

INFORME TRABALHISTA

Recusa de vacina é justa causa!

TRT da 2ª Região (SP) confirma justa causa de auxiliar de limpeza que se recusou a tomar vacina contra Covid-19
//pág.02



Hot Picks

Dispensa
Discriminatória

//pág.04

Trabalho
no Exterior

//pág.06

ARTIGO

Retorno do horário de verão: retomada da economia e impactos trabalhistas
Por Paula Corina Santone

//pág.07

ARTIGO

O cooperativismo às avessas e o risco de decisão impulsiva do Poder Judiciário
Por Tadeu Henrique Machado Silva

//pág.09

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

AGOSTO
2021

Nesta edição de nosso Informe Trabalhista, destacamos três importantes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho no mês de julho e chamamos a atenção para o texto que trata das doenças consideradas estigmatizantes e das dispensas tidas como discriminatórias. Veja nossos comentários sobre o assunto!

Veja também os artigos publicados por nossa sócia, Paula Corina Santone, acerca dos ofícios encaminhados ao Governo Federal

por associações de classe que reivindicam o retorno do horário de verão como forma de auxiliar na retomada da economia e as implicações trabalhistas advindas desse tema.

Também apresentamos artigo publicado por nosso advogado Tadeu Henrique com algumas impressões sobre a prática da advocacia em contraponto a um posicionamento do judiciário sobre a estabilidade no emprego do dirigente sindical aplicada ao diretor de sociedade cooperativa.

Recusa de vacina é justa causa!

TRT da 2ª Região (SP) confirma justa causa de auxiliar de limpeza que se recusou a tomar vacina contra Covid-19

O TRT da 2ª Região validou a dispensa por justa causa de uma auxiliar de limpeza que atuava em hospital infantil e que se recusou a ser imunizada contra a Covid-19. Ao negar o recurso da trabalhadora, a 13ª Turma confirmou por unanimidade a decisão de 1º grau, que considerou a recusa à imunização uma falta grave da trabalhadora. A falta grave do empregado resulta no rompimento unilateral do contrato por parte do empregador.

No acórdão, o desembargador-relator Roberto Barros da Silva destacou que a conduta da empregada frente à gravidade e amplitude da pandemia colocaria em risco a vida de todos os frequentadores do hospital. Ao decidir, ressaltou ainda a gratuidade da vacina, a chancela do protocolo de imunização pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e alertou que, nesse caso, deve prevalecer o interesse coletivo frente ao pessoal da empregada. “Desse modo, considerando que a reclamada tra-

çou estratégias para a prevenção da Covid-19, divulgou informações e elaborou programa de conscientização para assegurar a adoção de medidas protetivas e a vacinação de seus colaboradores, não se mostra razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, a reclamante realmente colocaria em risco a saúde dos seus colegas da empresa, bem como os demais profissionais que atuam no referido hospital, além de pacientes, e seus acompanhantes.”, afirmou.

A auxiliar de limpeza atuava em um hospital infantil em São Caetano do Sul e se negou a ser vacinada por duas ocasiões, mesmo havendo campanha de esclarecimentos no local de trabalho sobre o tema. Na primeira vez, foi advertida e, na última, dispensada por justa causa. Teve a dispensa validada pelo juízo de 1º grau em maio e, no último dia 19, pela 2ª instância do TRT-2.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)



Visão RFAA:

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (TRT-2) confirmou a sentença de primeira instância, reconhecendo a validade da demissão por justa causa de trabalhadora que se ativava como auxiliar de limpeza em hospital e que se recusou a ser imunizada contra a Covid-19.

O TRT entendeu que, diante da gravidade e da amplitude da pandemia, a recusa da empregada, que trabalha em ambiente hospitalar, em se submeter ao protocolo de vacinação previsto em norma nacional de imunização referendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) se revelou inadequada. Ademais, a decisão citou o entendimento do STF que considerou válida a vacinação obrigatória prevista na Lei 13.979/2020, além de mencionar as diretrizes constantes do guia técnico elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) sobre vacinação da Covid-19 que prevê desde o afastamento do trabalhador, a depender da situação, até a possibilidade de caracterização de falta grave havendo recusa injustificada em não se vacinar.

