qualidade e de maneira menos onerosa, com um poder maior de negociação. Não se tratando, portanto, de uma cooperativa de empregados, não pode gerar a estabilidade para seus diretores. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR-1299-79.2016.5.05.0036, **7ª Turma**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 10/12/2021).



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

No caso concreto, o impetrante foi eleito para o cargo de Diretor Vice-Presidente da Bellagel - Cooperativa de Consumo de Cosméticos para Bancários e Ex-Bancários no mesmo dia da constituição da respectiva cooperativa, em 09/04/2016 (fls. 43/51), com mandato vigente até 09/04/2020. Inclusive, verifica-se que, no dia 26/03/2020, o impetrante foi reeleito (fls. 89 /92) para um novo mandato de quatro anos, com início no dia 09/04/2020 e término no dia 08/04/2024. O empregado foi dispensado, sem justa causa, em 12/02/2020 (TRCT às fls. 34).

O estatuto social da cooperativa afirma que ela é destinada a bancários, consoante arts. 1º, inciso III, e 4º, que assim dispõem, respectivamente:

III – Área de Ação, as Cidades de Niterói, São Gonçalo, Itaboraí, Nova Iguaçu, Belford Roxo e Rio de Janeiro/RJ, para efeito de admissão dos Cooperados: bancários e ex-bancários, seus ascendentes e descendentes diretos e indiretos, seus cônjuges, companheiros (as), ascendentes e descendentes diretos e indiretos dos mesmos, bancários aposentados, seus ascendentes e descendentes diretos e indiretos, seus cônjuges, companheiros (as), ascendentes e descendentes diretos e indiretos dos mesmos;

(...)

Art. 4º - Pode associar-se à Cooperativa, qualquer bancário maior de idade, ou emancipado, que tenha interesse de adquirir Produtos de Cosméticos, Perfumaria e de Higiene Pessoal através do sistema de Cooperativa (...)

(fls. 52/66)

Por outro lado, o objeto social da cooperativa são *“as Atividades de Comércio Varejista de Cosméticos, Produtos de Perfumaria e de Higiene Pessoal”* (fls. 52).

Tendo em vista o objeto social da Bellagel - Cooperativa de Consumo de Cosméticos, é inequívoco que se trata de “cooperativa de consumo” – termo extraído dos princípios do Direito Cooperativo Europeu, os PECOL (*Principles of European Cooperative Law*).

As cooperativas de consumo são destinadas à *“distribuição aos associados de gêneros e víveres por preço de custo (...) são as entidades que reúnem na mesma pessoa o fornecedor e o consumidor final”* (DA SILVA, Paulo Renato Fernandes. Curso de direito cooperativo do trabalho: atualizado com as novas leis da reforma trabalhista. São Paulo: LTR, 2021, p.61).

Ainda, pode-se classificar a Bellagel - Cooperativa de Consumo de Cosméticos como “cooperativa de prestação de serviços”, que pode ser assim definida:

As cooperativas de prestação de serviços são entidades constituídas por trabalhadores-empresendedores, que decidem se organizar em uma sociedade cooperativa com autonomia e assunção dos riscos do



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

empreendimento, em regime de autogestão democrática, sem ingerência de terceiros, para viabilizar e organizar a prestação de serviço a outras pessoas (físicas ou jurídicas- contratantes), em qualquer das atividades destas (principais ou secundárias).

(DA SILVA, Paulo Renato Fernandes., *op. cit.*, p. 65)

Não se trata, portanto, de uma cooperativa de empregados, cujo objetivo é promover atividades relativas às atividades bancárias, embora haja trabalhadores do ramo que a integrem.

Tendo em vista que os interesses econômicos e sociais defendidos se relacionam ao “Comércio Varejista de Cosméticos, Produtos de Perfumaria e de Higiene Pessoal”, inexistente qualquer relação entre as atividades econômicas desenvolvidas pelo empregador do empregado-impetrante (instituição financeira/bancária) e o objeto da cooperativa da qual o impetrante é diretor.

Portanto, sob essa ótica, não há como se visualizar, *prima facie*, o direito do trabalhador à reintegração com fundamento na estabilidade prevista no artigo 55, da Lei 5.764/1971.

Por oportuno, em que pese os demais argumentos do recorrente, tem-se que a matéria se encontra endossada e resolvida no que concerne à correlação das atividades desenvolvidas pela cooperativa com as atividades do empregador, o que se torna suficiente para o deslinde da controvérsia, em sede de ação mandamental.

