

## DECISÃO

V. S. M. impetrou mandado de segurança com pretensão de que seja deferida a liminar para que seja determinada a reintegração aos quadros de funcionários da reclamada, diante de ato coator consistente em indeferimento de tutela de urgência nos autos do Processo nº ATOOrd 0100966-93.2020.5.01.0073 (fls. 7/24).

O desembargador relator indeferiu a liminar (fls. 906/913).

Em julgamento definitivo, o Tribunal Regional concedeu a segurança *“para determinar a imediata reintegração da impetrante aos quadros de empregados do terceiro interessado, B. B. S/A, com todos os direitos e vantagens que fazia jus antes da dispensa, inclusive manutenção do plano de saúde, sob pena de multa diária no importe de R\$ 1.000,00, em caso de descumprimento da medida”* (fls. 407/410 e 442/453 e 497/502).

B. B. , reclamada na ação matriz, interpôs recurso ordinário contra o acórdão do Tribunal Regional (fls. 1174/1211), o qual foi admitido pelo Tribunal Regional às fls. 1214/1215.

Foram apresentadas contrarrazões, às fls. 1222/1232.

O Ministério Público do Trabalho opinou pelo não provimento do apelo (fls. 1238/1241).

É o relatório.

Conheço do recurso, porque foram atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

O Tribunal Regional decidiu:

### “MÉRITO

#### DA REINTEGRAÇÃO

Na forma regimental, adoto o relato da Exma. Desembargadora Nuria de Andrade Peris (in verbis):

Sustenta o Impetrante ter sido dispensado ilegalmente em meio à pandemia de Covid-19 e após a publicação da Lei nº 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda. Afirma que o Terceiro Interessado teria recebido benefício governamental e teria feito acordo com o sindicato de classe, assumindo compromisso público de não demitir enquanto perdurasse a pandemia. Diz entender que o referido compromisso gerou uma obrigação contratual para o banco quanto à manutenção de seu emprego. Acrescenta que a sua dispensa foi ilegal em razão de ter assumido o cargo de diretor social de cooperativa em

26/03/2020, o que lhe garantiria estabilidade provisória no emprego. Alega, por fim, que a decisão atacada feriu o seu direito líquido e certo à manutenção do emprego. Postula seja cassada a decisão que negou a antecipação dos efeitos da tutela, a fim de que fosse suspensa a sua dispensa, com a consequente reintegração ao emprego e manutenção do plano de saúde e demais benefícios. Requer ainda o deferimento da gratuidade de justiça.

A decisão liminar restou indeferida nos seguintes termos:

“(…)

No caso, a decisão atacada ampara-se em elementos de prova existentes nos autos que são capazes de indicar, em juízo de verossimilhança, que a Impetrante foi legalmente dispensada, nos limites do poder potestativo do empregador, que dispõe da faculdade de resilir o contrato segundo o seu livre critério.

É cediço que há hipóteses em que o empregador se vê limitado em seu poder de dispensa em razão de o empregado ser detentor de alguma estabilidade provisória. Todavia não é isso que se vê no processo relacionado.

A análise daqueles autos permite verificar que o autor, ora Impetrante, foi admitido em 09/10/2008 e dispensado em 15/10/2020, quando ocupava a função de supervisor administrativo. Constata-se, ainda, que em 26/03/2020 foi eleito diretor social da Cooperativa Poteplás (Cooperativa de Consumo de Bancários e Exbancários), que possui como objeto social a aquisição em comum de maior escala de produtos do lar em geral, atendendo aos cooperados e também a terceiros (art. 2º do Estatuto Social - fl. 70).

Ocorre que a garantia concedida ao empregado eleito diretor de cooperativa, a que alude o artigo 55 da Lei n.º 5.764/71, 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 referida lei, sem qualquer pressão por parte da empresa ou de seus prepostos.

Não é o caso de cooperativa de consumo, cujos atos são totalmente irrelevantes para o empregador, de modo que não se justifica a aquisição de garantia no emprego.

Vê-se, portanto, que a matéria é controvertida, sendo necessária, ainda, a análise acerca da regularidade da constituição e cumprimento das finalidades da cooperativa. Relativamente ao suposto compromisso assumido pelo banco, não vislumbro respaldo jurídico-legal para a manutenção do emprego do Impetrante, sendo certo que o indigitado compromisso, ainda que publicamente firmado, não serve de substrato para a sua reintegração.