Dispensa Discriminatória

Trabalhador com câncer de pele obtém reconhecimento de dispensa considerada discriminatória

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT-18) declarou nula uma dispensa sem justa causa e determinou o retorno de um motorista, acometido por um câncer de pele maligno, para o posto de trabalho, bem como o pagamento de verbas trabalhistas e recolhimento do FGTS relativos ao período de afastamento. A relatora, desembargadora Rosa Nair, aplicou o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) contido na Súmula 443, que presume ser discriminatória a ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave que suscite estigma ou preconceito, como o câncer. No caso, a desembargadora explicou que a prova de que não houve discriminação deveria ter sido realizada pela empresa, o que não ocorreu. O motorista ingressou com uma ação na Justiça do Trabalho em Goiânia após ser dispensado pela empresa em que trabalhava. Ele alegou que a demissão ocorreu três meses após a comunicação da doença e pediu a reintegração e o ressarcimento dos salários do período de afastamento. O Juízo da 6ª Vara do Trabalho de Goiânia julgou improcedente os pedidos. Todavia, o motorista recorreu ao TRT para reformar a decisão. Rosa Nair, ao votar, observou que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que a neoplasia maligna (câncer) é considerada uma doença que traz estig-

ma ou preconceito e, por isso, é cabível a aplicação da Súmula 443 do TST, com a inversão do ônus probatório para o empregador. Nesse caso, a empresa deve comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. A desembargadora observou que a empresa disse que o motorista foi dispensado sem motivo, pela desnecessidade dos serviços prestados, sendo um direito que lhe cabe. A relatora destacou que o depoimento testemunhal narrou um comportamento inadequado do trabalhador e que ele teria sido advertido, todavia, a empresa não comprovou as advertências e as declarações da testemunha revelaram-se inconsistentes. “Outros sim, não me parece crível que o empregador tenha se utilizado apenas do seu direito potestativo de dispensa”, prosseguiu. Rosa Nair pontuou que o contrato de trabalho durou mais de seis anos e, mesmo com o alegado “mau comportamento” do autor, o vínculo laboral teria sido encerrado somente depois da notícia da doença. A relatora entendeu que a empresa não comprovou a inexistência de discriminação e declarou nula a dispensa sem justa causa. Por fim, ela determinou a reintegração do motorista, com o pagamento dos salários e o recolhimento do FGTS a partir da data de sua dispensa até o seu efetivo retorno ao trabalho, de forma simples, compensando-se as verbas rescisórias que lhe foram pagas.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)



Visão RFAA:

Cada vez mais temos notado que os Tribunais do Trabalho vêm alargando o conceito e as hipóteses de doenças tidas como estigmatizantes, tanto que houve a propositura de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 648) no STF pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) contra a súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que presume discriminatória a dispensa de empregado com doença estigmatizante, diante do seu conteúdo geral e abstrato. Referida súmula determina que: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”. Contudo, em julgamento que se encerrou recentemente, o STF negou seguimento à ADPF por entender que referida medida era incabível para a finalidade pretendida. Existem também decisões que entenderam como discriminatórias as dispensas de trabalhadores com alcoolismo e em processo de transição de gênero.

Trabalho no Exterior

Justiça do Trabalho não é competente para julgar relação contratual celebrada e mantida fora do Brasil

Os magistrados da 17ª Turma do TRT da 2ª Região mantiveram decisão de 1º grau que declarou a Justiça do Trabalho incompetente para apreciar questões relativas a um contrato de trabalho celebrado e mantido na Alemanha. Também rejeitaram, por falta de provas, a unicidade contratual pretendida pelo empregado, que atuou em duas empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico, uma delas sediada no Brasil.

O caso se refere à relação profissional entre um executivo e a Hewlett-Packard da Alemanha. Após 25 anos em atividade no país europeu, ele pediu demissão e mudou-se para o Brasil. A vinda ocorreu porque o trabalhador decidiu acompanhar a esposa, que havia sido transferida de emprego. Em território nacional, foi contratado pela Hewlett-Packard do Brasil, onde atuou entre 2011 e 2015, quando teve seu contrato rescindido sem justa causa. No processo, ele pleiteava a unificação do contrato de trabalho brasileiro com o alemão, já que as duas empresas compõem um mesmo grupo econômico. No acórdão, a 17ª Tur-

ma do TRT-2 declarou que, à luz do art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), o trabalhador alemão, residente naquele território, contratado por companhia com estabelecimento na Alemanha, para atuar em solo alemão, sujeita-se às leis daquele país. Também pontuou que o pedido de demissão para subsequente contratação por unidade brasileira do mesmo grupo econômico não se revelou suficiente para gerar unicidade contratual, considerando que tal situação especial não é abrangida pelo art. 651 da CLT. Por esse dispositivo, a regra para julgamento das reclamações trabalhistas é o local da prestação dos serviços.

