



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
FACULDADE DE DIREITO**

DAVID LOBO ARAÚJO

COOPERATIVAS DE TRABALHO

**Salvador - Bahia
2020**

DAVID LOBO ARAÚJO

COOPERATIVAS DE TRABALHO

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Católica do Salvador.

Orientador: Prof. Esp. Roberto de Souza Matos Junior

Salvador - Bahia

2020

COOPERATIVAS DE TRABALHO

RESUMO:

Tendo em vista, um cenário Brasil, com altas taxas de desemprego, e o aumento da cultura empreendedora a pesquisa acerca da cooperativa de trabalho, faz-se necessário, a fim de observar se podem contribuir como instrumento viável na reconstrução social. Para tanto, é necessário entender o que é, e como surgem as cooperativas de trabalho, verificar as características legais e apontar sua aplicabilidade. Realiza-se, então, uma pesquisa em livros, julgados e teses que corroborem para a compreensão. Diante disso, verifica-se que entender o conceito e criação das cooperativas foi fundamental para compreender a função social a que se propõe. Verificou-se que houve desvio dessa função e, em diversos julgados, possibilitou o ajuste na aplicação de legalidade para o ato cooperativo. Definindo e separando as relações de trabalho das de emprego, o que impõe a constatação de que as cooperativas de trabalho são, sim, uma alternativa viável na construção social, sobretudo, na manutenção da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Cooperativa. Trabalho. Sociedade. Dignidade. Viabilidade.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO 2 COOPERATIVAS DE TRABALHO 2.1 SURGIMENTO 2.2 CONCEITO DE COOPERATIVA 3 FUNÇÃO SOCIAL DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO 3.1 RELAÇÃO DE TRABALHO x RELAÇÃO DE EMPREGO 3.2 DESAFIOS 3.3 ATO COOPERATIVO 4 COMPOSIÇÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO E RESPONSABILIDADES 4.1 TERCEIRIZAÇÃO E AS COOPERATIVAS DE TRABALHO 5. CONCLUSÃO 6 REFERÊNCIAS

COOPERATIVAS DE TRABALHO

David Lobo Araújo*

Roberto de Souza Matos Junior**

1 INTRODUÇÃO

As sociedades cooperativas de trabalho destacam-se na ordem econômica e social do país como uma alternativa de enfrentamento ao desemprego, por meio do trabalho associativo. A escolha do presente tema, deve-se ao momento em que as taxas de desemprego se apresentam de forma acelerada impactando, conseqüentemente, as relações de trabalho.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar - PNAD/IBGE - só no primeiro trimestre de 2020 o número de desempregados chegou a 12,5 milhões, em todo território nacional; o que passa a ser extremamente preocupante se observado a proporcionalidade entre cidadãos que já estavam desempregados e mais os que experimentam essa dinâmica atual, com os que estão empregados.

Dessa forma passa a ser uma necessidade de se debruçar sobre estudos que tentem reconstruir e diminuir o impacto desses números para a vida em sociedade. Nesse sentido, o presente estudo visa resgatar a cooperativa de trabalho, na tentativa de apresentar uma alternativa ao necessário aperfeiçoamento das relações de trabalho, funcionando como uma solução para problemas sociais graves, gerados pelo desemprego. Todavia o olhar sobre essa alternativa precisa ser um olhar humanizado, para que erros não mascarem a função social da cooperativa de trabalho e tal instrumento, que deveria resolver problemas sociais, passe a ser em alguns casos, uma forma fraudulenta para aviltar custos de produção, desviar o pagamento dos direitos trabalhistas, funcionando como prestadoras de serviços especializados a terceiros que aumentam os problemas existentes na sociedade no que diz respeito às relações de trabalho.

Diante disso, verifica-se a importância do estudo das cooperativas, principalmente as que focam à prestação de serviço. Ocorre que, quando se fala em cooperativas de trabalho, observa-se a necessidade de analisar a terceirização de

* Aluno do curso de Direito da Universidade Católica do Salvador.

** Advogado e Professor Orientador.

trabalho, pois para manter-se lícita em meio à prestação de serviço, faz-se necessário que sejam garantidos e cumpridos os requisitos elencados na legislação específica, que valida as cooperativas de trabalho como um instrumento necessário e, sobretudo, garantindo sua legalidade na engenharia social de desenvolvimento econômico. Dessa forma, deve-se haver respeito na terceirização de serviços por intermédio das cooperativas de trabalho, sem fraudar os direitos de cada associado, mantendo-se a licitude nestas formas de prestação de serviço, sob pena de reconhecimento do vínculo de emprego e direitos trabalhistas de cada trabalhador.