Aliás, é do conhecimento desta magistrada, em razão do julgamento de outras demandas idênticas, que a adesão ao movimento “#NãoDemita” foi um pacto firmado para evitar a demissão de milhares de pessoas, em que várias empresas se comprometeram em suspender as dispensas por um período de 60 dias, contemplando os meses de abril e maio.

Logo, e apesar do caráter de liberalidade do pacto celebrado pelo Terceiro Interessado junto a outras tantas empresas, que embora engajadas na luta pela manutenção de milhares de empregos durante a crise social instaurada pela covid, não estavam legalmente proibidas de romper os contratos que julgassem necessários, vê-se dos autos que o acordo foi respeitado em relação ao Impetrante, dispensado apenas em 15/10/2020. Deste modo, ele não poderia requerer nenhuma consequência jurídica sob a alegação de descumprimento do referido pacto.

Corroborando o entendimento acima recentíssima decisão do Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, em 08/02/2021, nos autos da Correição Parcial nº 1000048-82.2021.5.00.0000, cujo trecho ora se transcreve:

‘(...) Ademais, o compromisso público de não-demissão tem caráter meramente social, algo como uma “carta de boas intenções”, mas não possui conteúdo normativo apto a amparar a tese acerca da estabilidade no emprego. Assim dizendo, o seu eventual descumprimento enseja reprovação tão somente no campo moral, sem maiores implicações jurídicas’.

Ora, em que pese a necessidade de adaptação da atividade jurisdicional à realidade decorrente da pandemia da covid, a dispensa do empregado e as normas a ela atinentes, inclusive as relacionadas às garantias do emprego, obedecem a ditames legais que remanescem inalterados, sendo imperioso ressaltar que ao lado dos princípios e garantias do empregado reside o direito do empregador de gerir a sua atividade empresarial.

Cumprido salientar que a impugnação de decisão que antecipa ou não os efeitos da tutela, pela via mandamental, deve vir acompanhada da demonstração de que não foram atendidos os requisitos do artigo 300 do CPC.

Neste sentido, o deferimento da tutela de urgência para reintegração do empregado aos quadros da empresa deve ser fundado na probabilidade do direito, no perigo de dano ou no risco ao resultado útil do processo, questões que não restaram minimamente verificadas.

Note-se que não há nos autos principais evidências de que o Impetrante fosse detentor de alguma estabilidade provisória no emprego, motivo pelo qual agiu bem o Juízo ao rejeitar, por ora, a tutela de urgência.

Ressalte-se que embora o Impetrante tenha feito menção às Leis nº 14.020/20 e 14.043/20, elas não lhe são favoráveis, sendo certo que não foi noticiada nenhuma suspensão do contrato de trabalho, nem redução de jornada ou salarial. Quanto à última, é notório que o seu artigo 2º afasta a possibilidade de aplicação ao Terceiro Interessado, cujo lucro líquido em 2019 foi de bilhões de reais.

Destarte, por todo ângulo que se veja, inexistente respaldo a amparar a pretensão autoral, de sorte que, ainda que nefastas as repercussões da pandemia da covid, não há direito líquido e certo do Impetrante que justifique a concessão da liminar pretendida. Indefiro-a.

Por preenchidos os pressupostos legais, nos termos do §3º do art. 790 da CLT, defiro, desde logo, o benefício da gratuidade de justiça nesse rito mandamental.”

Irresignado, o Impetrante interpôs agravo regimental em que rechaça o indeferimento da liminar, argumentando que o Terceiro Interessado assumiu compromisso público de não demitir enquanto perdurasse a pandemia; que a Lei nº 14.020/2020 instituiu medidas alternativas para promover a manutenção dos empregos; que a sua dispensa contraria a boa-fé objetiva; e que as dispensas realizadas teriam caráter discriminatório e violariam o princípio da dignidade da pessoa humana e o primado do trabalho e do emprego. Por fim, repisa que, por ter sido eleito diretor de cooperativa, estaria amparado pela garantia de emprego prevista no artigo 55 da Lei nº 5.764/1971.

