
A GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO DO DIRETOR ELEITO DE COOPERATIVA

Araken de Assis
Fernando Krieg da Fonseca
Bóris Chechi de Assis

RESUMO

O presente estudo analisará a garantia provisória no emprego estendida aos direitos eleitos de cooperativa pelo alcance do art. 55 da Lei nº. 5.764/71. Para tanto, relembrar-se-á a formação do sistema de garantias no emprego no direito brasileiro, com análise e distinção das espécies de extinção do contrato de trabalho e os pressupostos para a garantia no emprego prevista no art. 543 da CLT. Far-se-á, da mesma forma, minuciosa apreciação dos conceitos de cooperativa, ato cooperativo e suas respectivas natureza jurídicas, estabelecendo-se a forma de conexão entre ato cooperativo e a garantia prevista no art. 543 do diploma celetista.

PALAVRAS-CHAVE: garantia no emprego; cooperativa; diretor; ato cooperativo.

Araken de Assis

Professor Emérito da PUC/RS. Professor Titular (aposentado) da Escola de Direito da PUC/RS na Graduação e na Pós-Graduação (Cursos de Mestrado em Direito e Doutorado em Direito). Doutor em Direito pela PUC/SP. Desembargador (aposentado) do TJ/RS. Membro Efetivo do Instituto dos Advogados Brasileiros (Rio de Janeiro);

Fernando Krieg da Fonseca

Presidente da OAB/RS nos anos de 1987/1988. Membro nato do Conselho da OAB/RS. Membro da Comissão Nacional de Relações Internacionais da OAB. Ex-Conselheiro Federal da OAB. Desembargador (aposentado) do TRT da 4ª Região.

Bóris Chechi de Assis

Doutorando em Direito na PUCRS. Mestre em Direito - Especialidade em Ciências Jurídico-Laborais - pela Universidade de Lisboa. Bacharel em Direito pela PUC/RS. Pesquisador na área de Direito do Trabalho.

ABSTRACT: The present study will analyze the prohibition of dismissal without cause extended to the employees elected as directors of a cooperative due to the scope of article 55 of Law no. 5.764/71. For that purpose, the formation of the system of prohibitions of dismissal without cause in Brazilian law will be remembered, with the analysis and distinction of the types of termination of the employment contract and the legal premises of the prohibition of dismissal established in the article 543 of the CLT (Consolidation of Labor Laws). In the same way, there will be a detailed assessment of the concepts of cooperative, cooperative act and its legal nature, establishing a form of connection between cooperative act and the prohibition of dismissal without cause provided by article 543 of the CLT.

KEYWORDS: prohibition of dismissal without cause; cooperative; director; cooperative act.

1. Sistema de garantias no emprego no direito brasileiro

O ordenamento jurídico brasileiro montou, com o decorrer do tempo, um autêntico sistema de estabilidade do empregado e de garantias específicas no contrato de trabalho por prazo indeterminado. O objetivo inequívoco do arranjo legislativo descansa na pretensão de outorgar eficácia real ao princípio da continuidade da relação empregatícia.¹ Ao contrário do que pode e não raro ocorre nas relações disciplinadas pelo direito civil e ramos congêneres, em que há base sólida comum em países de sistemas semelhantes, e até dessemelhantes, trazendo à colação o contraste entre *Civil Law* e *Common Law*, o Direito do Trabalho evolui e se constitui de forma heterogênea em cada ordenamento jurídico, conforme o contexto social do país, a história das respectivas instituições políticas, às vezes sujeita a reviravoltas por acontecimentos dramáticos (v.g., guerras externas e revoluções) e à medida com que o Estado em questão se desenvolveu economicamente.

E no caso do Brasil, contrariamente a outros países do sistema da *Civil Law*

1 Em outras palavras, restrições específicas de rescisões imotivadas do contrato de trabalho por parte do empregador. Vide MARTINS, Nei Frederico Cano. Estabilidade provisória no emprego. São Paulo: LTr, 1995, p. 55.,

(v.g. Portugal,² Itália,³ e Espanha,⁴ cada qual com previsões especiais de maior ou de menor intensidade relativas à “*motivação da rescisão do contrato de trabalho*”),⁵ adotou-se a possibilidade de dispensa arbitrária ou sem justa causa, ou seja, consagrou-se o que se pode designar, tecnicamente, de rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.⁶ Todavia, a adoção do referido “*direito potestativo de despedida do empregador*” não aconteceu de um jato, tratando-se de expressiva construção histórica no Brasil.

A figura da estabilidade foi criada no Brasil por meio da Lei n.º 4.682/1923 (Lei Eloy Chaves), diploma que instituiu a Caixa de Aposentadoria e Pensões dos empregados das empresas ferroviárias. Embora se tratasse de lei notadamente de natureza previdenciária, estabeleceu, no art. 42, restrição à rescisão contratual do empregado ferroviário, limitando seu cabimento à ocorrência de “*falta grave constatada em inquérito administrativo*”.

A partir da legislação dos ferroviários, a estabilidade estendeu-se, gradualmente, ainda na primeira metade do Século XX, a outras categorias: aos empregados das empresas de navegação marítima e fluvial e das empresas de exploração dos portos (Decreto n.º 5.109/1926); aos empregados de empresas de transporte, energia elétrica, telégrafos, telefones, portos, águas e esgotos (Decreto n.º 20.465/1930); aos empregados das empresas de mineração (Decreto n.º 22.096/1932); aos empregados comerciários e bancários, com a possibilidade de concessão a estabilidade após 2 (dois) anos no emprego aos bancários (Decreto n.º 24.615/1934); e, finalmente, em 1935, com a promulgação da Lei n.º 62/1935, a estabilidade alcançou os empregados de forma universal, ou seja, a todos os que não haviam sido abarcados por previsões legais específicas anteriores.

2 Conforme disposto nos artigos 338 e 340 do Código do Trabalho de Portugal de 2009.

3 Na Lei n.º. 604 de 1966 da Itália, foi disciplinada a proibição da rescisão imotivada do contrato de trabalho por parte do empregador.

4 Conforme artigo 48 do Estatuto de los trabajadores, que disciplina as causas de extinção do contrato de trabalho.

5 Mesmo sob a tutela deste específico regime, tais ordenamentos jurídicos preveem a proteção ao dirigente sindical como forma de efetivação do princípio da liberdade em seu aspecto positivo, conforme artigo 410 do Código do Trabalho de Portugal e artigo 10.3 da Ley Orgánica de Libertad Sindical da Espanha. Vide DRAY, Guilherme Machado. O princípio da protecção. Coimbra: Almedina, 2015, p. 801; GRAU, Antonio Baylos. Sindicalismo y derecho social. Albacete: Editorial Bomarzo, 2019, p. 80.