Assim, sob as óticas acima examinadas, não detém o impetrante direito líquido e certo, o que conduziria à necessidade de reforma do acórdão regional recorrido, que concedeu a segurança para determinar a reintegração do impetrante ao emprego.

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso ordinário para denegar a segurança, restabelecendo a decisão impugnada, com a consequente suspensão da ordem de reintegração.

Oficie-se, com urgência, ao Juízo da 82ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, autoridade apontada como coatora, e à Presidência do TRT da 1ª Região, cientificando-os do inteiro teor desta decisão.

No agravo interno, o impetrante apresenta arrazoadado, mediante o qual busca a reconsideração ou reforma da decisão.

Alega, para tanto, que “o art. 55 da Lei nº 5.741/71 não comporta interpretação restritiva, de modo que a estabilidade provisória do dirigente titular de sociedade cooperativa somente depende de que a associação haja sido criada por empregados, pouco importando a identidade entre seu objeto e o do empregador, tampouco a presença de terceiros na sua composição, dentre outras características que, por não presentes no texto legal, não possuem o condão de limitar a estabilidade ali prevista.”.



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

Afirma, entre outros, que *“conforme se comprova através do estatuto da Bellagel, a mesma se destina à facilitação da aquisição de bens de consumo pelos empregados bancários e que foi por eles criada para atender às suas necessidades, visando o repasse aos cooperados, em melhores condições de qualidade e preço, ou seja, por meio do cooperativismo possibilita que seus membros possam adquirir, em uma sociedade de consumo de massa, produtos de maior qualidade e de maneira menos onerosa, com um poder maior de negociação.”*

Reitera que *“da análise do artigo 55, da supracitada Lei, é assegurada a garantia de emprego aos empregados eleitos diretores de cooperativas, sem constar qualquer exigência no sentido de que a atividade da cooperativa guarde correspondência com a atividade desenvolvida pelo empregador.”*

Afirma existir divergência no entendimento exarado pelo Relator e Turmas deste Tribunal Superior do Trabalho e, ainda, que *“que o entendimento do Ministro Relator se traduza num “novo entendimento” desta Especializada, tem-se por certo que o mesmo não pode retroagir e afetar o DIREITO ADQUIRIDO do Recorrente pois, no caso, o novo posicionamento é posterior à dispensa arbitrária do Reclamante e reintegração do mesmo, por força do art. 6º da LINDB, devendo ser observado no caso concreto o tempus regit actum para a aplicação do direito intertemporal”*

Ao final, requer o provimento de seu agravo interno.

Contudo, o agravante não tem razão.

No feito matriz (reclamação trabalhista nº 0100470-37.2020.5.01.0082), a tutela de urgência requerida pela parte trabalhadora foi indeferida. Nela, o trabalhador pretendia sua reintegração nos quadros da empresa reclamada, ante sua condição de Diretor Vice-Presidente de cooperativa. O Tribunal a quo, em sua competência originária, concedeu a segurança, determinando, então, a reintegração do impetrante, nas mesmas condições verificadas no momento da ruptura contratual.

A seu turno, na decisão monocrática ora agravada, este Relator reformou o acórdão recorrido, restabelecendo a decisão impugnada, com a consequente suspensão da ordem de reintegração. Considerou-se, na ocasião, que seria inviável visualizar, *prima facie*, o direito do trabalhador à reintegração com fundamento na estabilidade prevista no artigo 55, da Lei 5.764/1971.



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

Isso porque, em síntese, não parece haver relação entre as atividades econômicas desenvolvidas pelo empregador do empregado-impetrante (instituição financeira/bancária) e o objeto da cooperativa (Bellagel - Cooperativa de Consumo de Cosméticos) da qual o impetrante é Vice-Diretor, qual seja, *"Comércio Varejista de Cosméticos, Produtos de Perfumaria e de Higiene Pessoal"*.

A despeito da insurgência do agravante, a decisão de tutela de urgência indeferida na ação subjacente não padece de qualquer ilegalidade ou abusividade, eis que prolatada em máxima atenção ao conteúdo do art. 300 do CPC de 2015.

De fato, o impetrante foi eleito para o cargo de Diretor Vice-Presidente da Bellagel - Cooperativa de Consumo de Cosméticos para Bancários e Ex-Bancários com início do mandato no dia 09/04/2020 e término no dia 08/04/2024. O empregado foi dispensado, sem justa causa, em 12/02/2020 (TRCT às fls. 34).