O Terceiro Interessado apresentou contraminuta afirmando a inadmissibilidade do remédio constitucional e pugnano pela manutenção da decisão liminar. Aduz que o

compromisso assumido pelo banco não confere respaldo jurídico para a manutenção do emprego do Impetrante e que este não detém qualquer estabilidade que impeça o ato de dispensa.

Pois bem.

Com a devia vênua ao entendimento da Relatora, o colegiado decidiu por maioria que o impetrante faz jus à reintegração por dois motivos, ou seja, 1) ser dispensado quando vigente mandato de diretor de cooperativa e; 2) compromisso público do terceiro interessado de não dispensar durante a pandemia.

Assim, passo a transcrever o voto do Desembargador Jorge Orlando Sereno Ramos, o qual adoto integralmente:

Embora demonstrado nos presentes autos que a decisão impetrada encontra-se devidamente fundamentada, e que a questão de fundo demanda análise detalhada, com dilação probatória, há que se vislumbrar, na espécie, a existência de direito líquido e certo do impetrante, a ensejar a concessão da segurança.

Neste sentido, é relevante esclarecer que o artigo 55 da Lei 5.764/71, estabelece que os diretores de cooperativas de empregados gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da CLT, sendo inequívoco que referida norma legal foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, uma vez que as garantias de emprego asseguradas pela Carta Magna não excluem outras já previstas em lei. Além disso, a Orientação Jurisprudencial nº 253, da SDI-1 do C. TST, estatui que “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.”, bem como que no tocante ao número de diretores detentores da estabilidade, a questão restou pacificada pela inteligência do inciso II da Súmula 369 do C. TST, que estabelece “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.”

No caso, há elementos nos autos que demonstram que o impetrante foi eleito em 26/03/2020, para o cargo de Diretor Social da SOCIEDADE COOPERATIVA POTEPLAS - COOPERATIVA DE CONSUMO DE BANCÁRIOS E EX-BANCÁRIOS, consoante documento de Id 7792727, cujo mandato tem duração até 04/03/2024.

Assim, constata-se que a dispensa do impetrante ocorreu no curso do mandato, sendo oportuno mencionar que embora a finalidade da cooperativa nada tenha a ver com as atividades bancárias e com o aprimoramento da função desempenhada pelo impetrante, certo é que sua finalidade é destinada à facilitação da aquisição de bens de consumo pelos empregados bancários. Trata-se de uma cooperativa criada pelos bancários para atender às suas necessidades.

Saliente-se que a Lei nº 5.764/71, não faz qualquer exigência de que a atividade da cooperativa guarde correspondência à atividade desenvolvida pelo empregador, qual seja, atividade bancária.

Neste sentido os seguintes julgados deste E. TRT, in verbis:

“RECURSO DO BANCO SANTANDER S.A.. BANCÁRIO. DIRETOR DE COOPERATIVA. GARANTIA DE EMPREGO. DEVIDA. OJ 253 DA SDBI-1. ART. 543 DA CLT. ART. 8, VIII, DA CR. O reclamante provou que, em 14.09.2013, fora eleito e empossado como diretor social da Cooperativa COOPETBAN - COOPERATIVA DE CONSUMO PARA AQUISIÇÃO DE PRODUTOS VETERINÁRIOS E VAREJISTAS DOS BANCÁRIOS E EX-BANCÁRIOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, com mandato por quatro anos conforme disposto

no art. 32 do Estatuto social. A dispensa sem justa causa ocorreu em 02/07/2014. Ao perquirir a ata da assembleia da cooperativa, verifica-se ser indubitável que o reclamante foi eleito e empossado no cargo de diretor social da cooperativa, e, filiando-me à jurisprudência do C. TST, representada na OJ n.º 253 da SDBI-1, entendo que o recorrente goza da garantia de emprego estampada no inciso VIII do art. 8º da CR e no art. 543 da CLT. De mais a mais, pertinente expor que não há qualquer restrição ou inconstitucionalidade no art. 55 da Lei n. 5.764/71, não havendo qualquer norma ou princípio constitucional que afaste tal possibilidade de estabilidade provisória. É possível extrair essa constatação do teor da OJ 253 da SDBI-1 e do precedente do C. TST. Recurso improvido.” (RO 00113617520145010226, 1ª Turma, Desembargador Relator Bruno Lousada, DJ 23/02/2016)