6 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2020, 1404.

A criação do instituto jurídico tendente à continuidade da execução do contrato de trabalho apresentava nítida natureza previdenciária e, sobretudo, fundamentalmente objetivo previdenciário: a manutenção das relações subordinadas de trabalho garantiriam a permanência das contribuições à previdência social, aspecto essencial para a sedimentação definitiva dessa instituição no País.⁷

A Constituição de 1937, cuja principal inspiração era o corporativismo fascista, confirmou a tendência do ordenamento jurídico e consagrou a estabilidade no inciso *f* de seu art. 137, consolidando-se o instituto com a promulgação da CLT, em 1943, que tornou universal a regra da estabilidade decenal do figurante de relação de emprego em seu clássico artigo 492.

Todos os trabalhadores urbanos e rurais, a partir de 1943, após 10 (dez) anos consecutivos de execução do contrato de trabalho, adquiririam a estabilidade no emprego. Em verdade, essa consistiu em uma das inúmeras garantias trabalhistas criadas por Getúlio Vargas no afã de angariar apoio da massa dos trabalhadores.⁸

O sistema até então estabelecido baseava-se em fator temporal: a continuidade da relação subordinada de trabalho no interregno de 10 (dez) anos, previsto no já mencionado art. 492 da CLT, exceção feita a eventual denúncia cheia do contrato de trabalho, *id est*, a dispensa motivada do trabalhador.

Embora assim se indicasse a predisposição normativa, o sistema jurídico laboral brasileiro jamais impediu de forma absoluta e definitiva, tecnicamente, a ruptura do pacto laboral por iniciativa exclusiva do empregador. A rigor, antes se cuidava de desincentivo à rescisão do contrato de trabalho por qualquer uma das partes, preservando a continuidade da relação. Em que pese a existência de restrições econômicas ao exercício da rescisão contratual por parte do empregador, em virtude da cominação de multas de valor significativo no caso de rompimento do vínculo (a indenização por tempo de serviço prevista no art. 478 e seguintes da CLT), o fato é que, assumindo o empregador esse ônus financeiro e antes do vencimento do prazo de 10 (dez) anos, era possível romper o vínculo. Por exceção, adquirida a estabilidade decenal, tornava-se juridicamente impossível a denúncia vazia do contrato de trabalho.⁹

7 MARTINS, Nei Frederico Cano. Estabilidade provisória no emprego. São Paulo: LTr, 1995, p. 23.

8 JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques. Dispensa imotivada: captura da subjetividade do trabalhador. São Paulo: LTr, 2016, p. 46.

9 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2020, p. 1.355.

A estabilidade no emprego é, pois, gênero que comporta as seguintes espécies: (a) a estabilidade definitiva, que garante ao empregado a impossibilidade jurídica de resolução do contrato imotivadamente por iniciativa do empregador (ressalvando-se os casos previstos em lei); e (b) a estabilidade transitória (ou seja, garantias no emprego), na qual a impossibilidade de denúncia vazia do contrato de trabalho pelo empregador subsistirá enquanto se mantiver a causa especial e episódica que enseja essa peculiar garantia de manutenção do vínculo.¹⁰

Não obstante o caminho traçado pelo ordenamento jurídico brasileiro e das suas razões sociais e econômicas, tomou-se curva à atenuação do princípio da continuidade da relação empregatícia com a promulgação da Lei n.º 5.107/1966, que criou o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviços, na realidade contrapartida à perda da estabilidade. Esse diploma outorgou ao trabalhador o direito de opção entre um sistema (a aquisição, *opportuno tempore*, da estabilidade decenal) e o sistema em que paulatinamente se formaria um fundo financeiro para compensar a despedida imotivada (o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou FGTS). Em termos práticos, novos contratos de trabalho se formavam apenas se o empregado optasse pelo último, enfraquecendo a estabilidade.

Essa concomitância perdurou até a promulgação da Constituição de 1988, que tornou universal o sistema do FGTS, reforçada pela Lei n.º 7.839/89, editada em substituição à antiga lei instituidora do regime do Fundo de Garantia.

A evolução histórica do direito do trabalho, em especial ao que se refere às possibilidades de extinção do contrato de trabalho, demonstram que o ordenamento jurídico brasileiro optou expressamente pela existência da possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Esse princípio é intitulado de forma unânime pela doutrina especializada como “direito potestativo” do empregador. A categoria dos direitos potestativos, ou formativos gerados, caracteriza-se pela circunstância de o sujeito passivo sujeitar-se, *tout court*, à eficácia do exercício do direito pela contraparte, ou seja, inexistente a necessidade da sua intervenção e cooperação.¹¹

Reina grande dissídio na doutrina brasileira trabalhista a respeito da

10 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 1981, p. 50.

11 PONTES DE MIRANDA, Francico Cavalcanti. Tratado de direito privado. V. 5. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955, § 617, 7, p. 462. LEMOS FILHO, Flávio Pimentel de. Direito potestativo. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 39.

denominação das várias modalidades de extinção do pacto laboral. Criou-se verdadeira confusão entre os termos e institutos do negócio jurídico de natureza trabalhista. O risco dessa incerteza, que está longe de apaziguar ou de chegar a bases comuns, consiste em perder de vista a essência das figuras envolvidas. Um inventário mais turvaria o panorama do que o desnudaria. A bem da clareza e, em particular, para o desenvolvimento seguro do presente trabalho, parece adequado distinguir duas maneiras de extinção contratual laboral, a saber: (a) resilição é o ato unilateral de vontade exercido por um dos contratantes declarando sua intenção de extinguir o contrato sem motivo específico ou determinado (ou seja, segundo os termos comumente utilizados na doutrina e no foro trabalhista, as hipóteses de despedida sem justa causa pelo empregador ou, ao revés, de pedido de demissão do empregado); (b) resolução é a extinção do contrato de trabalho decorrente do inadimplemento das prestações de uma das partes, o que pode ser caracterizado, no direito do trabalho, como as causas da denúncia cheia do contrato por parte do empregado (rescisão indireta, art. 483 da CLT) e do empregador (despedida por justa causa, art. 482 da CLT).¹²⁻¹³

Por conseguinte, a relação de trabalho subordinada, no Brasil, independentemente das razões concretas, em princípio orientou-se para a admissibilidade de resilição dos contratos de trabalho por iniciativa de qualquer uma das partes. É verdade que a Constituição Federal de 1988 “*garantiu*” proteção à relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, porém jamais regulamentou o conteúdo do inciso I do art. 7.º por meio de Lei Complementar, necessária para conferir eficácia positiva a esse direito fundamental, vigorando, entretanto, o art. 10 do ADCT da CF/1988.¹⁴

O contrato de trabalho, embora assumida natureza sucessiva e continuada (ou seja, um pacto duradouro), não é vitalício ou perpétuo. A “*vocação de perdurabilidade*” e a natureza sucessiva da relação contratual não a retiram das repercussões possíveis em

12 CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 1015.

13 Em Portugal, inexistente a denúncia vazia do contrato de trabalho, considera-se como resolução as modalidades de despedida e demissão: “No catálogo legal das formas de cessão do contrato de trabalho encontramos, pois, a caducidade, a revogação bilateral, as várias modalidades de despedimento patronal e as hipóteses de extinção por iniciativa do trabalhador – resolução e denúncia.” Vide AMADO, João Leal. Contrato de trabalho: noções básicas. Coimbra: Coimbra Editora, 2015, p. 303.

14 Pleno do STF, MI 114/SP, 04.04.1991, Rel. Min. Octávio Gallotti, DJU 19.02.1993.

certos aspectos do regime jurídico laboral.¹⁵

Até nos ordenamentos jurídicos em que há proteção firme e explícita contra a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador não se considera lícita somente a denúncia cheia do contrato de trabalho. Podem existir causas objetivas diversas para a extinção do pacto laboral além da vontade unilateral de uma das partes. Por exemplo, no direito português, os despedimentos coletivos poderão fundar-se em motivos estruturais, tecnológicos ou de mercado – art. 361 e seguintes do Código do Trabalho lusitano – e os despedimentos individuais poderão basear-se na extinção do posto de trabalho ou na inadaptação do trabalho – artigos 371 e 373 do Código do Trabalho.¹⁶

Ora, o ordenamento jurídico laboral brasileiro optou pela admissibilidade da desvinculação de um dos contraentes do contrato de trabalho de forma unilateral. É, de um lado, liberdade pessoal do trabalhador desligar-se da empresa e retirar sua força de trabalho aí alocada e, de outro, é liberdade do empregador adequar sua estrutura de acordo com o volume de trabalho necessário e a condução ideal e eficiente das atividades empresariais.¹⁷ Assim, concilia-se a clássica dicotomia, expressa no art. 1º, IV, da Constituição, entre capital e trabalho: os valores sociais da livre iniciativa e do trabalho devem convergir e, assim, merecem análise conjunta.¹⁸

No âmbito do sistema de garantias no emprego do ordenamento jurídico brasileiro, portanto, cumpre distinguir (*a*) a estabilidade definitiva e (*b*) a estabilidade provisória.¹⁹ As figuras jurídicas também são comumente denominadas na doutrina juslaboralista como (*a*) estabilidade e (*b*) garantia provisória no emprego.²⁰ A diferença radica na circunstância de a primeira ser permanente, a segunda transitória (ou provisória).

A estabilidade permanente, ou apenas estabilidade, constitui causa impeditiva da rescisão contratual por iniciativa do empregador e assenta em circunstância de

15 AMADO, João Leal. Contrato de trabalho: noções básicas, p. 46.

16 MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do trabalho. Coimbra: Almedina, 2015, p. 972.

17 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Manual de direito do trabalho. Lisboa: Babel, 2014, p. 717.

18 STÜRMER, Gilberto. Direito Constitucional do Trabalho no Brasil. São Paulo: Atlas, 2014, p. 23.

19 LAMARCA, Antonio. Contrato individual de trabalho. São Paulo: RT, 1969, p. 209.

20 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2020, 1507; CIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 712; CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. Rio de Janeiro: Forense, 2020, p. 1137; MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 803.

caráter geral (ou genérico) e na vigência da relação por tempo indeterminado.²¹ Esta figura, é verdade, cria situação análoga à da fixação de termo unilateral, por obra do empregador.²² Trata-se, todavia, de figura residual no ordenamento jurídico,²³ pois sua hipótese geral (art. 492 da CLT) subsiste apenas nos contratos de trabalho mais antigos, ou porque inexistia o FGTS, ou porque o empregado não realizou a opção pelo novo regime, e descansa no direito adquirido.²⁴

A estabilidade provisória (ou garantia no emprego, ou garantia provisória no emprego) erige impedimento formal à rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, mas em caráter transitório e, de resto, baseado em alguma condição pessoal e legalmente determinada do trabalhador.²⁵

Do ponto de vista sistemático, claro está que o sistema jurídico-laboral brasileiro evoluiu da garantia geral contra a rescisão contratual por parte do empregador na direção de um regime específico de garantias contra a rescisão, todas devidamente justificáveis de um ponto de vista (1) histórico, (2) objetivo e (3) subjetivo.²⁶ Em específico, reportar-nos-emos à garantia no emprego do dirigente sindical e suas características.

2. Razões da garantia no emprego do dirigente sindical

A disciplina das relações de trabalho subordinado pelo Estado, por meio de normas imperativas e indisponíveis, explica-se pelo histórico confronto entre trabalho e capital. A desregulada balança negocial entre empregado e empregador ecoava certos ideais decorrentes da Revolução Francesa, no que tange à liberdade dos particulares. Todavia, ao início do século XIX, em decorrência das precárias condições laborais, os trabalhadores encontraram, na forma da associação, possibilidade de reequilibrar (ou, ao menos, tornar menos assimétrica) a relação com o empregador.

Por outro lado, a associação de empregados em sindicatos no Reino Unido (*trade unions*) mostrou resultados positivos. Não tardaram as reações. Foram redigidas

21 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2020, p. 1346.

22 BARATA SILVA, Carlos Alberto. Compêndio de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1983, p. 531.

23 LAMARCA, Antonio. Contrato individual de trabalho. São Paulo: RT, 1969, p. 200.

24 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 714.