Segundo o desembargador-relator Carlos Roberto Husek: “Não há nos autos elementos suficientes para justificar a nulidade contratual pretendida, com unificação do contrato de trabalho brasileiro com o alemão. Sequer há competência desta Justiça do Trabalho para julgar qualquer demanda envolvendo a prestação de serviços na Alemanha”.

(Processo nº 1000947-84.2017.5.02.0705)

Fonte: TRT2



Retorno do horário de verão: retomada da economia e impactos trabalhistas

Publicado originalmente no Estadão

Recentemente, a mídia veiculou pedido feito por um grupo de associações empresariais ao governo federal para o retorno do horário de verão. O pedido foi encaminhado pela Federação das Empresas de Hospedagem, Gastronomia, Entretenimento, Lazer e Similares do Estado do Paraná (Feturismo), a Federação Baiana de Turismo e Hospitalidade do Estado da Bahia (FeTur-BA), a Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Santa Catarina (Fhoresc), a Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (Fhoresp) e a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel). Segundo as associações, quando os relógios são adiantados em uma hora, essa hora a mais de claridade ajuda no aumento das atividades ligadas ao turismo, lazer e gastronomia, gerando um acréscimo no faturamento, o que poderá servir de apoio para a retomada da crise gerada pelo coronavírus.

O horário de verão foi instituído pelo Governo Federal com o objetivo primordial de reduzir o consumo de energia elétrica mediante o aproveitamento melhor da luz natural, procedendo-se, para tanto, ao adiamento dos relógios em uma hora.

Todavia, em razão das mudanças ocorri-



Por Paula Corina Santone

Sócia da área Trabalhista

das no hábito de consumo da energia elétrica pela população brasileira nos últimos anos, transferindo o maior consumo diário da energia para o período da tarde, o horário de verão deixou de apresentar os resultados para os quais essa sistemática havia sido implementada, deixando de ser atrativa e benéfica para o setor elétrico.

Historicamente, o horário de verão era aplicado nos Estados do Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul e no Distrito Federal. Estados do Norte e do Nordeste ficavam fora do horário de verão.

A mudança de horário por conta da implementação do horário de verão, como regra, não traz impactos às empresas ou aos trabalhadores, já que essa hora a menos não trabalhada no início da jornada em razão do atraso nos relógios seria compensada com uma hora a mais acrescida ao final do dia, não ensejando descontos ou pagamentos extraordinários.

Contudo, isso pode não ocorrer em algumas hipóteses, como no caso de escalas de trabalho diferenciadas, transferência do empregado de setor/unidade etc. Por conta disso, há notícia de que algumas empresas no passado celebravam acordos coletivos com o respectivo sindicato dos trabalhadores para definição de como seriam tratadas essas horas e essas situações excepcionais.

Com a reforma trabalhista de 2017, a situação ficou mais fácil para empresários e trabalhadores, pois houve um alargamento e flexibilização das modalidades de compensação de jornada, permitindo-se em alguns casos a compensação por simples acordo individual entre empresa e empregado, inclusive de forma tácita.

O tema da retomada do horário de verão voltou à pauta não só em razão dos setores mais afetados pela pandemia, mas

também por conta da crise hídrica e elétrica que assola o Brasil.

Ainda assim, em pronunciamento acerca do pedido dos empresários pela volta da medida, o Ministro de Minas e Energia afirmou que, diante da mudança nos hábitos de consumo dos brasileiros, o governo não observa que a implementação do horário de verão traga benefícios para a redução da demanda.

Portanto, é prudente que se acompanhe eventual mudança de posicionamento do governo federal quanto ao restabelecimento do horário de verão para que, somente após a definição do seu retorno efetivo, empregadores possam avaliar a necessidade de adequação das jornadas de trabalho dos seus empregados, mediante estabelecimento de mecanismos de compensação de horas para evitar prejuízos ou exposições negativas indesejadas.