“MANDADO DE SEGURANÇA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADO ELEITO DIRETOR DE COOPERATIVA DE CONSUMO. DECISÃO ANTECIPATÓRIA QUE RECONHECEU A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO. Nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 253 da SDI-1 do C. Tribunal Superior do Trabalho, “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”. Para se compreender a decisão impugnada como ilegal ou abusiva, haveria que se restringir a previsão legal aos fins colimados pela cooperativa, relacionando-os com a representatividade própria dos sindicatos e a atividade do empregador, o que não é previsto no referido artigo 55. Segurança não concedida.” (MS 01011666720165010000, SEDI-2, Desembargador Relator Marcelo Antero de Carvalho, DJ 24/11/2016).

Portanto, constata-se que o impetrante faz jus garantia no emprego a que alude o artigo 55 da Lei 5.764/71.

No que tange ao compromisso público de não dispensar empregados durante a pandemia do novo coronavírus, tem-se que conforme se observa dos documentos colacionados pela impetrante aos presentes autos, bem como consoante verificado em outros mandados de segurança de minha relatoria, que tratam de casos análogos (MS 0104283-27.2020.5.01.0000, MS 0104295-41.2020.5.01.0000 e MS 0100315-32.2020.5.01.0000), existem várias matérias publicadas em jornais da grande circulação do país, assim como documento interno da Organização Bradesco denominado Relatório de Capital Humano, onde consta que “Também aderimos ao movimento #NãoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas” (Id fb8d962 e seguintes), comprovando efetivamente o compromisso assumido pelo terceiro interessado de não demitir empregados durante a pandemia do novo coronavírus.

Nesse contexto, mostra relevante mencionar que a impetrante do foi admitida pelo terceiro interessado em 09/08/2008, bem como que a dispensa ocorreu em 15/10/2020, quando contava com mais de 12 anos de serviços prestados ao empregador, diante de um cenário de grande degradação de empregos e renda, Saliente-se que, ainda que o ato da dispensa do empregado pudesse estar inserido no âmbito do poder diretivo do empregador, este encontra limites nos princípios que fundamentam o ordenamento jurídico, não podendo ser exercido de forma abusiva, necessitando ser pautado na ética, na boa-fé e no princípio da dignidade humana e da função social da empresa que devem nortear as relações de trabalho. Acrescente-se que, mesmo que seja percebido uma maior flexibilização nas medidas

restritivas de isolamento social em decorrência da pandemia do novo coronavírus, é fato notório, entretanto, que nos últimos meses os casos de contaminação e óbitos por conta da COVID-19 voltaram a registrar números alarmantes, sendo noticiado recentemente a descoberta de novas variantes do vírus mais infecciosas e mais letais, o que demonstra que a pandemia não está controlada, nem mesmo após o início do Programa Nacional de Imunização, ocorrido a partir de janeiro/2021, visto que a disponibilização de doses da vacina e as questões envolvendo a logística de distribuição e a imunização de toda a população ainda são desafios a serem vencidos pelo órgãos responsáveis ao longo do ano, sendo certo que referida situação, inclusive, ensejou o Plenário do Supremo Tribunal Federal em julgamento ocorrido em 08/03/2021, a referendar a liminar concedida na ADI nº 6.625, em 30/12/2020, pelo Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski, para manter a vigência de dispositivos da Lei nº 13.979/2020, enquanto perdurar o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus - vetor da Covid-19, uma vez que ainda é presente a persistência e letalidade da doença, que não se limitou tão somente aos meses de abril e maio de 2020.

Por outro lado, as notícias divulgadas na imprensa e os números de balanços contábeis do último semestre demonstram não só o aumento pela demanda de serviços bancários, mas também que as instituições financeiras não sofreram grandes impactos em seus lucros com a crise causada pela pandemia do novo coronavírus, sendo de se destacar que o descumprimento do compromisso assumido seja com seus empregados, seja para com toda a sociedade, importa em contrariedade ao que se assumiu voluntariamente e se empenhou em divulgar na imprensa, caracterizando o que se denomina venire contra factum proprium, situação que afronta o princípio da boa-fé objetiva, insculpido no artigo 422 do Código Civil, assim como atenta contra os princípios da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa, previstos na Constituição Federal de 1988 (inciso III do art. 1º e art. 170).