25 MARTINS, Nei Frederico Cano. Estabilidade provisória no emprego. São Paulo: LTr, 1995, p. 56.

26 Ibidem, p. 55; RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do trabalho. Curitiba: Juruá, 2012, p. 432.

séries de normas restritivas à liberdade sindical, com o nítido objetivo de impedir ou de diminuir a capacidade negocial dos trabalhadores.²⁷ Apenas da metade ao final do século XIX houve descriminalização geral do direito associativo dos trabalhadores na Europa.²⁸

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,²⁹ 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, personifica em sua própria pessoa o conjunto dos trabalhadores. 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.³⁰

O trabalhador representante de sua categoria ficará em posição de maior fragilidade, porque expõe interesses contrários aos do empregador, e, nessa situação, carecerá de proteção específica para blindá-lo. Ora, se o fundamento do instituto é esse, torna-se flagrante que a referida proteção há de amparar apenas quem efetivamente seja passível de retaliação no âmbito da relação de emprego, sendo a mais evidente e radical a despedida pura e simples, e contra quem possa adotar medidas de retorsão.

Neste sentido, corretíssimo o voto proferido no Tribunal Constitucional de Portugal, de lavra de VITAL MOREIRA, ao julgar constitucional a Lei n.º 68/1979,

27 Como os Combinations Acts de 1799 e 1800, que contavam com tipo penal específico criminalizando a realização de atos conjuntos de pessoas em busca de contemplação ou promoção de disputa trabalhista, vide WEDDERBURN, Lord. Freedom of Association and Philosophies of Labour Law. In: Industrial Law Journal, vol. 18, n.º 1, 1989, p. 1-38.

28 NOVITZ, Tonia. Freedom of Association: Its emergence and the case for prevention of its decline?. In: Law Research Paper Series, #002, Bristol, 2018.

29 RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do do trabalho. Curitiba: Juruá, 2012, p. 244.

30 DRAY, Guilherme Machado. O princípio da protecção. Coimbra: Almedina, 2015, p. 800.

garantindo aos delegados sindicais proteção especial frente à eventual despedida, posto que *“os delegados sindicais (ao lado de outros titulares de cargos dirigentes) representam os trabalhadores, têm de ser os porta-vozes dos seus interesses e reivindicações, dirigem as lutas pela defesa dos seus direitos (greves, etc.)”* e, assim, *“estão sujeitos a maior risco; e maior risco reclama maior proteção”*.³¹

Sob outro aspecto, a proteção conferida aos dirigentes sindicais contra a rescisão contratual por iniciativa do empregador decorre diretamente do princípio da autonomia coletiva, pois assegura a liberdade sindical em seu aspecto mais positivo e convincente: a efetividade da garantia da livre negociação coletiva entre representantes dos trabalhadores e representantes das empresas.³² Entretanto, o princípio da autonomia coletiva (e sua individualidade no contexto da autonomia privada), conforme descrito por PALMA RAMALHO, apresenta peculiaridades no regime jurídico da convenção coletiva, pois a torna exclusiva à categoria que efetivamente realizou o negócio jurídico –,³³ quer dizer, a negociação coletiva só produz efeitos interpartes.³⁴ Frente à autonomia coletiva, a garantia no emprego prevista ao empregado eleito para cargo de direção ou de representação sindical, prevista no art. 543 da CLT, adquire característica particular de suma importância: o trabalhador eleito é representante de associação única no âmbito geográfico de sua atuação (base territorial).³⁵ A persistência da unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro, pois, concede ainda maior relevo à garantia no emprego do dirigente sindical.

Rigorosamente por essa lógica se concede impossibilidade resolutive contratual ao empregado eleito dirigente sindical: porque detém condição única em sua delimitação geográfica de atuação, está ainda mais suscetível a atos de represália pelo empregador. O princípio da unicidade, conforme previsto no art. 8º, II, da CF/88, dá maior importância à atuação do dirigente sindical, e, ao mesmo tempo, o insere em posição ainda mais débil na relação contratual.³⁶

31 PORTUGAL. Tribunal Constitucional de Portugal. Acórdão n.º. 126/84. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Conselheiro Vital Moreira, publicado em 12/12/1984. Disponível em: <<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19840126.html>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

32 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Da autonomia dogmática do direito do trabalho. Coimbra: Almedina, 2000, p. 987;

33 Ibidem, p. 985.

34 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2020, p. 1696.

35 ROMITA, Arion Saião. Direito sindical brasileiro. Rio de Janeiro: Editora Brasília, 1976, p. 91.

36 MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 288.

O empregado eleito a cargo de diretoria da cooperativa, na mesma lógica dogmática do dirigente sindical, porque talvez se contraponha aos interesses do empregador, encontra-se em situação possivelmente débil na relação empregatícia. Contudo, a inexistência de uma obrigação jurídica de unicidade cooperativa, logicamente retira a legitimidade da garantia no emprego concedida ao diretor de cooperativa.

Ou seja, a possibilidade de existência concomitante de inúmeras cooperativas, com o mesmo objeto, na mesma área geográfica e, possivelmente, com negócios contrários aos interesses do mesmo empregador, afasta existência de representatividade dos trabalhadores do âmbito de determinadas cooperativas, que é inequivocamente fator determinante à concessão de garantia no emprego aos dirigentes sindicais e diretores de cooperativa.³⁷

A admissão da existência múltipla de inúmeras cooperativas de idêntico objeto e que representem empregados da mesma empresa é abrir caminho a *frau legis* e à indevida restrição de resilição contratual a quem não faz jus.³⁸

Exatamente em virtude dos motivos históricos, objetivos e subjetivos expostos, consagraram-se no ordenamento jurídico brasileiro as proteções ao dirigente sindical – garantia no emprego, inamovibilidade e cláusula genérica antidiscriminatória –,³⁹ no § 3.º do art. 543 da CLT e no inciso VIII do art. 8.º da CF/88. A inexistência de quaisquer desses fatores retira legitimidade à proteção legal específica outorgada ao trabalhador, ou seja, à estabilidade provisória.

Por tais razões, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento de que 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”* (Súmula n.º 369). A ausência de preenchimento

37 Nesse sentido: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Acórdão do processo nº 0101947-43.2016.5.01.0080. 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relator: Célio Juaçaba Cavalcante, publicado em 14/02/2020. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2178817?mode=full#>>. Acesso em: 02 nov. 2020.

A contrario sensu, e equivocadamente: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Acórdão do processo nº 0001049-58.2019.5.13.0023. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Relator: Paulo Maia Filho, publicado em 01/10/2020. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

38 Ora, é por essa lógica que “o número de dirigentes que gozarão da garantia de emprego ficará, porém, adstrito ao critério da razoabilidade, sob pena de ser eleita toda a categoria de trabalhadores para fazer jus ao citado benefício. Nesse caso, haverá abuso de direito, que será coibido pelo Poder Judiciário.” In: MARTINS, Sérgio Pinto. Cooperativas de trabalho. São Paulo: Atlas, 2015, p. 148.

39 MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 291.

dos critérios objetivo e subjetivo (conforme acima expostos) do empregado de categoria diferenciada retira-lhe a legitimidade da garantia no emprego.⁴⁰ Esta é, de igual forma, a *ratio legis* da legislação espanhola: ao dirigente sindical se estenderá todas as garantias concedidas aos membros dos comitês da empresa, nos termos do art. 68 do *Estatuto de Los Trabajadores*.⁴¹

A legitimidade objetiva e subjetiva do dirigente sindical é corroborada, ainda, nos termos da lógica firmada na Orientação Jurisprudencial n.º 365 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho. Ora, o membro de conselho fiscal de sindicato, justamente por não exercer a direção programática do sindicato, ou seja, não se envolver em confrontos e contrariar os interesses da atividade empresarial, não é, simplesmente, legitimado a obter a garantia no emprego, conforme prevista no § 3.º do art. 543 da CLT e inciso VIII do art. 8.º da CF/88.⁴²

Encontra-se, de igual forma, a mesma lógica aplicada ao entendimento sedimentado na Orientação Jurisprudencial n.º 253 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho: não está legitimado o membro suplente de conselho fiscal de cooperativa à garantia provisória no emprego em vista da ausência das razões objetivas e subjetivas para tanto.⁴³

3. A natureza jurídica das cooperativas e o alcance do ato cooperativo

Na ordem econômica constitucional brasileira, a cooperação assume a qualidade de *“valor essencial (necessário, possível, absoluto, invariante, atemporal e*

40 Pois, v.g., “se um médico eleito dirigente sindical do sindicato dos médicos exercer a função de auxiliar administrativo numa empresa não terá a garantia provisória no emprego.”. In: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 696.

41 GRAU, Antonio Baylos. Sindicalismo y derecho social. Albacete: Editorial Bomarzo, 2019, p. 80.

42 MARTINEZ, Luciano. Condutas antissindicais. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 295.

43 Neste sentido, votou o então Juiz Convocado Vieira de Mello Filho: “A garantia do citado artigo consolidado, estendida aos diretores de sociedade cooperativa, por força do artigo 55, da Lei 5.764/71, restringe-se, portanto, aos integrantes de seu corpo diretivo (Diretoria ou Conselho de Administração), onde não pode estar presente membro do conselho fiscal (artigo 56, § 2º, da citada lei), este que tem a precípua missão de fiscalizar a administração da sociedade (art. 56, caput). Isto porque, a estabilidade provisória configura uma excepcionalidade no Direito do Trabalho, construída para proteger o obreiro que, no exercício de suas funções, pode entrar em conflito com o empregador. Assim, há de ser vista e interpretada dentro do princípio hermenêutico de que “o direito excepcional só pode comportar interpretação estrita”. Vide BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo n.º 583458/1999. 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Viera de Mello Filho, publicado em 02/03/2001. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=255743.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

universal)” e o único meio técnico concebível para materializar a cooperação na vida social é a cooperativa.⁴⁴ Mas, o que é, realmente, uma cooperativa?

Segundo o art. 44 do Código Civil, há seis espécies de pessoas jurídicas de direito privado (a Lei nº. 10.825/03 incluiu as organizações religiosas e os partidos políticos; a Lei nº. 12.411/11 as sociedades individuais de responsabilidade limitada), mas aqui importam três: (a) sociedade; (b) associação; e (c) fundação. Um dos objetivos do projeto que originou a lei civil vigente, ao enumerar essas três espécies na redação originária da regra, consistiu em traçar “*distinção nítida entre as associações e as sociedades*”, consoante assinalou JOSÉ CARLOS MOREIRA ALVES,⁴⁵ porque tal assunto era objeto de controvérsia no direito anterior.⁴⁶ Para firmar os conceitos adequados, o art. 53 do Código Civil declara a associação a união de pessoas que se organizam para fins não econômicos; e o art. 981 do Código Civil estabelece que, por meio do contrato de sociedade, as pessoas físicas se obrigam reciprocamente “*a contribuir, com bens ou serviços, para ao exercício de atividade econômica e partilha, entre si, dos resultados*”. Logo, o critério distintivo são os fins econômicos, ou não, da união das pessoas,⁴⁷ posto que a finalidade econômica não seja idêntica à obtenção de lucro.

Feita a distinção entre sociedade e associação, segundo a lei civil, o passo seguinte há de fixar a Lei que disciplina a atividade cooperativa em nosso País. O art. 3.º da Lei nº. 5.764/71 esclarece que as cooperativas são uma sociedade, pois exercerá “*atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro*”, aduzindo o art. 4.º, *caput*, da nº. Lei 5.764/71, que tais sociedades de pessoas têm “*forma e natureza jurídica próprias*”. A fórmula legislativa é assaz curiosa, porque sugere que esse tipo de sociedade ostenta uma natureza peculiar, ou *sui generis*, sem ajuntar outras considerações. Seja como for, a cooperativa é, pois, uma sociedade.⁴⁸ E, ademais, a acreditar-se no art. 1.096 e no art. 982, parágrafo único, *in fine*, do Código Civil, uma sociedade simples, ainda que observadas as características do art. 1.094 do Código Civil, ou seja, sempre escapará do

44 KRUEGER, Guilherme. O que identifica uma união de pessoas como cooperativa?. p. 44 KRUEGER, Guilherme; VIEIRA, Paulo Gonçalves Lins; OLIVIERA, Priscila I. Greco. Curso de direito cooperativo.

45 MOREIRA ALVES, José Carlos. A parte geral do projeto de Código Civil brasileiro. 2.ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 77.

46 SÁ FREIRE, Milcíades Mário de. Manual do Código Civil Brasileiro. V. 2. Rio de Janeiro: Jacintho Ribeiro dos Santos, 1930, n.º 76, p. 215.

47 Ao contrário, PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de direito privado. V. 1. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954, § 82, 1, p. 319, visualizava associações com fins econômicos.