Apesar de o trabalhador se tratar de Diretor Vice-Presidente, a cooperativa em ocupou esse cargo tem natureza de consumo, haja vista que seu objeto social se volta à prestação de *"Atividades de Comércio Varejista de Cosméticos, Produtos de Perfumaria e de Higiene Pessoal"* (fls. 52).

Disso se extrai que não se está diante de cooperativa que tenha por objetivo promover atividades relativas às atividades bancárias, embora haja trabalhadores do ramo que a integrem.

Este aspecto foi essencial para o deslinde da lide, conforme apontado na decisão agravada porque, o entendimento desta Subseção é firme no sentido de que a ausência de potencial conflito entre o diretor de cooperativa e seu empregador – que advém da ausência de relação entre o objeto social da cooperativa e a finalidade econômica da empresa empregadora (instituição financeira/bancária) – destrutura a lógica que sedimenta a garantia provisória de emprego prevista nos artigos 55 da Lei n.º 5.764/71 e 543, §3º, da CLT.

A esse respeito, observem-se os seguintes precedentes específicos desta Subseção:

"RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA ANTECIPATÓRIA DE URGÊNCIA INDEFERIDA NA AÇÃO TRABALHISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE DIRIGENTE DE COOPERATIVA. EMPREGADO DISPENSADO NO CURSO DA PANDEMIA DE COVID-19. MOVIMENTO "NÃO DEMITA". COMPROMISSO PÚBLICO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS DO ARTIGO



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

300 DO CPC DE 2015 . INEXISTÊNCIA DE ILEGALIDADE OU ABUSIVIDADE NA DECISÃO CENSURADA. 1. Trata-se de mandado de segurança impetrado pelo trabalhador em face de ato de Juízo de primeira instância, que, em sede de tutela de urgência, indeferiu pedido de reintegração do reclamante ao emprego, deduzido com base nas alegações de que (i) possui estabilidade provisória no emprego por exercer cargo de diretor de cooperativa e de que (ii) o Banco reclamado descumpriu o compromisso público de não demissão durante a pandemia da COVID-19. 2. A Corte Regional concedeu a segurança, determinando a reintegração do reclamante ao emprego. 3. No que diz respeito a estabilidade prevista no artigo 55 da Lei 5.764/1971, esta direciona-se ao dirigente de cooperativa constituída por empregados de empresa, a fim de protegê-los de eventual pressão ou perseguição por parte do empregador ou de seus prepostos. Fora dessa singular situação, a garantia provisória de emprego não deve ser reconhecida, sob pena de deturpação da regra legal. In casu, a circunstância de o reclamante ocupar cargo em diretoria de sociedade cooperativa de consumo de produtos alimentícios, cosméticos, perfumaria, higiene pessoal, material de limpeza, bebidas, roupas e acessórios, cujo objeto não tem pertinência e em nada antagoniza com a atividade empresarial desenvolvida pelo banco empregador, não é suficiente para atrair a garantia provisória de emprego prevista no art. 55 da Lei 5.764/1971, motivo pelo qual não se constata presente a plausibilidade do alegado direito à reintegração. 4. No segundo argumento, alegou o trabalhador que o Banco empregador descumpriu o compromisso público de não demissão durante a pandemia da COVID-19. No entanto, a dispensa do empregado, ressalvados os casos de estabilidade e garantia provisória de emprego, bem como de exercício abusivo do direito, insere-se no direito potestativo do empregador, a quem caberá honrar os haveres rescisórios previstos em lei. Nessa perspectiva, não se verifica que o movimento "#NãoDemita" tenha instituído uma nova modalidade de estabilidade ou garantia provisória de emprego em benefício dos empregados dos bancos aderentes, antes se revelando como mero propósito a ser buscado, mas sem caráter obrigatório. Portanto, de fato, não se vislumbra a "probabilidade do direito" a que alude o art. 300 do CPC de 2015, pois o descumprimento do aludido compromisso público de não demissão parece não atrair a repercussão jurídica pretendida na ação trabalhista, qual seja o direito ao restabelecimento da relação de emprego. 5. Desse modo, diante da ausência dos pressupostos para o deferimento da tutela de urgência requerida na reclamação trabalhista, o indeferimento de pedido de reintegração liminar não ofende direito líquido e certo do Impetrante. Recurso ordinário conhecido e provido" (**ROT-102277-13.2021.5.01.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 09/12/2022**).



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

"RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA . ATO IMPUGNADO EM TUTELA DE URGÊNCIA QUE INDEFERE REINTEGRAÇÃO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE DIRIGENTE DE COOPERATIVA. ESTABILIDADE DECORRENTE DO COMPROMISSO PÚBLICO MOVIMENTO "NÃO DEMITA". ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA CONVENCIONAL. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. DENEGAÇÃO DA SEGURANÇA. 1. Trata-se de mandado de segurança impetrado em face de decisão que, em antecipação dos efeitos da tutela, indeferiu o pedido de reconhecimento da nulidade da dispensa do impetrante e sua consequente reintegração no emprego, que fora pleiteada, na fração de interesse, mediante duas alegações distintas: (i) existência de estabilidade, decorrente de ocupação de cargo de diretoria em cooperativa; (ii) descumprimento, pelo reclamado, do compromisso público assumido de não demitir seus funcionários enquanto perdurasse a pandemia ocasionada pelo COVID-19; 2. No tocante a primeira alegação, é consabido que o art. 8º, VIII, da CF conferiu status constitucional à garantia provisória de emprego dos dirigentes sindicais. Na mesma esteira, o art. 55 da Lei n.º 5.764/71 dispõe que os diretores de cooperativa terão as mesmas garantias de emprego usufruídas pelos dirigentes sindicais, nos termos do art. 543, §3º, da CLT. É prerrogativa inerente à responsabilidade de representar seus pares, razão pela qual, quando identificados os elementos fáticos que possibilitam a estabilidade provisória a que aludem os artigos 55 da Lei n.º 5.764/71 e 543, §3º, da CLT, a garantia deve ser observada. 3. Assim, em tese, a concessão de tutela antecipada com a determinação de reintegração de empregado equiparado a dirigente sindical não ofende direito líquido e certo do empregador porquanto a consumação da demissão representaria a possibilidade de dano irreparável, ante a natureza alimentar do salário, conforme aplicação analógica das OJ's 65 e 142 da SBDI-2/TST. 4. Com efeito, a garantia de estabilidade conferida aos representantes sindicais é oriunda da necessidade histórica de equilibrar as desigualdades entre capital e trabalho, permitindo à parte hipossuficiente, coletivamente organizada, pleitear direitos e garantias, observando-se a garantia constitucional de liberdade de associação (art. 5º, XVII, da Constituição Federal). Um de seus objetivos é assegurar a independência e liberdade de atuação do dirigente sindical na defesa dos direitos da categoria que representa. Cria-se, com isso, um sistema compensatório diante do possível confronto de interesses entre as categorias profissional e econômica, na linha das diretrizes fixadas pela Convenção 98 da OIT e Súmula 369, III, do TST. 5. Nos termos da Lei 12.690/12, do art. 3º da Lei 5.764/71 e da Recomendação nº 193 da OIT, as cooperativas são formadas a partir da união de trabalhadores que comungam de interesses comuns na realização de determinada atividade econômica, sociais e culturais, sem objetivo de obter lucro, e mediante gestão democrática. 6. Se, por um lado, as atividades realizadas nas cooperativas não necessariamente estão associadas às finalidades sociais e econômicas da empresa em que seus dirigentes figuram como empregados, por outro lado, somente quando o trabalhador se



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

torna dirigente de cooperativa cujos atos cooperativos, nos termos do artigo 79, caput, da Lei 5.764/71, tenham relação direta com os negócios-fim de seu empregador, a ele estará assegurada a garantia de emprego a que aludem os artigos 55 da Lei 5.746/71 e 543, §3º da CLT; Súmula 369 do TST e OJ 253 da SDI-1. Trata-se, aqui, de interpretação teleológica dos artigos art. 8º, VIII, Constituição Federal c/c art. 55 da Lei n.º 5.764/71, art. 543, §3º, da CLT e Convenção 98 da OIT. 7. Assim, prima facie, é necessário haver conexão entre o objeto social da cooperativa e, ao menos, as atividades preponderantes da empresa empregadora do dirigente eleito pelos associados da cooperativa. Essa compreensão encontra ensejo nas OJs 253 e 365 da SDI1, que excluem expressamente a garantia provisória de emprego dos membros do conselho fiscal e suplentes porque estes não representam ou atuam na defesa de direitos da categoria profissional a que pertencem os trabalhadores. Isto é, a garantia de emprego do art. 55 da Lei n.º 5.764/71 não se estenderá aos empregados diretores de cooperativas quando ausente "conflito potencial ou real possível entre os interesses do dirigente da cooperativa e seu empregador". Precedentes de Turma do TST. 8. No caso concreto, o cargo de Diretor Social da BODY BEACH - Cooperativa de Consumo de Roupas e Acessórios Esportivos. O objeto social da cooperativa é "a atividade de comércio varejista de artigos esportivos e Comércio Varejista de artigos do vestuário e acessórios". 9. Tendo em vista o objeto social da BODY BEACH - Cooperativa de Consumo de Roupas e Acessórios Esportivos, trata-se de "cooperativa de consumo" - termo extraído dos princípios do Direito Cooperativo Europeu, os PECOL (Principles of European Cooperative Law). Não se trata, portanto, de uma cooperativa de empregados, cujo objetivo é promover atividades relativas ao labor bancário, embora haja trabalhadores do ramo que a integrem. Assim, inexistente qualquer relação entre as atividades econômicas desenvolvidas pelo empregador da trabalhadora-impetrante (instituição financeira/bancária) e o objeto da cooperativa da qual a impetrante é diretora. 10. Portanto, sob essa ótica, não há como se visualizar, prima facie, o direito do trabalhador à reintegração com fundamento na estabilidade prevista no artigo 55, da Lei 5.764/1971. 11. No tocante à estabilidade decorrente do compromisso público assumido pelo banco (Movimento Não Demita), é incontroverso que o banco recorrente assumiu o compromisso avençado entre o Comando Nacional dos Bancários e a FENABAN (Federação Nacional dos Bancos) de não demitir enquanto perdurasse a pandemia do COVID-19 no país, chamado de "Movimento #NãoDemita". 12. O entendimento pessoal deste Relator é de que o compromisso público em não demitir assumido pelo banco recorrente não se afigura inócuo e mera notícia de jornal sem valor cogente. Diante da incontroversa manifestação de vontade externada das empresas que aderiram ao movimento e, considerando o princípio da boa-fé objetiva, tem-se que o banco recorrente se comprometeu, espontânea e temporariamente, a não dispensar seus empregados, em razão de situação



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

excepcional desencadeada pela crise sanitária. Não se ignora, contudo, o entendimento já externado pelo Órgão Especial desta Corte e por esta Subseção, no sentido de que o Movimento #NãoDemita não gera lastro jurídico para estabilidade dos empregados do banco. Precedentes. 13. Ocorre que, no caso, independentemente da eficácia jurídica a ser conferida ao compromisso, a prova pré-constituída sinaliza que sua duração não se afigurava ilimitada. Com efeito, os elementos apontam para uma garantia provisória de emprego assumida, no mês de abril de 2020, pelo período de 60 dias. 14. Nesse sentido, tendo em vista que o banco recorrente aderiu à política antidemissional em abril e que a impetrante foi dispensado em 12/05/2021, verifica-se que o desligamento ocorreu após o exaurimento do compromisso assumido, ou seja, inexistia previsão de garantia provisória de emprego na data da dispensa do empregado. 15. Assim, diante da ausência de demonstração de inequívoca ilegalidade na decisão que, mediante juízo de cognição sumária, indeferiu a reintegração no emprego do reclamante, não se cogita da concessão da segurança. Recurso ordinário a que se dá provimento para denegar a segurança. Prejudicado o pedido de tutela de urgência formulado nas razões do recurso ordinário" (**ROT-102626-16.2021.5.01.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 09/12/2022**).

Sinale-se que o entendimento proferido pelas Turmas deste Tribunal em sentido contrário à tese ora exposta, além de não serem contemporâneos à decisão agravada, não vinculam esta Seção Especializada.

Aliás, reitere-se que o exame realizado na presente ação mandamental possui natureza precária, eis que a decisão impugnada foi proferida em sede de tutela de urgência, que pode, portanto, ser substituída por decisão de natureza exauriente, conforme dispõe a Súmula 414, III, do TST.

Ademais, não há que se falar no desacerto da decisão porque, diversamente do que afirma o agravante, inexistente qualquer violação a direito adquirido do trabalhador. Trata-se, aqui, em realidade de análise preliminar realizada com fulcro nas provas carreadas aos autos, em estrita observância aos requisitos legais do mandado de segurança.

Assim, embora o agravante busque emplacar a tese de que ainda que se trate de cooperativa de consumo, o trabalhador faria jus à estabilidade provisória de emprego por se tratar de Diretor de uma dessas entidades cooperadas, a prova pré-constituída milita em seu desfavor, sendo suficiente, neste juízo sumário, para constatar a legalidade da decisão impugnada no mandado de segurança.



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT-104035-61.2020.5.01.0000

Diante disso, os argumentos apresentados no agravo interno não têm o condão de conduzir à reforma da decisão agravada.

Portanto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 11 de abril de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Ministro Relator