Esclareça-se que não existe risco de irreversibilidade do provimento jurisdicional antecipado, uma vez que determinada a reintegração do impetrante aos quadros do terceiro interessado, haverá o pagamento de verbas salariais por parte do empregador, mas, em contraprestação, caberá à empregada fornecer sua mão de obra em proveito da atividade por ele desenvolvida.

Cumprir consignar, finalmente, que aguardar a tramitação da ação trabalhista para garantir ao impetrante os direitos inerentes a sua reintegração no emprego, inequivocamente, representa nítida hipótese de grave lesão aos direitos do trabalhador, mormente quando diante da fonte de sua sobrevivência e de sua família.

Por conseguinte, tem-se que a presente hipótese se enquadra na previsão contida no artigo 300 do CPC, que admite a concessão da tutela de urgência quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, impondo-se o deferimento da pretensão para determinar a imediata reintegração do impetrante aos quadros de empregados do terceiro interessado, B. B. S/A, com todos os direitos e vantagens que fazia jus antes da dispensa, inclusive manutenção do plano de saúde, sob pena de multa diária no importe de R\$ 1.000,00 (um mil reais), em caso de descumprimento da medida.

Diante de todo o exposto, assiste razão à agravante, devendo ser reformada a decisão

agravada, e na forma do artigo 355 do CPC, inexistindo a necessidade de produção de qualquer outra prova, tem-se por prejudicado o recurso de agravo interno, para no mérito, decidindo-se antecipadamente o feito, conceder a segurança, para determinar a imediata reintegração do impetrante aos quadros de empregados do terceiro interessado, B. B. S/A, com todos os direitos e vantagens que fazia jus antes da dispensa, inclusive manutenção do plano de saúde, sob pena de multa diária no importe de R\$ 1.000,00 (um mil reais), em caso de descumprimento da medida.

Apesar desta Redatora Designada entender que não cabe a reintegração pelo compromisso de não dispensar na pandemia, curvo-me ao entendimento majoritário desta E. Seção Especializada em Dissídios Individuais. De qualquer forma, o mandato de diretor de cooperativa garante o emprego ao impetrante, conforme exposto acima.

Assim, impõe-se a concessão da segurança para determinar a imediata reintegração do impetrante aos quadros de empregados do terceiro interessado, B. B. S/A, com todos os direitos e vantagens que fazia jus antes da dispensa, inclusive manutenção do plano de saúde, sob pena de multa diária no importe de R\$ 1.000,00, em caso de descumprimento da medida. Tendo em vista a submissão do mérito desta ação mandamental a julgamento perante o Colegiado, fica prejudicado o agravo regimental interposto pelo Impetrante contra a decisão monocrática.

VOTOS DIVERGENTES NA FORMA DO ART 941, §3º DO CPC:

DESEMBARGADORA NURIA DE ANDRADE PERIS:

Sustenta o Impetrante ter sido dispensado ilegalmente em meio à pandemia de Covid-19 e após a publicação da Lei nº 14.020/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda. Afirma que o Terceiro Interessado teria recebido benefício governamental e teria feito acordo com o sindicato de classe, assumindo compromisso público de não demitir enquanto perdurasse a pandemia. Diz entender que o referido compromisso gerou uma obrigação contratual para o banco quanto à manutenção de seu emprego. Acrescenta que a sua dispensa foi ilegal em razão de ter assumido o cargo de diretor social de cooperativa em 26/03/2020, o que lhe garantiria estabilidade provisória no emprego. Alega, por fim, que a decisão atacada feriu o seu direito líquido e certo à manutenção do emprego. Postula seja cassada da decisão que negou a antecipação dos efeitos da tutela, a fim de que fosse suspensa a sua dispensa, com a consequente reintegração ao emprego e manutenção do plano de saúde e demais benefícios. Requer ainda o deferimento da gratuidade de justiça.

A decisão liminar restou indeferida nos seguintes termos:

“(…)

No caso, a decisão atacada ampara-se em elementos de prova existentes nos autos que são capazes de indicar, em juízo de verossimilhança, que a Impetrante foi legalmente dispensada, nos limites do poder potestativo do empregador, que dispõe da faculdade de resilir o contrato segundo o seu livre critério.