48 BECHO, Renato Lopes. Elementos de direito cooperativo. São Paulo: Dialética, 2002, p. 47.

gabarito da sociedade empresária, limitada ou não a responsabilidade pessoal dos sócios (art. 1.095 do Código Civil).

Nada disso desvela, ainda, a essência da cooperativa. É preciso buscar algures a nota que empresta natureza própria das sociedades em geral. Ora, na atividade cooperativa, a pessoa do sócio prepondera sobre o fim econômico, pois o cooperativado almeja melhorar sua própria condição.⁴⁹ Foi PONTES DE MIRANDA quem destacou a modalidade de realizar o fim econômico é alcançado na cooperativa, em passagem tão lúcida quanto esclarecedora, *in verbis*:

*O fim econômico, nas sociedades cooperativas, é atingido diretamente pelos sócios, em seus contatos com a sociedade. O fim econômico, nas sociedades lucrativas, é obtido com a repartição do que a sociedade percebeu de lucro. A diferença é sutil, porém sempre da máxima importância.*⁵⁰

Embora a cooperativa possa ter por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade (art. 5.º da Lei nº. 5.746/71), ele há de ser específico e preciso, constando dos respectivos estatutos (art. 21, I, da Lei nº. 5.746/71). E isso, porque numa cooperativa genérica se mostraria impossível identificar o fim comum da união dos cooperativados, elemento essencial da cooperativa.

Pois bem. É preciso iluminar mais a modalidade pela qual o fim econômico é atingido pelos sócios em suas relações com terceiros. Mas, antes desse passo em terreno mais seguro, e que dará o segundo fundamento hábil para responder os quesitos formulados na Consulta, impõe-se breve digressão sobre as cooperativas de trabalho.

As cooperativas de trabalho surgiram como modalidade de organização da mão-de-obra intensiva.⁵¹ Não representam novidade, apesar da difusão recente, nos termos da Lei n.º 12.690/1912. O art. 21, III, c/c art. 23 do vetusto Decreto 22.239, de 19.12.1932, já as contemplavam. Mas, no que aqui interessa, cumpre ressaltar que respectiva natureza é muito distinta de um sindicato. Como visto, a cooperativa é uma

49 WALD, Arnold. Comentários ao novo Código Civil. V. 14. Rio de Janeiro: Forense, 2005, n.º 1.736, p. 600.

50 PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de direito privado. V. 49. Rio de Janeiro: Borsoi, 1965, § 5.248, 3, p. 434.

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

sociedade “*com forma e natureza próprias*”, devendo observar as características arroladas no art. 4.º da Lei 5.764/1971, no que compatível com o catálogo do art. 1.094 do Código Civil, e caberá aos sócios subscreverem quotas-partes. Nada disso tem pertinência com a organização sindical: o sindicato é, na concepção da lei civil, uma associação. Ademais, as cooperativas de trabalho, de acordo com a concepção da Lei nº. 12.690/12, formam-se pela união de trabalhadores autônomos e eventuais, havendo interesses comuns na alocação de mão-de-obra, enquanto os sindicatos formam-se com a reunião de trabalhadores subordinados, cujo elo comum é o exercício de certa atividade mais ou menos definida, razão por que constituem uma categoria, objetivando a consecução dos respectivos interesses coletivos e difusos.⁵²

A natureza da cooperativa se caracteriza pela prática do chamado ato cooperativo. Segundo o art. 79, *caput*, da Lei nº. 5.764/71, “*denominam-se atos cooperativos os praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aqueles e pelas cooperativas entre si quando associadas, para a consecução dos objetivos sociais*”. E o parágrafo único do art. 79 ainda preceitua que o ato cooperativo “*não implica operação de mercado, nem contrato de compra e venda de produto ou mercadoria*”. Figure-se o caso de uma cooperativa de leite: o produtor A, associado da cooperativa B, retira o produto do seu tambo, entregando-o à cooperativa B, recebendo a contraprestação pelo preço corrente; por sua vez, a cooperativa B industrializa o leite em natura, operação que requer o emprego de mão-de-obra própria (v.g., D e E), quiçá também de associados, a aquisição (v.g., de F) e a conservação de equipamentos (v.g., por G), e, ato contínuo, vende o produto para a rede de supermercados C. Em termos estritos, o negócio entre A e B enquadra-se perfeitamente no gabarito do ato cooperativo (art. 79, *caput*, da Lei nº. 5.764/71). É o que WALMOR FRANKE designa de negócio interno ou negócio-fim.⁵³ O que se controverte, inclusive para fins tributários, é se o negócio-meio (venda do leite de B para C), a relação de B com D e E, e os contratos firmados com F e com G, chamados, ainda na terminologia de WALMOR FRANKE, de negócios auxiliares, também são atos cooperativos. Quer dizer, se para atingir os objetivos sociais, no exemplo ministrado a comercialização de leite, é corriqueiro a cooperativa realizar negócios com terceiros (C, D, E, F, G), incluindo negócios acessórios (v.g., a alienação da máquina X, tornada obsoleta,

52 MARTINS, Sérgio Pinto. Cooperativas de trabalho. São Paulo: Atlas, 2015, p. 44.

53 FRANKE, Walmor. Direito das sociedades cooperativas. São Paulo: Saraiva/USP, 1973, p. 24.

para *J*).⁵⁴ Fácil notar que, na literalidade do art. 79, *caput*, somente o negócio entre *A* e *B* constitui ato cooperativo; os demais, não; em particular, o negócio entre *B* e *C* é operação de mercado como qualquer outra. Ressalvadas as hipóteses particulares dos artigos 85, 86 e 88 da Lei nº. 5.764/71, tal é a interpretação estrita de ato cooperativo, adjetivada de “*rasteira, superficial e literal*” por RENATO LOPES BECHO.⁵⁵ Realmente, semelhante interpretação revela-se insuficiente; de outro lado, a interpretação que dilatasse o art. 79, *caput*, da Lei nº. 5.764/71 para quaisquer negócios pelo simples fato de figurar num dos polos a cooperativa parece excessiva.

O Superior Tribunal de Justiça enunciou a seguinte interpretação intermediária:

“1 – Equivocados a doutrina e os precedentes do STJ que entendem como ato cooperativo, indistintamente, todo aquele que atende às finalidades institucionais da cooperativa;

“2 – Constitui ato cooperativo típico ou próprio, nos termos do art. 79 da Lei n. 5.764/71, o serviço prestado pela cooperativa diretamente ao cooperado, quando:

“a) a cooperativa estabelece, em nome e no interesse dos sócios, relação jurídica com terceiros (não-cooperados) para viabilizar o funcionamento da própria cooperativa (como a locação ou a aquisição de máquinas e equipamentos, a contratação de empregados para atuarem na área-meio, por exemplo) visando à concretização do objetivo social da cooperativa;

“b) a cooperativa recebe valores de terceiros (não cooperados) em razão da comercialização de produtos e mercadorias ou a prestação de serviços por seus associados e a eles repassa;

*“3 – Estão excluídos do conceito de atos cooperativos a prestação de serviços por não associado (pessoa física ou jurídica) através da cooperativa a terceiros, ainda que necessários ao bom desempenho da atividade-fim ou, ainda, a prestação de serviços estranhos ao seu objeto social”.*⁵⁶

Logo, o conjunto das operações descritas no exemplo ministrado, incluindo o negócio-meio, ou seja, o fornecimento do leite industrializado por *B* ao super mercado *C*, constituem atos cooperativos. Ficam de fora os serviços prestados pelos associados fora dos objetivos sociais. No que tange às cooperativas de trabalho, já

54 Idem, pp. 26-27.

55 BECHO, Renato Lopes. Elementos de direito cooperativo, p. 170.

56 KRUEGER, Guilherme; VIEIRA, Paulo Gonçalves Lins; OLIVEIRA, Priscila I. Greco. O sistema operacional das cooperativas. Ob. cit., pp. 151-153. Vide, 2.^a T. do STJ, REsp 819.242/PR, 19.02.2009, Rel. Min. Eliana Calmon, DJE 27.04.2009.

advertia PONTES DE MIRANDA, *in verbis*:

*“Nas sociedades cooperativas de trabalho, os sócios têm de ser trabalhadores e exercer a arte ou serviço correspondente à especialidade da sociedade cooperativa de que fazem parte ou de sociedades cooperativas afins”.*⁵⁷

É nesse contexto que se há de interpretar e aplicar o art. 55 da Lei nº. 5.764/71. Vale frisar que o dispositivo integra a sistemática do direito cooperativo e, aí, desempenha certa função e exhibirá determinado alcance. A despeito de realizar remissão ao art. 543 da CLT, que cuida de garantia no emprego (estabilidade temporária), ocupa-se a regra da relação externa (ou negócio-fim) do ato cooperativo.

Compreende-se que sendo A associado da cooperativa B e, ao mesmo tempo, empregado do super mercado C, seja beneficiado pela garantia no emprego. O fundamento é idêntico à da tutela do dirigente sindical: pode haver conflito entre B e C, sendo A passível de retaliação por defender os interesses da “sua” cooperativa. Essa situação envolve qualquer outro empregado de C associado a cooperativa que realize os negócios-fim (v.g., cooperativa de carnes, da qual o açougueiro do supermercado é associado).⁵⁸ À semelhança do que acontece com o dirigente sindical, considerando que a unicidade prevista no art. 8.º, II, da CF/1988, comporta a especialização por categorias autônomas, fenômeno universal e incontrolável no capitalismo contemporâneo,⁵⁹ também pode haver vários empregados cooperativados tutelados pelo art. 55 da Lei nº. 5.746/71 no âmbito da mesma empresa.

Já não se pode dizer o mesmo em duas outras situações: (a) a do cooperativado A cuja cooperativa B não realize negócios-fim com seu empregador C, embora os fins sociais de B não sejam incompatíveis, *a priori*, com os de C; e (b) a do cooperativado A cuja cooperativa B tenha fins sociais completamente estranhos à atividade empresária do seu empregador C. É a própria lógica do art. 55 da Lei nº. 5.746/71 que referenda

57 PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Ob. cit., v. 49, § 5.268, p. 507.

58 Neste sentido, “a finalidade do art. 55 da Lei 5.764/1971 é assegurar ao dirigente de cooperativa idênticas garantias do dirigente sindical, mas desde que sua atuação (do dirigente de cooperativa) se dê em razão dos interesses dos trabalhadores perante o empregador. Vide BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Acórdão do processo nº 0011128-40.2018.5.03.0143. 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, publicado em 12/06/2020. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2850>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

59 ROMITA, Arion Saião. Direito sindical brasileiro. Rio de Janeiro: Editora Brasília, 1976, p. 19; PASSARELLI, Francesco Santoro. Noções de direito do trabalho. Trad. Mozart Victor Russomano. São Paulo: RT, 1973, p. 14.

a exclusão da garantia no emprego em casos tais: não há conflito potencial ou real possível entre os interesses do dirigente da cooperativa e seu empregador. Também é a lógica da tese jurídica da Súmula n.º 369 do Tribunal Superior do Trabalho, por sinal ainda mais restritiva: *“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”*.

Simplesmente não há ato cooperativo. Figure-se o caso da empresa farmacêutica A que empregue B, por sua vez dirigente da cooperativa C, criada para fins habitacionais. Os fins sociais da cooperativa C nada tem a ver com o empresário A. Eventual despedida de B não pode ser, nem sequer por hipótese, debitada à sua atividade na cooperativa C. Os serviços prestados por cooperativados fora dos objetivos sociais da cooperativa não constituem atos cooperativos, sem prejuízo da interpretação extensiva do art. 79, *caput*, da Lei 5.746/1971.⁶⁰

4. Conclusões

A *ratio essendi* do art. 543 da CLT não é distinta da que inspirou o art. 55 da Lei n.º. 5.746/71. Em ambos os casos, assegura-se o emprego, transitoriamente, nas condições legais, porque pode existir conflito entre os interesses da categoria profissional, representada pelo dirigente do sindicato, ou entre o dirigente da cooperativa e o seu empregador por força da prática de ato cooperativo, entendidos como tal os negócios-fim, e, não, apenas as relações mencionadas no art. 79, *caput*, da Lei n.º. 5.746/71.

Não é, pois, garantia irrestrita. Cumpre realizar as devidas distinções e, no caso do direito cooperativo, em que se insere o art. 55 da Lei n.º. 5.746/71, impõe-se que haja, ao fim e ao cabo, ato cooperativo entre a cooperativa e o empregador do dirigente dessa singularíssima sociedade.