O cooperativismo às avessas e o risco de decisão impulsiva do Poder Judiciário

Publicado originalmente no Conjur

O bom, ou melhor, o prudente artigo de opinião deve ter por fim trazer ideias que possam contribuir para um determinado debate, sem que isso implique exaurir um tema, ou mesmo trazer soluções açodadas sobre um assunto. E é com essa ressalva inicial que vale trazer algumas impressões da prática da advocacia em contraponto a um posicionamento ainda bastante conservador do Judiciário sobre a estabilidade de emprego do dirigente sindical aplicada ao diretor de sociedade cooperativa.

Ocorre que quem milita na Justiça do Trabalho não se surpreende mais ao se deparar com pedidos por nulidades de dispensas de dirigentes de cooperativas, que, apesar de não exercerem quaisquer atividades análogas ou com algum grau de representatividade dos associados perante seus respectivos empregadores, mesmo assim, sustentam fazer jus à garantia de emprego, sem provas firmes sobre as atribuições ou elementos probatórios da plena atividade da cooperativa, mas que logram êxito e acabam sendo reintegrados ao quadro funcional de seus empregadores, na maioria das vezes, liminarmente, isto é, antes da dilação probatória.

Não é possível admitir tantas decisões que se baseiam na mera constituição formal



Tadeu Henrique Machado Silva

Coordenador da área Trabalhista

de uma cooperativa, sem buscar a verdade real e se valer da primazia da realidade acerca do seu funcionamento, status, grau de sinergia entre os associados, representatividade perante o empregador, entre outras questões, que devem ser exigidas e observadas para declarar nulo um ato jurídico perfeito como é a rescisão de um contrato de trabalho, cuja tomada de decisão que o antecede, muitas vezes, passa por mais de um departamento dentro de uma empresa, do recursos humanos ao jurídico.

Ou seja, o cuidado que esses departamentos vêm buscando para evitar ou mitigar riscos trabalhistas, ao que parece, não é compartilhado por determinadas decisões proferidas na Justiça trabalhista, que, por sua vez, são menos rigorosas com aqueles empregados que buscam a estabilidade de emprego por serem “dirigentes” de sociedade de cooperativa do que são com empregadas gestantes, por exemplo, que na sua petição inicial devem anexar os exames e relatos médicos, imagens do status da gravidez que possam comprovar quando efetivamente se deu a gravidez: a relação entre o seu estado gravítico e o seu contrato de trabalho.

No caso da estabilidade oriunda de acidente de trabalho, outrossim, exige-se a juntada de exames e relatórios médicos, ou senão de provas inequívocas da relação entre o que faz um empregado com o que resultou seu acidente durante a prestação de serviços e no curso do contrato de trabalho. Além disso, faz-se necessária a chancela da autoridade previdenciária para declaração do status ocupacional de um trabalho e para efeito do código correspondente do benefício previdenciário.

Na prática trabalhista, o que ainda se vê da jurisprudência majoritária é uma análise fria da constituição formal das cooperativas, do número de dirigentes e suplentes, órgãos de controle e fim da instrução processual. Ainda que reste aos patronos das empresas fazer o requerimento para realização de perícias mais específicas, como a atuarial ou contábil, o resultado final mais comum acaba sendo o singelo protesto consignado em ata sob o indeferimento do pleito empresarial.

Aparentemente não se observa a mesma busca acurada pela realidade das cooperativas e seus associados, no dia a dia, como se vê do julgador ao analisar uma reclamatória com pedido de indenização por danos morais, ou ainda, usando como exemplo situações mais atuais, a alegação de nexo causal entre a Covid-19 com o trabalho. Ora, se não basta a mera contaminação enquanto empregado ativo para ver reconhecido o pleito, cabendo a este último demonstrar que o seu empregador deixou de cumprir com normas de saúde e segurança do trabalho, por que, então, não é exigido do empregado que alega gozar de estabilidade análoga aplicada ao dirigente de cooperativa a demonstração

de que a sua entidade é definitivamente ativa, promove reuniões as registra em atas, tem projetos em curso ou provas que o valham?

Data máxima vênia, não parece razoável a lenidade de alguns julgadores ao analisarem o pedido de reintegração por um empregado cooperado em comparação à forma com que se lida com o acidente, dano moral e pedidos congêneres.