Por conta disso, faz-se importante abordar o tema aqui trabalhado, uma vez que há relevância de interesse social, num momento que as relações de trabalho, as prestações de serviços e bens deverão passar por uma reinvenção urgente na retomada pós pandemia. Dessa forma as cooperativas de trabalho se apresentam como uma alternativa viável na sociedade atual, que deve se manter atenta às formas corretas de utilização destes meios. Neste aspecto, o tema é de relevância também aos futuros associados das cooperativas de trabalho, uma vez que para o trabalhador, que irá se tornar associado, deve entender as formas de funcionamento para que seja mantida a real intenção deste segmento.

2 COOPERATIVAS DE TRABALHO

A principal função das cooperativas de trabalho é proporcionar trabalho a qualquer pessoa que se interesse pela organização.

Neste sentido, esclarece Mauad, citado por Sérgio Pinto Martins,

(...) são cooperativas de trabalho as organizações formadas por pessoas físicas, trabalhadores autônomos ou eventuais, de uma ou mais classes de profissão, reunidos para o exercício profissional em comum, com finalidade de melhorar a condição econômica e as condições gerais de trabalho dos seus associados, em regime de autogestão democrática e de livre adesão, os quais, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, propõe-se a contratar e executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupo de alguns.⁶

Assim, para regulamentação das Cooperativas de Trabalho, tem-se a Lei 12.690 de 19 de julho de 2012, juntamente a Lei 5.764/71 e o Código Civil no que aquela não colidir, conforme dispõe o caput do seu 1º, sendo informado ao parágrafo único que as cooperativas estão excluídas de sua normatização, vejamos:

Art. 1º A Cooperativa de Trabalho é regulada por esta Lei e, no que com ela não colidir, pela Leis 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e 10.406, de janeiro de 2002 – Código Civil.

Parágrafo Único. Estão excluídas do âmbito desta lei:

I – as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde suplementar;

II – as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os meios de trabalho;

III – as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; e

IV – as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.

Já o artigo da lei 12.690/, de 19 de julho de 2012, conceitua as cooperativas de trabalho da seguinte forma:

Art. 2º Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas por profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

Dessa forma sobre os princípios e valores destaca a mesma carta:

Art. 3º A cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:

I – adesão voluntária e livre;

II – gestão democrática;

III – participação econômica dos membros;

IV – autonomia e independência;

V – educação, formação e informação;

VI – intercooperação;

VII – interesse pela comunidade;

VIII – preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;

IX- não precarização do trabalho;

X – respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei;

XI – participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

Assim, compete as Cooperativas de Trabalho realizar além da autogestão, a iniciativa de criar possibilidades de atrair novos trabalhadores associados que irão garantir maior atuação no mercado de trabalho, explorando dentro de suas classes todas as áreas de atuação, visando economicamente a preservação dos direitos sociais e a não precarização dos trabalhos para o conglomerado de trabalhadores.

2.1 Surgimento

Na cidade de Rochdale-Manchester, no interior da Inglaterra, no ano de 1844, surgiu a primeira cooperativa, que ficou conhecida como “sociedade dos Probos de

Rochdale” – assim chamada pelos sócios cooperados (um grupo de 28 trabalhadores, 27 homens e 1 mulher, que se reuniram para montar um armazém onde os 28 eram sócios, cada um com sua função e solidários aos lucros e prejuízos da sociedade.³

A mais antiga cooperativa ainda em atividade é a SICREDI PIONEIRA (cooperativa de crédito, fundada em 1902) que, naquela época foi a solução encontrada para melhorar as vidas dos moradores do município de Nova Petrópolis (RS), que até então não contava com nenhum banco.⁴

Mas no Brasil, o marco histórico foi em 1969, quando foi criada a OCB (Organização das Cooperativas do Brasil), o cooperativismo ganhou força com a criação de sua própria entidade de representação, com a atribuição única de representar e defender os interesses do cooperativismo nacional, sociedade civil e sem fins lucrativos, com neutralidade política e religiosa.⁵

Não demorou e, após 2 (dois) anos, foi promulgada a Lei 5.764, de 16 de dezembro 1971, que disciplinou a criação de cooperativas com a instituição de um regime jurídico próprio, destacando o papel de representação da OCB, mas trazendo em parte, a autonomia dos associados, sendo superada após a Constituição de 1988, que proibiu a interferência do Estado nas associações, dando início à autogestão do cooperativismo.