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

⁶⁰ É a tese exposta no voto de lavra do Min. Cláudio Brandão no processo de n.º. : TST-RR-1721-39.2015.5.17.0009. Vide BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão do processo n.º 0001721-39.2015.5.17.0009. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Cláudio Brandão, publicado em 29/05/2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5df50a8b4eae4bda688cc8390da53657>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

cooperativo como abrangente da realização de negócios-fim, conforme a interpretação mais abalizada o art. 79, caput, da Lei 5.746/1971.

A existência de pluralidade de cooperativas na mesma base territorial de atuação perante o mesmo empregador, por óbvio, retira-lhes legitimidade face à restrição da liberdade de associação profissional prevista no inciso II do art. 8º da CF/88. Esta possibilidade autorizaria eventual *frau legis* na utilização de cooperativas como instrumento de autorização de benefício legal concedido a empregados não legitimados para tanto.

Ou seja, o fundamento da garantia no emprego é o conflito real ou potencial de interesses entre o dirigente da cooperativa e seu empregador e, conforme lógica da Súmula nº. 369 do TST, 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 nº. 5.746/71.

A inexistência de representação e legitimidade de atuação junto ao empregador igualmente afasta a possibilidade de conflito real ou potencial da cooperativa e seus atos frente aos interesses da empresa, carecendo de proteção especial (perante possível rescisão) o contrato de trabalho destes dirigentes por ausência dos pressupostos do art. 55 da Lei nº. 5.764/71, conforme acima exposto, o que está em consonância com o entendimento consolidado na Orientação Jurisprudencial nº. 253 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.

Além disso, o eventual objetivo de lucro da cooperativa é óbice à garantia no emprego. Por definição o fim econômico da cooperativa é atingido pela relação entre o cooperativado e o terceiro, mediada pela cooperativa, enquanto o fim econômico das sociedades, em geral, é obtido pela repartição dos lucros, e, de resto, o art. 3º da Lei nº. 5.746/71 declara, *expressis verbis*, que a atividade econômica da cooperativa não tem por finalidade o lucro.

Finalmente, impositivo lembrar que os fins sociais das cooperativas podem ser vários (art. 5º da Lei nº. 5.764/71), o que se reflete na multiplicidade das suas espécies (*v.g.*, consumo, crédito, habitacional, e assim por diante), mas devem ser precisos e específicos, não se concebendo uma cooperativa genérica, em razão da impossibilidade de identificar o denominador comum na reunião dos cooperativados, o que, igualmente, obsta a garantia no emprego prevista pela Lei nº. 5.764/71.

5. Referências bibliográficas

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho: noções básicas**. Coimbra: Coimbra Editora, 2015.

BARATA SILVA, Carlos Alberto. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983.

BECHO, Renato Lopes. **Elementos de direito cooperativo**. São Paulo: Dialética, 2002.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Acórdão do processo nº 0101947-43.2016.5.01.0080**. 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Relator: Célio Juaçaba Cavalcante, publicado em 14/02/2020. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2178817?mode=full#>>. Acesso em: 02 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Acórdão do processo nº 0011128-40.2018.5.03.0143**. 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, publicado em 12/06/2020. Disponível em: <<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2850>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Acórdão do processo nº 0001049-58.2019.5.13.0023**. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Relator: Paulo Maia Filho, publicado em 01/10/2020. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/#/consulta>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do processo nº 583458/1999**. 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Viera de Mello Filho, publicado em 02/03/2001. Disponível em: <<http://brs02.tst.jus.br/cgi-bin/nph-brs?s1=255743.nia.&u=/Brs/it01.html&p=1&l=1&d=blnk&f=g&r=1>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão do processo nº 0001721-39.2015.5.17.0009**. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Cláudio

Brandão, publicado em 29/05/2020. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/5df50a8b4eae4bda688cc8390da53657>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2020.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da protecção**. Coimbra: Almedina, 2015.

FRANKE, Walmor. **Direito das sociedades cooperativas**. São Paulo: Saraiva/USP, 1973.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

GRAU, Antonio Baylos. **Sindicalismo y derecho social**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2019.

JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques. **Dispensa imotivada: captura da subjetividade do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2016.

KRUEGER, Guilherme. **Cooperativas de trabalho na terceirização**. Belo Horizonte, Mandamentos, 2003.

LAMARCA, Antonio. **Contrato individual de trabalho**. São Paulo: RT, 1969.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEMOS FILHO, Flávio Pimentel de. **Direito potestativo**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2015.

MARTINS, Nei Frederico Cano. **Estabilidade provisória no emprego**. São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Cooperativas de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015.

MOREIRA ALVES, José Carlos. **A parte geral do projeto de Código Civil brasileiro**. 2.^a ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

NOVITZ, Tonia. Freedom of Association: Its emergence and the case for prevention of its decline?. *In: Law Research Paper Series*, #002, Bristol, 2018.

PASSARELLI, Francesco Santoro. **Noções de direito do trabalho**. Trad. Mozart Victor Russomano. São Paulo: RT, 1973.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de direito privado**. V. 1. Rio de Janeiro: Borsoi, 1954.

PONTES DE MIRANDA, Francico Cavalcanti. **Tratado de direito privado**. V. 5. Rio de Janeiro: Borsoi, 1955.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de direito privado**. V. 49. Rio de Janeiro: Borsoi, 1965.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000.

ROMITA, Arion Saião. **Direito sindical brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora Brasília, 1976.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2012.

SÁ FREIRE, Milcíades Mário de. **Manual do Código Civil Brasileiro**. V. 2. Rio de Janeiro: Jacintho Ribeiro dos Santos, 1930.

STÜRMER, Gilberto. **Direito Constitucional do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2014.

PASSARELLI, Francesco Santoro. **Noções de direito do trabalho**. Trad. Mozart Victor Russomano. São Paulo: RT, 1973.

PORTUGAL. Tribunal Constitucional de Portugal. **Acórdão nº. 126/84**. 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Conselheiro Vital Moreira, publicado em 12/12/1984. Disponível em: <<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19840126.html>>. Acesso em: 10 nov. 2020.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de direito do trabalho**. Lisboa: Babel, 2014.

WALD, Arnold. **Comentários ao novo Código Civil**. V. 14. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

WEDDERBURN, Lord. Freedom of Association and Philosophies of Labour Law. *In: Industrial Law Journal*, vol. 18, n.º 1, 1989.

Artigo publicado originalmente na Revista de Direito do Trabalho | vol. 219/2021 | p. 35 - 56 | Set - Out / 2021 | DTR\2021\45184