É cediço que há hipóteses em que o empregador se vê limitado em seu poder de dispensa em razão de o empregado ser detentor de alguma estabilidade provisória. Todavia não é isso que se vê no processo relacionado.

A análise daqueles autos permite verificar que o autor, ora Impetrante, foi admitido em 09/10/2008 e dispensado em 15/10/2020, quando ocupava a função

de supervisor administrativo. Consta-se, ainda, que em 26/03/2020 foi eleito diretor social da Cooperativa Poteplás (Cooperativa de Consumo de Bancários e Exbancários), que possui como objeto social a aquisição em comum de maior escala de produtos do lar em geral, atendendo aos cooperados e também a terceiros (art. 2º do Estatuto Social - fl. 70).

Ocorre que a garantia concedida ao empregado eleito diretor de cooperativa, a que alude o artigo 55 da Lei n.º 5.764/71, 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 referida lei, sem qualquer pressão por parte da empresa ou de seus prepostos.

Não é o caso de cooperativa de consumo, cujos atos são totalmente irrelevantes para o empregador, de modo que não se justifica a aquisição de garantia no emprego.

Vê-se, portanto, que a matéria é controvertida, sendo necessária, ainda, a análise acerca da regularidade da constituição e cumprimento das finalidades da cooperativa. Relativamente ao suposto compromisso assumido pelo banco, não vislumbro respaldo jurídico-legal para a manutenção do emprego do Impetrante, sendo certo que o indigitado compromisso, ainda que publicamente firmado, não serve de substrato para a sua reintegração.

Aliás, é do conhecimento desta magistrada, em razão do julgamento de outras demandas idênticas, que a adesão ao movimento “#NãoDemita” foi um pacto firmado para evitar a demissão de milhares de pessoas, em que várias empresas se comprometeram em suspender as dispensas por um período de 60 dias, contemplando os meses de abril e maio.

Logo, e apesar do caráter de liberalidade do pacto celebrado pelo Terceiro Interessado junto a outras tantas empresas, que embora engajadas na luta pela manutenção de milhares de empregos durante a crise social instaurada pela covid, não estavam legalmente proibidas de romper os contratos que julgassem necessários, vê-se dos autos que o acordo foi respeitado em relação ao Impetrante, dispensado apenas em 15/10/2020. Deste modo, ele não poderia requerer nenhuma consequência jurídica sob a alegação de descumprimento do referido pacto.

Corroboram o entendimento acima recentíssima decisão do Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, em 08/02/2021, nos autos da Correição Parcial nº 1000048-82.2021.5.00.0000, cujo trecho ora se transcreve:

‘(...) Ademais, o compromisso público de não-demissão tem caráter meramente social, algo como uma “carta de boas intenções”, mas não possui conteúdo normativo apto a amparar a tese acerca da estabilidade no emprego. Assim dizendo, o seu eventual descumprimento enseja reprovação tão somente no campo moral, sem maiores implicações jurídicas’.

Ora, em que pese a necessidade de adaptação da atividade jurisdicional à realidade decorrente da pandemia da covid, a dispensa do empregado e as normas a ela atinentes, inclusive as relacionadas às garantias do emprego, obedecem a ditames legais que remanescem inalterados, sendo imperioso ressaltar que ao lado dos princípios e garantias do empregado reside o direito do empregador de gerir a sua atividade empresarial.

Cumpra salientar que a impugnação de decisão que antecipa ou não os efeitos da tutela, pela via mandamental, deve vir acompanhada da demonstração de que não foram atendidos os requisitos do artigo 300 do CPC.



Neste sentido, o deferimento da tutela de urgência pra reintegração do empregado aos quadros da empresa deve ser fundado na probabilidade do direito, no perigo de dano ou no risco ao resultado útil do processo, questões que não restaram minimamente verificadas.

Note-se que não há nos autos principais evidências de que o Impetrante fosse detentor de alguma estabilidade provisória no emprego, motivo pelo qual agiu bem o Juízo ao rejeitar, por ora, a tutela de urgência.

Ressalte-se que embora o Impetrante tenha feito menção às Leis nº 14.020/20 e 14.043/20, elas não lhe são favoráveis, sendo certo que não foi noticiada nenhuma suspensão do contrato de trabalho, nem redução de jornada ou salarial. Quanto à última, é notório que o seu artigo 2º afasta a possibilidade de aplicação ao Terceiro Interessado, cujo lucro líquido em 2019 foi de bilhões de reais.

Destarte, por todo ângulo que se veja, inexistente respaldo a amparar a pretensão autoral, de sorte que, ainda que nefastas as repercussões da pandemia da covid, não há direito líquido e certo do Impetrante que justifique a concessão da liminar pretendida. Indefiro-a.

Por preenchidos os pressupostos legais, nos termos do §3º do art. 790 da CLT, defiro, desde logo, o benefício da gratuidade de justiça nesse rito mandamental.”

Irresignado, o Impetrante interpôs agravo regimental em que rechaça o indeferimento da liminar, argumentando que o Terceiro Interessado assumiu compromisso público de não demitir enquanto perdurasse a pandemia; que a Lei nº 14.020/2020 instituiu medidas alternativas para promover a manutenção dos empregos; que a sua dispensa contraria a boa-fé objetiva; e que as dispensas realizadas teriam caráter discriminatório e violariam o princípio da dignidade da pessoa humana e o primado do trabalho e do emprego. Por fim, repisa que, por ter sido eleito diretor de cooperativa, estaria amparado pela garantia de emprego prevista no artigo 55 da Lei nº 5.764/1971.

O Terceiro Interessado apresentou contraminuta afirmando a inadmissibilidade do remédio constitucional e pugnando pela manutenção da decisão liminar. Aduz que o compromisso assumido pelo banco não confere respaldo jurídico para a manutenção do emprego do Impetrante e que este não detém qualquer estabilidade que impeça o ato de dispensa.

Pois bem.

Compulsando os autos, verifico que a situação fática e jurídica existente quando da prolação da decisão liminar não foi alterada, permanecendo vigentes as razões que a fundamentaram, assim como todos os demais aspectos sopesados para a manutenção da decisão de origem.

Insta salientar ademais que não se verifica a presença de prova pré-constituída a demonstrar que a dispensa tenha sido realizada como forma de retaliação ou de modo discriminatório. Não há evidência de qualquer elemento estigmatizante ou de conduta desproporcional por parte do Terceiro Interessado. O mero exercício regular do direito potestativo do empregador de resilir o contrato de emprego não acarreta, ipso facto, a alegada violação à isonomia, à dignidade da pessoa humana ou ao primado do trabalho e emprego.

Convém esclarecer nesse ponto que tanto o ato de contratação quanto o de demissão configuram uma forma de discriminar, uma vez que há escolha por parte do empregador daqueles que integrarão os quadros de sua empresa e daqueles que

não a integração. Tal distinção, que é da essência dos atos mencionados, a toda a evidência não configura ato discriminatório vedado pelo ordenamento jurídico. O que se proíbe é a conduta desproporcional do empregador motivada por alguma espécie de perseguição, preconceito ou estigma, o que, como já pontuado, não se verifica no caso em tela.

O fato é que na hipótese vertente inexistente previsão legal ou contratual que impeça o empregador de exercer livremente seu poder diretivo, inclusive extinguindo o liame empregatício, se for o caso. Aliás, é do conhecimento desta Magistrada, em razão do julgamento de outras demandas idênticas, que a adesão ao movimento “#NãoDemita” foi um pacto firmado para evitar a demissão de milhares de pessoas, em que várias empresas se comprometeram em suspender as dispensas por um período de 60 (sessenta) dias, contemplando os meses de abril e maio de 2020.

Desse modo, considerando que a dispensa do Impetrante ocorreu em 15/10/2020, fora portanto do período previsto no compromisso público assumido pelo Terceiro Interessado, afigura-se imperioso concluir que não houve qualquer transgressão à boa-fé objetiva, nem mesmo em sua vertente que impede o comportamento contraditório.

Em acréscimo cumpre destacar que o único documento apresentado pelo Impetrante que guarda relação com este fundamento do pedido é o “relatório de capital humano” emitido pelo Terceiro Interessado, no qual se registra a adesão “ao movimento #NaoDemita, um pacto firmado entre empresas para preservar empregos e evitar a demissão de milhares de pessoas”(fls. 208). Ocorre, no entanto, que essa declaração, por si só, não prova o direito líquido e certo do Impetrante, sendo imprescindível para esse fim a apresentação dos termos firmados no movimento #NaoDemita, que não vieram aos autos, mas, como alhures destacado, se tem conhecimento de sua limitação aos meses de abril e maio de 2020, período muito anterior à dispensa do Impetrante.