2.2 Conceito de Cooperativismo

A sociedade cooperativa é a reunião de pessoas, mínimo de sete, para a realização de atividades econômicas em comum através de uma organização coletiva e democraticamente controlada, que busca, em conjunto e mediante objetivos comuns, a obtenção de melhorias de condições de vida e de rendados integrantes do grupo.

O cooperativismo começa quando pessoas se juntam com o mesmo objetivo, em uma organização onde todos são donos do próprio negócio, todos participam de forma individual e coletiva, para o desenvolvimento social e econômico da própria cooperativa.

3 FUNÇÃO SOCIAL DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

A função social das cooperativas de trabalho está associada, na maioria das vezes, à falta de emprego e à oportunidade do primeiro emprego. Diferente das empresas mercantis, as cooperativas de trabalho não determinam o tempo de experiência como condição para o trabalho. Elas alcançam não somente aos jovens e adultos em busca de uma oportunidade para colocar em prática suas atividades técnicas, como também alcança os profissionais, que em momento de crise encontram muita dificuldade para a captação de clientes e serviços.

Desta forma, como principal função social das cooperativas de trabalho, está a autogestão para captação de contratos de serviços para atender a demanda por seus sócios cooperados, que é normal em meio a estes, não entenderem o significado entre a relação de trabalho caracterizada pela função social e a relação de emprego que abrange a sociedade.

3.1 Relação de Trabalho x Relação de Emprego

O conceito de relação de trabalho é amplo, abrange todo contrato de atividade em que participe o trabalhador, nas mais diversas modalidades de serviços. A expressão engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário.

Nem toda relação de trabalho pode ser considerada como relação de emprego, mas toda relação de emprego pode ser considerada como relação de trabalho. Esclarece-se que somente a relação de emprego é especialmente protegida por normas trabalhistas e pela Consolidação das Leis do Trabalho, o que não ocorre nas demais relações de trabalho.

Nesse ponto, ressalta-se primeiramente a definição do trabalho, evidenciando a diferenciação da relação de trabalho com a relação de emprego e, conseqüentemente características e especificações que as difere.

Luciano Martinez ressalta o trabalho como:

“O vocábulo “trabalho” estará continuamente associado à idéia de contraprestação pecuniária porque é entendido como um valor social que dignifica e que dá honradez à pessoa humana. Isso acontece porque, conforme antecipado, a remuneração dele decorrente visa ao sustento do trabalhador e, se for o caso, de sua família. Sem a contraprestação pecuniária o trabalho não alcançaria o seu objetivo social. Desse modo, pode-se concluir que, havendo necessidade de sustento próprio e/ou familiar, existirá trabalho

e que, existindo trabalho, terá de ser atribuída uma contraprestação por força dele.”¹

Já Amauri Mascaro Nascimento “Ter um trabalho é uma questão de dignidade do ser humano, o que leva Asquinazi-Bailleux a dizer que é possível designar [...] o direito ao emprego como outro meio de assegurar a salvaguarda da dignidade da pessoa humana.”²

Bento Herculano Duarte define a relação de trabalho:

“Relação de trabalho é uma situação vista de modos diferentes; uma relação de organização jurídico-social na qual não há troca de bens ou valores patrimoniais, mas sim um homem comprometendo-se a si próprio; simples relação de ocupação, duradoura e permanente, de origem não-contratual, não enquadrável no direito obrigacional como simples processo de fato que é, para o qual a coincidência da vontade dos participantes não é decisiva; relação entre um membro jurídico pessoal e a comunidade de exploração, fundamentada pela sua incorporação ou inclusão nessa comunidade, pressupondo, todavia, um certo acordo de vontades sem força suficiente para transformá-la em contrato; relação jurídica criadora de obrigações que pode nascer independentemente da existência de um contrato; conjunto de direitos e obrigações que derivam para os trabalhadores e patrões do simples fato da prestação de serviços; o ato condição que qualifica o assalariado.”³

Nesse contexto, Martins “Relação de trabalho é o gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso etc. Relação de emprego trata do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador.”⁴

A relação de trabalho é característica relevante para as cooperativas de trabalho, que não admitem entre seus sócios cooperados o trabalho subordinado, observando sempre as características de trabalho autônomo (trabalho em cooperação), tendo vista a adesão voluntária, a autogestão e a participação nos lucros pelos associados, assim descaracterizando o vínculo empregatício.

Portanto, ao constituir uma relação de trabalho, dentre vários aspectos estão os serviços prestados eventualmente e a remuneração de acordo com a produção. Em casos de serviços por tempo indeterminado, haverá de ser respeitada toda a previsão legal estabelecida pela legislação para abrangência da atividade que está sendo explorada, constituindo em alguns casos a relação de emprego à relação de trabalho.

¹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva. 2010.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. P. 483.

³ DUARTE, Bento Herculano. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 149.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 79.

A relação de emprego é aquela protegida pelas regras do Estatuto Consolidado (CLT) quando presentes os seguintes requisitos:

A) pessoa física, pois a pessoa jurídica prestadora de serviços não pode ser considerada empregada;

B) o trabalho tem de ser prestado de forma contínua, pois trabalho eventual não consolida uma relação de emprego a ser protegida pela CLT;

C) trabalho subordinado, pois o empregado, no exercício de seu mister, cumpre ordens de seu empregador;

D) existência de contraprestação, posto que o trabalho prestado de forma voluntária, sem pagamento de salário, também descaracteriza a relação de emprego.

A falta de qualquer um destes elementos prejudica a consideração da relação de emprego ou vínculo empregatício e, assim, a CLT e uma série de normas trabalhistas de proteção deixam de ser aplicadas.

3.2 Desafio

Atualmente, tem-se que o trabalhador ou não é contratado, ou é contratado sem vínculo reconhecido, seja pela falta de proteção ao trabalhador pela legislação trabalhista, ou pelo excesso de regulamentação, motivo pelo qual trouxe a necessidade de novas formas contratuais, como exemplo, o contratado por meio do trabalho cooperativado.

Nesse sentido, dispõe Mariane Lemos Lourenço que consideráveis são os desafios nas relações de trabalho no dia-a-dia da cooperativa, tanto no aspecto subjetivo, inerente aos próprios trabalhadores, quanto na estrutura da economia solidária, uma vez que por intermédio da autogestão, os cooperados conquistam direito à voto e voz, podendo decidir, deliberar, escolher e prever todo o processo produtivo.

Dessa forma, Martins enumera as principais vantagens das cooperativas de trabalho, vejamos:

1) surgem postos de trabalho, diminuindo o desemprego; 2) pode melhorar a renda dos associados. [...] 4) o trabalhador não é subordinado, não tem horário de trabalho; é autônomo. [...] 5) o cooperado é segurado da Previdência Social na condição de autônomo e tem direito à aposentadoria; 6) possibilita que o trabalhador vire um verdadeiro empresário e tenha seu negócio próprio, podendo tomar decisões. [...] 7) há um prestígio da democracia, pois o trabalhador adere voluntariamente à cooperativa; [...] 8) o resultado do trabalho dos cooperados é dividido entre eles mesmos; 9) o trabalho sobrepõe-se como elemento principal

em relação ao capital; 10) respeita os esforços de cada pessoa; [...] 13) ampliação do mercado; [...] 15) elimina o intermediário.⁵

Além do mais, tem-se que a contratação de cooperativas diminui os gastos trabalhistas e as contribuições sindicais, informando Martins que “a diferença entre a contratação de uma pessoa para ser empregado e por meio de cooperativa é de 18,3%”, considerando para isso os custos com INSS, FGTS, entre outros fatores influentes na economia dos trabalhadores.

Assim, sob a ótica da economia, desaparecem do cenário de conflitos existente entre o capital e trabalho, por conta da utilização do trabalho de forma cooperativada a “abolição ao lucro, operação em maior escala, redução de custos, conquista de novos mercados, diversificação, distribuição de sobras, venda a justo preço, democracia econômica”.⁶

Outro ponto a ser observado, é que a empresa e a cooperativa estabelecem um relacionamento de parceria entre si, por conta da empresa manter a continuidade da prestação de serviços. Quanto às vantagens sociais, Martins dispõe: “abolição do trabalho assalariado, justa divisão de rendimentos, participação dos trabalhadores na gestão, desaparecimento de luta de classes”.⁷

Por fim, destaca-se que para as empresas, a cooperativa tem sido vista como uma concorrência desleal, uma vez que, não possuindo empregados, tem custos sociais muito inferiores, que gera a possibilidade de disponibilizar um produto ou serviço com menor preço do que o normal.

Já para os sindicatos, Martins informa que, além da diminuição na receita da entidade sindical, a cooperativa faz com que a categoria perca a sua unidade. Portanto, relação de emprego, como se entende, tem a captação dos serviços realizada pelo patrão, a quem os empregados são subordinados, de forma não eventual e mediante pagamento de salário. Nesta relação, o trabalhador não é sócio cooperado, ele é empregado, devendo ser subordinado ao patrão independente de sua função, ao qual mantém o vínculo empregatício.

3.3 Ato Cooperativo

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. *Histórico. Cooperativas de Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas S/A, 2013. p. 87-89.

⁶ Idem.

⁷ Ibidem, p. 89.

O ato cooperativo é regulamentado pelo artigo 79, da Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971. Que denomina atos cooperativos como os atos praticados na relação entre sociedade cooperativa e seus cooperados, bem como os atos praticados entre uma sociedade cooperativa e outra, desde que associadas, para determinados objetivos sociais.

No caso das cooperativas de trabalho, os objetivos sociais da instituição é configurado pela captação de clientes, visto que direcionam os possíveis serviços para serem prestados exclusivamente pelos associados. Assim como, os cooperados, para realização da prestação de serviços, dependem na maioria das vezes dos equipamentos e máquinas pertencente à sociedade cooperativa, sendo esta relação uma característica que configura ato cooperativo.

Nas palavras de Ives Gandra Martins, "nas cooperativas de produção ou de serviço, a ação de atrair clientes para os associados formata o ato cooperativo "*ab initio*", inclusive na própria atuação de disponibilizar bens e mercadorias de terceiros".⁷

4 COMPOSIÇÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO E RESPONSABILIDADES

Uma vez superado e compreendido a sua função social a composição das cooperativas de trabalho se dá por meio de indivíduos, estes trabalhadores com intuito de adquirir melhoramento da situação socioeconômica, qualificação técnico-profissional, renda e certamente, melhor qualidade de vida. Dessa forma e com base nesses pilares as cooperativas devem se fortalecer como um instrumento viável no cenário social.

Para que sua finalidade se processe com êxito há de se observar, sobretudo o que trata o dispositivo expresso, no artigo 2º e seus parágrafos, da Lei 12.690 de 19 de Julho de 2012, quanto aos elementos legais e fundamentais na construção de uma cooperativa.

Nesse bojo, determinante compreender que a autogestão e a autonomia se manifestam através da assembleia geral, a qual alcançará assuntos de diferentes esferas, desde as regras de funcionamento, no aspecto gerais da cooperativa, cujo efeitos são imediatamente visíveis, como a forma de execução dos trabalhos ou

mudanças internas mais específicas como as operações, por vezes, inerentes a Cooperativa.

A responsabilidade de cada sócio na cooperativa de trabalho é definida em maiores detalhes pelo Estatuto Social: “Art. 10. A Cooperativa de Trabalho poderá adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu Estatuto Social. “ Aludido, também, na Lei 12.690 de 19 de Julho de 2012.

Tratando-se ainda de ressaltar que tanto a Lei 12.690 de 19 de Julho de 2012, quanto a Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971, conhecida como lei Geral das Cooperativas, trazem como regra o Estatuto Social como principal indicador dos direitos e deveres dos associados, o qual será estabelecido através de Assembleias Gerais Ordinárias e Assembleias Gerais Extraordinárias, realizadas no mínimo com frequência de uma vez por ano. Entre estas, a Assembleia Geral Especial, a qual se fará presente entre os assuntos abordados os pertinentes aos associados, ou seja, aos seus direitos e deveres.

4.1 Terceirização e as Cooperativas de Trabalho

Originada na esfera empresarial, o termo “terceirização” para Moraes “constitui a realização, por um terceiro. De atividade-fim ou atividade-meio da empresa constante” (Moraes, 2013, p.876). Sendo de suma importância lembrar que atividade-fim é aquela que é essencial a empresa, a finalidade para a qual foi composta a empresa em questão, já a atividade-meio são os serviços complementares da atividade-fim, porém que não estão ligados ao êxito efetivo da atividade-fim da empresa, onde os serviços de âmbito interno, tanto no que tange a maneira de execução quanto, o efeito não imediato da realização deste, não afetará a atividade-fim.

Ferraz remete ao conceito do Direito Administrativo, quando se refere a descentralização: “objetivando dar ênfase à descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa” (FERRAZ, 2006. p. 239). Visando o aumento do lucro a redução dos custos e maior praticidade à terceirização. Já Carelli, vai além do âmbito econômico e atinge questões de avanços em prol da terceirização. Para o autor a tendência, a este fenômeno, chega pela necessidade de introduzir

novas tecnologias, principalmente, nos campos da informática e da robótica, como fruto da passagem da era industrial para a era pós-industrial, com a consequente expansão do setor terciário, exigindo a revisão de condições de trabalho, notadamente nas pequenas e microempresa, porque estas, ainda segundo o autor, encontram dificuldades em utilizar tecnologia mais sofisticada, além de demandarem tratamento especial do Estado para assegurar a própria sobrevivência (CARELLI, 2003, p. 42).

Sancionada em 31 de março de 2017 a Lei 13.429 chegou almejando a devida regulamentação da terceirização e a alteração do trabalho temporário regulado pela Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974. Até a mencionada sanção, não havia uma regulamentação específica para o assunto em questão, portanto, intencionando o preenchimento da lacuna normativa o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331 para melhor adaptação desta na integração do sistema normativo trabalhista no que se refere a terceirização, que em aspecto genérico vedava a aplicação no que tange a atividade-fim e condiciona à não subordinação para a prática da terceirização nas atividades-meio.

A mencionada alteração à regulamentadora do trabalho temporário está presente no dispositivo legal em seu art. 9º §3º “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.” (Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974). Dispõe a legalidade da contratação de trabalho temporário, positivando a atuação dos trabalhadores temporários nas atividades-meio e atividades fim.

Percebe-se que de maneira adversa a qual vinha sendo exercido de acordo com a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, o novo dispositivo regulamentador autoriza a terceirização em atividades especiais e determinadas:

Art. 1o Os arts. 1o, 2o, 4o, 5o, 6o, 9o, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação: (...)

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. (...)

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. (...)

Portanto é previsto que o referido texto legal, se interpretado de maneira literal autoriza também a terceirização em atividades fim, todavia se ainda seguido entendimento doutrinário, isto evitaria a precarização das condições de trabalho:

(...) o trabalhador terceirizado fica 2,6 anos a menos no emprego, tem uma jornada de três horas a mais semanalmente e ganha 27% a menos. A cada 10 acidentes de trabalho, oito ocorrem entre terceirizados. O documento destaca que as áreas possíveis para terceirização hoje, segundo as leis trabalhistas, são a contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário, contratação de serviços de vigilância, de serviços de conservação e limpeza e de serviços especializados ligados a atividades-meio do tomador. (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, 2011)

Todavia, tem-se também uma vertente em discordância desse efeito, do Conselho Temático de Relações Trabalhistas e Sindicais, Adauner Moreira já se posicionava a favor da terceirização antes mesmo de sua devida regulamentação:

A terceirização no País não está regulamentada por lei e, por essa razão, traz insegurança jurídica para quem contrata e para que é contratado reduzindo a competitividade das empresas frente aos seus concorrentes mundiais, o que resulta na redução dos postos de trabalho. A iniciativa de regulamentação é válida e necessária, sendo um marco no tratamento da matéria e, sem dúvida alguma, trará benefícios para o trabalhador, uma vez que proporcionará um aumento significativo no número de empregos, pois incentivará a capacitação direcionada e a busca de parceiros que tenham profissionais especializados, com melhor técnica e qualidade, além de eficiência. Tudo isso vai resultar, ainda, em benefícios para a sociedade e, por consequência, para os trabalhadores que poderão adquirir artigos e serviços mais baratos. (Moreira, 2013, p.6)

Regida pela lei 12.690 de 19 de Julho de 2012, as Cooperativas de Trabalho saem na frente quando trata-se da prestação de serviços em concorrências com as demais empresas, pois se inexistente o vínculo empregatício entre a cooperativa e os sócios logo há uma significativa redução de custos no que tange a desobrigação de lhes garantir todos os direitos trabalhistas, exemplo evidente traz o art. 10 § 2º o qual estabelece a atuação das cooperativas de Trabalho em licitações:

Art. 10. A Cooperativa de Trabalho poderá adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu Estatuto Social.

§ 1º É obrigatório o uso da expressão “Cooperativa de Trabalho” na denominação social da cooperativa.

§ 2º A Cooperativa de Trabalho não poderá ser impedida de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.

§ 3º A admissão de sócios na cooperativa estará limitada consoante as possibilidades de reunião, abrangência das operações, controle e prestação de serviços e congruente com o objeto estatuído.

§ 4º Para o cumprimento dos seus objetivos sociais, o sócio poderá exercer qualquer atividade da cooperativa, conforme deliberado em Assembleia Geral. (Lei 12.690 de 19 de Julho de 2012)

Em contraponto de Garcia, o qual entende que com a terceirização haverá a precarização dos direitos trabalhistas desta relação, ainda adverte a respeito da

injusta concorrência das Cooperativas de Trabalho em relação as outras empresas, como mencionado anteriormente:

No caso de cooperativa de serviço, os supostos “sócios” (“cooperados”) não são registrados, não lhes sendo assegurados todos os direitos trabalhistas. Tendo em vista a conseqüente redução de custos, é possível ocorrer favorecimento e concorrência desleal, em prejuízo das empresas de prestação de serviço, que forem idôneas, e que registram os seus empregados, os quais, assim, passam a ter todos os direitos trabalhistas assegurados.

Essa situação, além de poder acarretar a precarização das relações de trabalho, em afronta ao art. 7º, caput, da CF/1988, pode gerar violação ao princípio da igualdade, em razão do tratamento privilegiado das cooperativas de prestação de serviço, no caso, em licitações públicas. (Garcia, 2012, p.442)

Tem-se Mauad que diferente das ideias propostas até aqui, acredita que “permanece, no direito do trabalho, o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade é que indicará em que consiste a relação, se societária ou empregatícia” (MAUAD, 2001, p.212). Justamente porque muitas cooperativas têm se tornado plataforma de intermediação de mão-de-obra, ou popularmente conhecido “gato” funcionando para mascarar fraudes, uma vez que exploram mão-de-obra, especialmente de analfabetos, trabalhadores humildes e até mesmo de menores, envidando apenas o lucro pela violação de direitos.

Por fim almejando a segurança jurídica a Lei 12.690, no capítulo III, reservado a discorrer acerca da Fiscalização e das Penalidades prevê:

Art. 18 A constituição ou utilização de Cooperativa de Trabalho para fraudar deliberadamente a legislação trabalhista, previdenciária e o disposto nesta Lei acarretará aos responsáveis as sanções penais, cíveis e administrativas cabíveis, sem prejuízo da ação judicial visando à dissolução da Cooperativa.
§ 1º (VETADO).

§ 2º Fica inelegível para qualquer cargo em Cooperativa de Trabalho, pelo período de até 5 (cinco) anos, contado a partir da sentença transitada em julgado, o sócio, dirigente ou o administrador condenado pela prática das fraudes elencadas no caput deste artigo.

Portanto, deve-se ao Ministério do Trabalho e Emprego, a efetiva fiscalização de exercício do constante no dispositivo legal supracitado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na conclusão do presente trabalho, onde foi abordado o tema das Cooperativas de Trabalho, procurou-se fazer uma análise das sociedades cooperativas,

descrevendo sua relação de trabalho, como ocorreu sua instituição no Brasil e no mundo, evolução legislativa e as demais modalidades existentes nestas, sendo especificadas as cooperativas de trabalho.

As cooperativas foram criadas mediante comum iniciativa, por trabalhadores que buscavam melhorias em sua condição financeira, bem como sua condição de trabalhador, formando assim, um grupo de pessoas buscando determinado fim. Nesse caminho, o estudo ora apresentado identifica que as cooperativas de trabalho são a espécie de sociedade que efetivamente foi focada no presente estudo, sendo tratado sobre suas formas de funcionamento e regulamentação, os princípios legais que as norteiam - Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012 – e os ajustes necessários para sua consolidação frente à sociedade.

As cooperativas garantem a recolocação profissional, uma vez que pela união e autogestão, os trabalhadores se organizem para o mercado de trabalho, inclusive, no tocante à intermediação de mão de obra, ou seja, estão esses – os associados-disponíveis à prestação serviço de forma terceirizada, tanto da atividade-meio, quanto da atividade-fim da tomadora.

Ocorre que, quando se fala em cooperativas de trabalho mediante intermediação de mão de obra, o tema remete ao fato de que, por vezes, estas têm sido alvo de fraudes, onde desvia-se a real finalidade das cooperativas de trabalho. Por tudo isso, apontar os caminhos e a reflexão legal da atividade cooperativada foi um dos principais desafios da pesquisa e o que, sem querer ser pretencioso, o estudo identifica ter alcançado. Pois, para além de compreender os pontos conflitantes, pudesse esta, apontar caminhos à correção, na tentativa de ter uma alternativa eficaz e legal, para o desenvolvimento social e o enfrentamento ao desemprego.

Pode ser observado no presente estudo, que, de acordo com a Organização das Cooperativas Brasileira - OCB, no Brasil as cooperativas já ultrapassam o número de 6.000 (seis mil) e, igualmente, mais de 11 (onze) milhões de cooperativados, destes, cerca 3.94% estão na região Nordeste.

Diante de tudo que foi apresentado, é possível concluir que, as cooperativas de trabalho para garantir a sua natureza social e prestarem serviços, terceirizando a atividade-meio e a atividade-fim à uma empresa tomadora; deve, sobretudo, observar e respeitar os princípios estruturantes e contidos na norma Lei nº 12.690 de 19 de julho de 2012 e demais legislações, pois é inegável que a reconstrução da forma de

existir deverá pausar seu “olhar” e esforço frente às necessidades sociais e de cidadania.

Sabido que às cooperativas apontam em relevo e em capacidade potencial para afrontar, eficazmente problemas agravados pelo desemprego é que conclui-se que, observados possíveis desvios, pode-se apontar que há muitos benefícios no sistema das cooperativas de trabalho, vez que, diante do cenário atual, onde a (in) produtividade cerceada pelo desemprego arremessa a condição da pessoa humana para caminhos de *subvivência*. Dessa forma, torna-se vantajosa a oportunidade de ter um trabalho, fruto da união de profissionais, grupos e associados com o intuito de desenvolver oportunidades laborais que lhes garanta fonte de renda, qualificação técnica e, sobretudo, a manutenção da dignidade humana.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. Lei 12.690/2012. *Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12690.htm>. Acesso em 08 maio 2020.

BRASIL. Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971. *Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm. Acesso em: 08 maio 2020.

BRASIL. Lei 5.764/71. *Dispõe sobre a Organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOOP*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5764.htm>. Acesso em 08 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n.º 331*. Contrato de Prestação de Serviços.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Constituição das sociedades cooperativas*. Cooperativas de Trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas S/A, 2013. p. 58.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Cooperativas de Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Atlas S/A, 2013. p. 87-89.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 79.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra: Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 75 – 76.

CREMONESI, André. *Cooperativas de trabalho*. Conceito. Espécies. Características. Cooperativas de trabalho: Alternativa de trabalho e renda ou fraude aos direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2009. p. 22-33.

DEL GRANDE, Edivaldo. História do Cooperativismo. *Organização das Cooperativas do Brasil*. Disponível em <<http://www.ocb.org.br>>. Acesso em 08 maio 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Relações de trabalho lato sensu*. Curso de direito do trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 331.

DUARTE, Bento Herculano. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 149.

FERRAZ, Fernando Basto. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, Junho 2006, p. 239.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Cooperativas de Trabalho: Considerações sobre a Lei 12.690/2012*. Revista dos Tribunais, Ano 101, vol. 922, agosto 2012, p. 442.

GIGLIO, Wagner D. Terceirização. *Revista LTr: legislação do trabalho*, v. 75, n. 4, p. 391-394, abr. 2011.

GIL, Vilma Dias Bernardes. *As Novas Relações Trabalhistas e o Trabalho Cooperado*. São Paulo: Ed. LTr, 2002, p. 168.

LOURENÇO, Mariane Lemos. *A dimensão da autogestão*. Cooperativismo e subjetividade: um estudo das dimensões da autogestão, do tempo e da cultura solidária. Curitiba: Juruá, 2008. p. 39.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva. 2010.

MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Sociedades Cooperativas de Prestação de Serviços - Conceito de Ato Cooperativo*. Disponível em <http://www.fiscosoft.com.br/main_index.php?home=home_artigos&m=_&nx_=&viewid=113063>. Acesso em 25 set. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. Constituição das sociedades cooperativas. *Cooperativas de Trabalho*. 4.ed. São Paulo: Atlas S/A, 2013. P. 56.

MARTINS, Sergio Pinto. *Histórico*. Cooperativas de Trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas S/A, 2013. p. 5-36.

MAUAD, Marcelo José Ladeira, Apud MARTINS, Sergio Pinto. *Constituição das sociedades cooperativas*. Cooperativas de Trabalho. 4.ed. São Paulo: Atlas S/A, 2013. P. 56.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de Trabalho:sua relação com o direito do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTR, 2001, pág. 69.

MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de Trabalho – Sua Relação com o Direito do Trabalho*, 2a edição, São Paulo: Ed. LTr, 2001, p. 212.

MOREIRA, Adenauer. Enquete: A liberação da terceirização vai favorecer o trabalhador?. *Jornal O Povo*, coluna Opinião. Fortaleza-Ce, Domingo, 25 de agosto de 2013, p. 6.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. P. 483.