De fato, o direito estabilitário estabelecido no artigo 55 da lei federal que define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas (5.764/1971) é uma vitória das lutas trabalhistas e de união dos trabalhadores em prol da possibilidade de atingirem um objetivo comum, sem visar o lucro, claro. Ocorre que essa vitória de outrora não pode representar ou justificar, como hoje ocorre, um remédio fácil, fadado ao insucesso, que visa assegurar aos trabalhadores associados uma garantia no emprego, sem a necessidade da prova efetiva de funcionamento. Os casos mais comuns na Justiça do Trabalho são de cooperativas de consumo, crédito, habitacional, educacional etc., cujos dirigentes fazem pedidos de reintegração baseados no artigo 55 da lei supracitada, numa parca análise constitucional e na juntada de documentos meramente formais, ou seja, como se o mero protocolo de um estatuto social perante a junta comercial do Estado da federação automaticamente já lhe torna detentor de direito, sem que tenha de se preocupar com suas obrigações.

Não obstante isso, por uma busca rápida junto aos Tribunais Regionais do Trabalho, nota-se que as decisões permanecem ignorando a pré-existência de um sindicato

na mesma base territorial da cooperativa, sem que haja pronunciamento jurisdicional sobre se isso fere ou não o princípio da unicidade sindical.

Da mesma forma, a limitação da estabilidade para cooperativas de trabalho, ou também a limitação para cooperativas em que o objeto social da cooperativa possa conflitar com a atividade principal do empregador, também são ignoradas; e, o mais importante, há decisões que não entendem que a inexistência de uma função de representação do diretor de uma cooperativa, assim como ocorre com o dirigente sindical, por si só, seria motivo para não conceder a mesma estabilidade para ambas as hipóteses.

Sem que adentremos na alteração do texto legal, considerando que há projetos de lei em trâmite no Congresso Nacional, buscando a alteração da redação do aludido artigo 55, o que se pretende com esse artigo é promover o debate sobre a falta de interesse, notadamente dos juízes de primeiro grau, de investigar a real condição das cooperativas, e se estas não passam de uma entidade de fachada.

Assim como a interpretação mais ampla do artigo 55 causa insegurança jurídica às empresas, a recusa do Poder Judiciário em permitir a dilação probatória mais robusta a fim de buscar a realidade das cooperativas, também o provoca, além de violar ao artigo 369 do Código de Processo Civil (CPC), pois cerceia o direito constitucional da ampla defesa ao não permitir o emprego de todos os meios de prova moralmente legítimos.

Situação semelhante sofrem também algumas entidades de classe empresariais

que buscaram instaurar inquéritos civis em determinadas localidades para apurar irregularidades desde a constituição até ao funcionamento de algumas cooperativas. Observou-se que a prática do Ministério Público do Trabalho foi a mesma de alguns julgadores ao apenas requisitar às cooperativas denunciadas os atos constitucionais e as prestações de contas, e só.

Repita-se, o artigo visa chamar a atenção para alguns equívocos cometidos ou interpretações extensivas sobre esse tema, por vezes equiparando as Leis 5.764/71 (artigo 4º) e 12.690/12 (artigo 2º). De toda sorte, revela-se importante mencionar julgado da 12ª Vara do Trabalho de Natal, processo nº 0000180-84.2017.5.210042, que julgou improcedente ação movida por um dos cooperados da Cohaprovern, que, por sua vez, é cooperativa habitacional que desde a sua constituição, em 2010, até 2018, quando se deu a sentença citada, encabeçou apenas um único projeto, qual seja para aquisição de um terreno para a construção de um imóvel.

Observe-se que a existência de um único projeto em quase dez anos de uma cooperativa só reforça a inexistência de representatividade que se exige para constituição de uma cooperativa, inclusive quando há a mesma localidade da atuação o sindicato para esse fim.

Outro exemplo bastante comum é o da cooperativa de consumo e, em caso idêntico analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho, vale colacionar o entendimento da turma julgadora ao relembrar o espírito da Lei nº 5.764/71.

Em resumo, o acórdão se pautou no seguinte fundamento: “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. (...) Recurso de revista conhecido e provido” — (RR-1721-39.2015.5.17.0009, 7ª Turma, ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 29/5/2020).

Por tudo isso, não se pode perder de vista que a estabilidade provisória se configura como uma excepcionalidade no Direito do Trabalho, construída para proteger o trabalhador que, no exercício de suas funções, pode entrar em atrito com o empregador. Da mesma forma, faz-se necessária a interpretação restritiva.