As Leis nº 14.020/2020 e 14.043/2020, embora apresentem medidas alternativas voltadas à manutenção dos empregos, não têm aplicação ao caso concreto e, assim, não se prestam a fundamentar o pleito de reintegração.

Em que pese o Impetrante tenha sido eleito diretor social da Cooperativa Poteplás (Cooperativa de Consumo de Bancários e Ex-Bancários), que possui como objeto social a aquisição em comum de maior escala de produtos do lar em geral, atendendo aos cooperados e também a terceiros (artigo 2º do Estatuto Social - fls. 70), a este não se aplica a garantia de emprego prevista no artigo 55 da Lei nº 5.764/1971, porquanto, como já esclarecido em sede de decisão liminar, tal previsão 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 referida lei, sem qualquer pressão por parte da empresa ou de seus prepostos. Não é o que se verifica na hipótese dos autos, em que a atividade da cooperativa de consumo mostra-se irrelevante para o objeto social do empregador.

Com efeito, por força do artigo 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro - LINDB, “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige”, de sorte que não se afigura possível acolher o pleito do Impetrante, que acarretaria, por via oblíqua, o desvirtuamento da finalidade da norma que institui a referida garantia provisória no emprego.

Destarte, não se vislumbra a alegada estabilidade provisória no emprego a amparar

a pretendida reintegração.

Assim, e persistindo os motivos que ensejaram o indeferimento da liminar objeto do presente mandamus, impõe-se a denegação, em definitivo, da segurança, ratificando-se a decisão liminar quanto a todos os seus termos. Tendo em vista a submissão do mérito desta ação mandamental a julgamento perante o Colegiado, fica prejudicado o agravo regimental interposto pelo Impetrante contra a decisão monocrática." (fls. 1164)

Nas razões do recurso ordinário, o banco sustenta que o artigo 55 da Lei nº 5.764/1971 não foi recepcionado pela Constituição de forma que a estabilidade provisória do dirigente de cooperativa está resguardada unicamente pela convenção coletiva 2018/2020, justamente pela cláusula que aqui se deseja anular, a qual prevê necessidade de conflito de interesses entre o dirigente e seu empregador para concessão da estabilidade, efetiva prestação direta de serviços e de assistência aos associados, nos últimos 120 (cento e vinte) dias, atividade de efetivo interesse coletivo dos empregados do banco e vedação à realização de atividade privativa das entidades sindicais. Alega ausência de direito líquido e certo porque se trata de um suposto compromisso "não demita", destituído de qualquer efeito concreto.

### **Sem razão.**

Verifica-se da prova juntada na impetração do mandado de segurança que o impetrante foi eleito para o cargo de Diretor Social da Sociedade Cooperativa Poteplas – Cooperativa de Consumo de Bancários e Ex-bancários, cujos associados são bancários, ex-bancários e dependentes e cujo objeto social é a aquisição em comum de maior escala de produtos do lar em geral, atendendo aos cooperados associados e também a terceiros (artigos 2º do Estatuto Social – fls. 47), para exercer mandato de 5/3/2020 a 4/3/2024 (fls. 27/31).

O artigo 55 da Lei nº 5.764/71 dispõe que "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 1º de maio de 1943)."

O § 3º do artigo 543 da CLT dispõe que "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."

---

No exame da prova pré-constituída do mandado de segurança, aplica-se a OJ 142 da SbDI-2 do TST, segundo a qual:

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA (DJ 04.05.2004) 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.

Logo, revela-se suficientemente preenchido o requisito do direito líquido e certo do impetrante, no que se refere à antecipação da reintegração até a decisão final do processo, porque demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material, sendo que, por essa razão, todas as demais questões suscitadas pelo recorrente comportam o devido exame nos autos principais.

Diante do exposto, com fundamento no artigo 932 do CPC, nego provimento ao recurso ordinário. Custas inalteradas.

Publique-se.

Brasília, 01 de agosto de 2022.

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

SERGIO PINTO MARTINS

Ministro Relator