Em que pese o posicionamento de alguns tribunais ainda ser muito raso na análise das provas, por óbvio, oriundo de um juízo de primeira instância, restringindo-se à prova documental e meramente formal para efeito de constituição da cooperativa, é interessante notar também que há decisões progressistas, que conseguem fugir dos limites que nos referimos antes e vão à

fundo na análise do caso concreto.

Essa é a hipótese de uma sentença também oriunda de uma Vara do Trabalho de Natal, nos autos do processo nº 0000361-94.2020.5.21.0005, que ao analisar o pedido de reintegração feito pelo vice-presidente de cooperativa educacional da região, assim se posicionou de forma brilhante:

“(...) Em audiência instrutória presencial, coletou-se o depoimento do autor, do qual destaco: ‘... que participou da constituição da cooperativa, que tem por finalidade promover a educação nas áreas primárias, secundárias, técnico e superior, esportiva, cultural, através de convênios, tanto aos membros quanto aos dependentes; que até o momento não há qualquer convênio celebrado, (...); que atualmente ainda não estão se reunindo; que estão tratando de alguns convênios com universidades e escolas, como por exemplo, Fanec, Escola Dom Marcolino, dentre outros; que os benefícios dos convênios seriam descontos em mensalidades tanto para os membros quanto para os dependentes; (...) que o sindicato também possui alguns convênios para educação mediante descontos; (...) que chegaram a ter reuniões por telefonia, via chamadas coletivas, mas não houve ata de tais reuniões; que a cooperativa possui uma sede física, no Alecrim; que a sua região de atuação para a ré é RN/PB e a região de atuação da cooperativa é RN/PB/PE; que atualmente há 22 membros na cooperativa, como fundadores/diretores; que todos os 22 membros foram eleitos na constituição da cooperativa; que atualmente não há nenhum cooperado, pois não houve tempo hábil para divulgação e atividades, conforme já relatado; (...)”.

Convém destacar, ainda, o lúcido fundamento do juízo de Natal ao comparar a sua própria atividade judicante com a dos cooperados, no sentido de que a pandemia não permitiu que reuniões e assembleias sejam realizadas: *“(...) A alegação de dificuldades em razão da pandemia não prospera, seja porque as atividades no Estado já retornaram há algum tempo, e as atividades em época de pandemia tem se desenvolvido de forma virtual, telepresencial, por telefone, não havendo qualquer impeditivo para as atividades da cooperativa, inclusive para a celebração de convênios. Apenas à guisa de exemplo, este Tribunal Regional do Trabalho Rio Grande do Norte (TRT/RN), por exemplo, desde março/abril de 2020 já perfaz suas atividades de forma telepresencial, por e telefone, inclusive notificando partes, Whatsapp fazendo reuniões etc. A necessidade de efetiva atuação da Cooperativa avulta ainda mais quando seus membros, desde o início do ano, enviam notificação a seus empregadores nominando-se como estáveis. É questão de boa-fé, ética e moral! Não bastasse a sua inefetividade, a sua própria razão de existir é duvidosa. (...) Não podem os dirigentes da Cooperativa serem beneficiados pela própria torpeza, não funcionando efetivamente e estando a*

atuar em área já atendida pelo Sindicato da categoria, de forma a dar funcionamento à entidade apenas para alcançar estabilidade de maior número de empregados. (...)”.

Nesse sentido, decisões como a colacionada acima devem servir de norte para os operadores do Direito, particularmente aqueles que militam na Justiça do Trabalho, que, por dever de ofício ou senão por compromisso a um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, o da primazia da realidade.

E mais, esses não devem se furtar à “luta” pela verdade real ou se omitir em face de decisões liminares ou de mérito, que de tão apegadas a questões meramente constitutivas, passam ao largo de questões mais importantes, como o efetivo funcionamento, e claro, a representação da cooperativa em nome de seus associados, empregando todos os meios de prova admitidos em lei, sob pena de vingar no Brasil o cooperativismo às avessas, que ignora o aspecto coletivo da sua origem em detrimento de um papel de mero coadjuvante da entidade cooperativa visando a permitir aos seus associados arditosamente a estabilidade de emprego.



São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)
Tel.: +55 (11) 3050-2150
Fax: +55 (11) 3050-2151

São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)
Tel.: +55 (11) 4550-5121
Fax: +55 (11) 4550-5121

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS