

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM DIREITO

AS COOPERATIVAS DE TRABALHO E A TERCERIZAÇÃO:
ALTERNATIVAS PARA AMPLIAÇÃO DO MERCADO FORMAL

Dissertação apresentada para
obtenção do título de Mestre em
Direito do Trabalho, sob a
orientação do Professor Dr. José
Luiz Ferreira Prunes

MIRIAM LISIANE SCHUANTES RODRIGUES

CAXIAS DO SUL, MAIO DE 2006

AGRADECIMENTO

Ao Professor Dr. José Luiz Ferreira Prunes, que orientou a transformação do projeto em realidade.

Aos Professores Dr. Carlos Alberto Chiarelli e Dr. Sérgio Augustin, por contribuírem no estabelecimento do que era necessário para a escrita da dissertação.

DEDICATÓRIA

Ao meu pai pelo apoio e incentivo ao estudo.

À minha mãe que sempre esteve presente nos momentos da minha vida.

A todas as pessoas que buscam vislumbrar um futuro de igualdade entre as pessoas.

“Quem não vive o espírito do seu tempo, do seu tempo aproveita apenas os males”.

(Voltaire)

“Vivemos e trabalhamos na sociedade do futuro, mas continuamos a usar os instrumentos do passado”.

(Domenico de Masi)

RESUMO

Cooperativa é o empreendimento que se constitui numa sociedade de pessoas que tem por objetivo agregar os indivíduos com a finalidade de lhes melhorar as condições de vida, eliminando a figura do intermediário na obtenção dos recursos e distribuindo os mesmos de forma igualitária. O cooperativismo surgiu no período da Revolução Industrial, na cidade inglesa de Rochdale, com o objetivo de agregar os tecelões, permitindo que eles mesmos regulassem o seu trabalho e os seus ganhos e, desse modo, melhorassem suas condições de vida. No Brasil surgiu em Nova Petrópolis em 1902, por iniciativa do Padre Armstad, que tinha por objetivo providenciar melhores condições financeiras aos produtores alemães para que lograssem fazer suas lavouras e assim conseguir viver das terras que lhes destinou o governo brasileiro. São princípios básicos do cooperativismo o desenvolvimento do ser humano e a promoção da igualdade e justiça social. As cooperativas em geral são regidas pela Lei nº 5.764/71. E a cooperativa de trabalho, nesse contexto, é a união dos profissionais de uma mesma atividade profissional, união esta que permite sua inserção direta no mercado de trabalho, sem a intermediação de empresários ou patrões, para que possam receber todo o produto do seu trabalho e reparti-lo de forma igualitária. Esse tipo, cooperativo embora tenha sido explorado de forma inescrupulosa, com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista, pode ser um meio de proporcionar trabalho aos indivíduos que se encontram afastados do mercado de trabalho por força da exclusão laboral que tem decorrido da globalização. Prevendo esta possibilidade, foi criado o parágrafo único do artigo 442 da CLT, introduzido em 1994, o qual estabelece a inexistência de vínculo empregatício entre o cooperado e a cooperativa de trabalho e entre ele e a empresa tomadora dos serviços. Porém como nem sempre a cooperativa é utilizada de forma legal, sendo reduto de muitas fraudes, indispensável que se consagre, no seu exame, os princípios da primazia da realidade e da proteção. Princípios basilares do Direito do Trabalho que estabelecem que o empregado não pode ser desprotegido e que deve prevalecer a realidade da situação fática sobre a contratação. Portanto pode ser considerada cooperativa de trabalho, afastando qualquer vínculo empregatício, somente aquela entidade que realmente tiver faticamente tal condição, não importando se documentalente é uma cooperativa de trabalho. Juntamente com a cooperativa de trabalho surge o fenômeno jurídico da terceirização, que iniciou como um fato econômico, desenvolvido no Brasil por intermédio da indústria automobilística, sendo um mecanismo de redução de custos e de melhoria do padrão do produto, ante a especialização de cada setor. A terceirização se expandiu da indústria para outros setores, inclusive de serviços, necessitando de uma regulamentação que veio com a edição, pelo TST, do Enunciado nº 331, o qual estabelece que é terceirização o deferimento de uma atividade que não seja essencial à empresa e que não se constitua no seu objetivo social, a terceiros, com a finalidade de que o produto principal da empresa tenha toda sua estrutura voltada efetivamente para sua

atividade-fim, melhorando assim a qualidade do produto ou serviço que disponibilizará no mercado. Também na terceirização vale o princípio da primazia da realidade, pois como a terceirização não pode se constituir em *merchandage*, ou seja, na simples outorga de mão-de-obra como burla à legislação trabalhista, por absoluta vedação legal, acontecendo tal situação na prática, deixa de valer o instituto e volta a incidir a legislação trabalhista sobre a relação de emprego existente. E a união dos dois institutos, ou seja, da cooperativa de trabalho e da terceirização pode ser um instrumento válido de flexibilização da legislação trabalhista sem retirar os direitos fundamentais dos trabalhadores e sem jogá-los para a informalidade. Na verdade, como a cooperativa de trabalho tem por escopo, justamente, a inexistência de uma subordinação e de uma interferência de um empregador será um empreendimento que poderá realizar a terceirização de forma mais correta e repassando diretamente o produto, o lucro, da prestação de serviços ao cooperativado, ao indivíduo, sem precisar deixar parte para terceiro, o patrão. Além disso, a cooperativa estruturada nos moldes preconizados em lei permitirá que o trabalhador cresça pessoal e profissionalmente, na medida em que deve proporcionar a todos a necessária instrução. Porém para que tais fenômenos possam se instalar no Brasil e deixem de ser utilizados como mecanismos de fraude à legislação trabalhista, indispensável a promoção da educação e da cidadania entre os cidadãos brasileiros, pois, no Brasil de hoje, com o grande número de analfabetos e de pessoas que não tem a mínima noção de seus direitos, não se logrará criar instituições calcadas nos seus verdadeiros princípios.

ABSTRACT

Cooperative is an action that consists in a legal association of persons with the objective of joining them to improve their life condition, eliminating the intermediary to obtain resources and distributing in equality form. Cooperative system appears during the Industrial Revolution period, in the English town of Rochdale, with the objective of join weavers, allowing them to regulate their work and salaries, thus improving their life condition. In Brazil, it appears in Nova Petrópolis in 1902, by initiative of Priest Armstad, that aimed to give better financial conditions to the German productors in order to grow fields and then to sustain from the land given by the Brazilian government. The basic principles of the cooperative system are to development of the human being, to promote equality and social justice. Cooperatives, in general, are ruled by Law nº 5.764/71. And the Working Cooperative, in this context, is the workers junction of the same professional activity. This junction that allows their insertion directly in the labour market, without businessmen or manager's intermediation, so the workers can earn the product of their labour and share them in an equal form. This form of cooperative system in spite of being explored unscrupulously, with the objective of defrauding the labour laws, it can be a way to promote jobs opportunities to the workers that are displaced of the labour market because of laboral exclusion generates by globalization. Previewing this possibility, it was created the paragraph unique of the article 442 from the CLT, introduced in 1994, which establishes the non existed labour bound between the cooperative's members and the cooperative and between the cooperative workers and the enterprise. Although not always, the cooperative system is used in a legal way, sometimes it has been a stronghold of many frauds, it is indispensable that to ensure the examination, the principles of the reality protection. The basic principles of the Labour Law that establishes the workers can not be unprotected and it must prevail the real situation under working contract. Thus it can be considered working cooperative system, removing any employment bound, only the entity that really has the factual condition; it does not consider if it is a documental work cooperative system. At the same time with work cooperative system it arises the juridical phenomena of tercerization, that starts a new economic fact, developed in Brazil through the car industries, as a low cost mechanism and product standard improvement, because of the each sector specialization. The tercerization has expanded from the industry to other sectors, including the services, requiring rules of procedure that comes from the edition, by TST, the Announcement nº 331, that establishes tercerization as an activity that is not essential to the enterprise and not consist in its social objective, to other persons, with the purpose the product of the enterprise has all its structure effectively turned to the final activity, thus improving the product or service quality that will be available in the market. It is also legal to tercerization the principle of reality, because tercerization can not be

consisted in *merchandage*, that is, the simple allowance of workmanship as swindle to the labour law, for an absolute legal veto, happening this situation in practical, it is not valid the rule and it returns to the labour law about the existed work relation. It is the junction of the two institutes, that is, the cooperative work system and the terceriazation it can be a valid instrument to make flexible the labour law without removing the fundamental workers rights and putting them in an informal labor market. The work cooperative system has as scope, just, the non existence of subordination and an interference of an employer it will be an enterprise that it can accomplish tercerization in a legal form and give directly the product, the profit from the service to the cooperative workers or to the worker, without giving to the third person, the manager. Moreover, the cooperative system structured according to the law will allow the workers improve personally and professionally, as it promote to all members the necessary instruction. However to such phenomena can be installed in Brazil and the fraud mechanisms are not been used by labour law, it is indispensable the educational and citizenship promotion among the Brazilian citizens, because, in Brazil today, a large amount of illiterate people are not conscious about theirs rights, and it will be necessary to create institutes based on the real principals.

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
ABSTRACT.....	7
SUMÁRIO.....	9
INTRODUÇÃO.....	11
1 COOPERATIVISMO.....	17
1.1 DEFINIÇÃO DE COOPERATIVA E DE ATO COOPERATIVO.....	17
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO ACERCA DAS COOPERATIVAS.....	35
1.3 DEFINIÇÃO DE COOPERATIVA DE TRABALHO.....	46
1.4. REGULAMENTAÇÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO NO BRASIL.....	58
2 TERCEIRIZAÇÃO.....	60
2.1. O TRABALHO NO MUNDO E NAS DIVERSAS ÉPOCAS HISTÓRICAS.....	60
2.2. DO QUE TRATA A TERCEIRIZAÇÃO.....	71
2.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO INSTITUTO JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	80
2.4. O ENUNCIADO Nº 331.....	83
2.5. A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO PELA TERCEIRIZAÇÃO.....	88
3 A TERCEIRIZAÇÃO POR INTERMÉDIO DA COOPERATIVA DE TRABALHO	94
3.1. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	94
3.2. O TRABALHADOR COOPERADO, RELAÇÃO DE EMPREGO E A RELAÇÃO DE TRABALHO.....	102
3.3. AS COOPERATIVAS DE TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO.....	112
3.4. RELAÇÕES ENTRE O COOPERATIVADO E A COOPERATIVA DE TRABALHO E ENTRE ELE E A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS.....	121
3.5. NATUREZA JURÍDICA DA REMUNERAÇÃO DO COOPERATIVADO.....	126

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	129
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	137
ANEXO I.....	142
ANEXO II.....	147
ANEXO III.....	153

INTRODUÇÃO

Vive-se no Brasil, hoje em dia, uma situação em que a legislação trabalhista, embora bastante protecionista, não consegue mais proteger os trabalhadores, tendo em vista que eles são jogados na informalidade, uma vez que as empresas não mais suportam os ônus sociais decorrentes da relação de emprego. Nesse contexto, muitos profissionais se submetem à situação do mercado e não exigem seus direitos trabalhistas. Evitam suas garantias para conseguir um emprego.

A situação de informalidade, além de não auxiliar as empresas, porque quando são interpostas ações decorrentes ficam sujeitas ao pagamento único de todos os encargos dos quais não se desincumbiram no período certo, não auxilia o Estado, porque ele permanece com um ônus de prestar seus serviços sem a contrapartida legal. E o trabalhador, em última análise, não está protegido porque se submete a qualquer condição para trabalhar. Muitas vezes numa situação de informalidade completa, fazendo bicos, sendo camelô. Desse modo quando necessita de recursos para sua sobrevivência sem prestar a contribuição laboral, tendo em vista que já não mais tem condições físicas para tanto, fica dependendo totalmente de políticas públicas cada vez mais ineficientes para atingir a toda a população.

Esse quadro social tem gerado um outro: a tentativa de utilização da terceirização como instrumento econômico e até jurídico para proporcionar a ampliação do mercado de

trabalho. Acontece que as empresas terceirizadoras, aquelas que prestam o serviço e fornecem a mão-de-obra geralmente são institutos de *merchandage*, apenas um burla à lei trabalhista e, além disso, não tem auto-sustentabilidade, haja vista a fragilidade de sua estrutura econômica, o que impede a efetiva garantia dos direitos dos trabalhadores.

Em face da situação fática que se apresenta, é importante o estudo de instrumentos jurídicos já existentes, mais ainda pouco aplicados, principalmente no Brasil, como tentativas de solucionar as dificuldades presentes. Um destes instrumentos é, justamente, a cooperativa de trabalho e o outro é a terceirização. Pode-se dizer que eles não são muito conhecidos porque muitas das experiências que se tem deles geralmente são fraudulentárias, verdadeiras burlas à legislação. Não seriam institutos autênticos.

Apenas o aprofundamento do estudo destes institutos poderá permitir a sua utilização adequada, proporcionando até mesmo uma flexibilização sem informalização do trabalho. Busca-se, no presente trabalho, estudar a aplicabilidade, a extensão, as reais possibilidades legais de seu uso, bem como as formas de deturpação que os desprestigiam e descaracterizam, permitindo sua inserção na posição em que são cabíveis, ou seja, a inserção na ciência jurídica.

Possivelmente a formação de cooperativas efetivas, reais e legais, nos moldes definidos pela Constituição de 1988, proporcionarão a necessária união entre os trabalhadores para colocação de seus serviços no mercado, por intermédio da terceirização de serviços das empresas, como acontece, com sucesso, em outros Países. A união de profissionais pela cooperativa permitirá a valorização de cada indivíduo em suas experiências pessoais, garantindo seus direitos fundamentais para que tenham melhores condições, como grupo, de negociação com as empresas. Por sua vez, sendo eles mesmos os gestores da cooperativa, poderiam cuidar da condição financeira da auto-sustentabilidade e, assim, ainda que prestassem serviços pela modalidade de terceirização, libertando os empregadores dos

encargos sociais que lhes sobrecarregam e os afastam da contratação legal, permaneceriam assistidos em seus direitos pela existência do ente suprapessoal, a cooperativa, que lhes daria as garantias necessárias.

A presente dissertação tenta realizar um estudo da legislação e da doutrina acerca do cooperativismo, para definir seus conceitos, suas possibilidades, características e requisitos. Pretende diferenciar o real cooperativismo do cooperativismo de aparência. Também quer estudar a terceirização: a relação do trabalhador terceirizado com a terceirizadora e com a tomadora dos serviços, bem como visualizar e definir os serviços que permitem e aqueles que não permitem a terceirização.

Em outro momento, procura estabelecer as relações do cooperativismo e da terceirização com a legislação trabalhista, precipuamente nos aspectos que os dois institutos permitem flexibilizá-la, garantindo direitos fundamentais do trabalhador. Quer demonstrar, também, que o trabalhador pode ter alternativas de trabalho e renda sem que tenha que se submeter à informalização ou às empresas terceirizadoras fraudulentas, de fachada, sem sustentabilidade econômica. Elas, no momento de sua falência, o que costuma acontecer, prejudicam a todos, principalmente os seus empregados que, embora não estejam na informalidade, também não têm garantidos seus direitos sociais.

A visão que a dissertação pretende abordar é a inversão da idéia de trabalho para formação de capital para que se torne o pensamento de que é mecanismo de formação e sustentação do indivíduo, diminuindo a exclusão do trabalhador do mercado de trabalho. A idéia defendida é de que apenas a união dos profissionais e sua capacitação pode diminuir sua exclusão do mercado formal de trabalho e de sua autopromoção, ao invés da dependência absoluta das políticas públicas que, na maioria das vezes, são apenas assistencialistas, verdadeiras muletas que não deixam o indivíduo sair da situação em que se encontra.

O objetivo precípua do presente trabalho é o de propor, como já dito anteriormente, os instrumentos jurídicos da terceirização e do cooperativismo como mecanismos de tentativa de solução para o problema do desemprego e do trabalho informal no Brasil. Indica as cooperativas de profissionais, ou seja, as cooperativas de trabalho, como meios de terceirização mais eficientes que as empresas terceirizadoras, que prestam este tipo de serviço.

Especificamente, tem-se como objetivos do presente trabalho:

- conhecer os institutos jurídicos da terceirização e do cooperativismo, entendendo sua significação, sua aplicabilidade e os limites legais que os preceituam;
- examinar estes institutos jurídicos em sua real extensão e as influências que eles podem ter na geração de trabalho formal para a população brasileira;
- analisar a terceirização e o cooperativismo como instrumentos jurídicos previstos na Constituição de 1988 e como mecanismos para a obtenção do pleno emprego.

Para que sejam atingidos os objetivos, a pesquisa realizada para a elaboração da dissertação foi de forma exploratória, descritiva e explicativa. Explorando boa parte do que a doutrina e a jurisprudência já construíram acerca do cooperativismo e da terceirização; são feitas descrições e explicações acerca do levantado. A partir deste levantamento, são sugeridas as alternativas de cooperativas como entidades terceirizadoras. Ao mesmo tempo, explicar-se-ão os institutos do cooperativismo e da terceirização como formas de aumento do índice do trabalho formal.

O método utilizado é o bibliográfico. Significa a leitura e fichamento das obras selecionadas e das jurisprudências pertinentes ao assunto. Depois da análise crítica do material captado é que ele vai descrito na própria dissertação.

Na prática, o trabalho subdivide-se em três capítulos. O primeiro trata especificamente do cooperativismo em seus diversos aspectos, busca definir os conceitos de cooperativa e de ato cooperativo; depois, desenvolve a evolução histórica do instituto cooperativo no Brasil.

Em seguida, tenta explicitar o conteúdo da cooperativa de trabalho em específico para, ao fim, explicar a regulamentação das cooperativas de trabalho no Brasil.

Definido o cooperativismo em seus termos gerais e o cooperativismo de trabalho em especial, passou-se a tratar, no segundo capítulo, das formas de trabalho nas diversas quadras da história e da terceirização, diretamente. Foi importante relatar, inicialmente, sobre as diversas formas da atividade laboral do homem no mundo, desde a época pré-histórica até hoje. Em seguida, como na evolução histórica do trabalho apresentada verifica-se que, na época atual, o desenvolvimento laboral tendeu à terceirização, iniciando com a indústria automobilística. Por isso passou-se a relatar no que consiste realmente a terceirização, isto é, o que é a terceirização lícita. Posteriormente também foi importante desenvolver o histórico do instituto da terceirização, pois ele iniciou como um instrumento econômico-social e adentrou no campo do Direito, necessitando, portanto, um tratamento jurídico, como diversos outros fatos sociais. Como não veio uma regulamentação legislativa sobre o assunto, o Poder Judiciário preocupou-se em balizar os elementos sobre os quais devia se instalar o regulamento. Assim, surgiu o Enunciado nº 331/TST, analisado em seus incisos num item da dissertação. E como a tendência brasileira e mundial é da flexibilização da legislação trabalhista, no último tópico do segundo capítulo, procura-se demonstrar que a terceirização pode ser um dos mecanismos de flexibilização do direito do trabalho sem a retirada drástica dos direitos dos trabalhadores.

No terceiro capítulo, é feita a união dos institutos jurídicos previstos nos dois primeiros; ou seja, é relatada a terceirização do trabalho por intermédio das cooperativas de trabalho. Primeiramente, são discutidos os princípios da proteção e da primazia da realidade como parâmetros definitivos para que sejam consideradas como verdadeiras, ou não, a terceirização e a cooperativa de trabalho que acontecem na realidade fática a ser apreciada. Posteriormente, é analisada a situação do cooperativado como partícipe de uma relação de

trabalho, ou, no caso de uma cooperativa fraudulenta, de uma verdadeira relação de emprego. Para tanto, são definidos os elementos e requisitos de cada uma delas e sua diferenciação. Insere-se o cooperativado na relação de trabalho, mas explica-se que, conjugada a realidade fática com uma situação de relação de emprego, a terceirização e a cooperativa são consideradas fraudulentas e vale então o vínculo empregatício. Definidos os princípios da proteção e da primazia da realidade, caracterizadas a relação de trabalho e de emprego, bem como a situação jurídica do cooperativado, fala-se da terceirização e da cooperativa de trabalho, colocando-se esta última como uma alternativa de empreendimento terceirizador. Adiante, é relatada a natureza jurídica da relação do trabalhador cooperativado com a cooperativa e com a empresa tomadora de serviços, buscando balizar os elementos de tal relacionamento diretamente com os conceitos oriundos dos princípios da proteção e da primazia da realidade. E, finalmente, se relata a natureza jurídica do dividendo do cooperativado que, quando não é empregado, pois a cooperativa e a terceirização são lícitas, não percebe salário mas uma remuneração diversa, ou seja, uma quota financeira.

Pelo exame de todo o texto dissertativo, poderá chegar-se à conclusão acerca do cabimento, ou não, da cooperativa de trabalho como instrumento de terceirização e da validade de tais institutos econômico-jurídicos como alternativas para ampliação do mercado formal de trabalho.

1 COOPERATIVISMO

1.1 DEFINIÇÃO DE COOPERATIVA E DE ATO COOPERATIVO

A cooperativa, na visão de José Odelso Schneider¹, é uma organização jurídica diferente das demais organizações econômicas, pois possui duas dimensões: uma econômica e uma social. Ele vai mais além e explica estas duas dimensões:

Na sua dimensão econômica visa acometer o importante objetivo de assegurar aos associados os meios adequados de subsistência e de trabalho, segundo os critérios da melhor eficiência e racionalidade possível, assegurando-lhe a autonomia e a segurança num aspecto essencial e sujeito a tantas distorções e explorações no mundo de hoje.

Na sua dimensão social, visa assegurar aos associados sua condição de sujeitos de todo o processo, exigindo sua plena participação decisória e controladora na empresa, como condição necessária para poderem ser os usuários dos bens e serviços de toda a ordem que a sociedade-empresa proporcionar.

A cooperativa, portanto, ao mesmo tempo em que é um empreendimento, é também uma sociedade de pessoas e somente objetiva o resultado com a finalidade de dar melhores condições aos seus associados, cooperativados. Então, ao mesmo tempo em que disponibiliza ao mercado um produto de interesse do consumidor, efetua vendas, ou presta serviços, utiliza o resultado para proporcionar a melhoria das condições do cooperativado.

¹ SCHNEIDER, José Odelso. *Cooperativas de produção ou de trabalho: sua viabilidade no Brasil*. Cadernos CEDOPE. Série Cooperativismo. N. II-6. São Leopoldo, UNISINOS, 1991. p. 5.

O cooperativismo tem por objetivo o desenvolvimento do ser humano, das famílias e da comunidade. No contexto mundial, no qual a miséria prejudica a maioria da população, situa-se como um instrumento acessível para que as camadas mais pobres da população modifiquem sua realidade. A cooperativa satisfaz não somente a necessidade de consumo por um bem ou serviço, mas também a necessidade social e educativa. É uma sociedade que pode ser criada por um pequeno grupo de pessoas que forma, com recursos individuais, um capital coletivo que deve garantir suas atividades. Ela se diferencia das demais sociedades porque é, ao mesmo tempo, uma sociedade de pessoas e um negócio. O alcance de bons resultados exige sempre o equilíbrio de uma dupla característica: o aspecto social e o econômico, na busca do aperfeiçoamento de suas atividades e respeitada sua filosofia.

Podem ser destacadas algumas características peculiares das cooperativas: a doutrina cooperativista é uma doutrina econômico-social; busca, pelo econômico, agraciar o social; a sociedade avalia, analisa, critica e adota a doutrina. A crítica traz programa e projetos de reciclagem da sociedade; a doutrina permite corrigir a sociedade em todos os sentidos; a doutrina não é imposta, é absorvida. É humanista, prima pela liberdade econômica, social e democrática. Seu primado econômico-social impõe igualdade como princípio e solidariedade como esforço comum. Sua doutrina, ao modificar o homem, transforma a sociedade através desse mesmo homem. O cooperativismo objetiva difundir seus ideais para atingir desenvolvimento financeiro, econômico e social de todas as sociedades cooperativas. A cooperação sempre existiu nas sociedades humanas como resultante de necessidades imperiosas de sobrevivência. Cooperar é colaborar, trabalhar para si e, simultaneamente, para o bem público. O cooperativismo é uma doutrina econômica que opera como um sistema reformista da sociedade; sendo também uma doutrina social e uma filosofia, pois aspira ao aperfeiçoamento moral do homem pelo sentido moral da solidariedade.

Rodolfo M. V. Pamplona Filho² destaca que “o fundamento filosófico do cooperativismo reside na constatação da natureza gregária do ser humano, que, como “animal social”, tem em suas entranhas a necessidade de conviver com seus semelhantes”. Por isso os homens perceberam que a coletividade tem a possibilidade de superar as dificuldades que seriam intransponíveis individualmente.

João Bellini Júnior³ informa que a Aliança Cooperativa Internacional é a maior organização não-governamental do mundo, contando com representações cooperativas em 101 países e 770 milhões de associados. No Brasil, existem cerca de 4.600 cooperativas, o que corresponde a 4 milhões de cooperados e perto de 20 milhões de seus familiares. A produção econômica dessas sociedades atinge a marca dos 6% do PIB nacional e está em crescimento.

Diversas são as conceituações dos doutrinadores acerca das cooperativas, mas há unanimidade ao estabelecerem as características principais desses tipos societários: seriam sociedades que se estruturam na visão de que o trabalho conjunto pode se constituir na melhor maneira para a solução dos problemas e para a realização dos interesses de um determinado grupo de pessoas.

Nesse sentido, Carvalho de Mendonça⁴ resume perfeitamente os entendimentos, pois, em sua conceituação acerca de cooperativa, congrega as características e define o tipo societário ao explicar que elas são:

(...) institutos modernos, tendentes a melhorar as condições das classes sociais, especialmente dos pequenos capitalistas e operários. Elas procuram libertar essas classes da dependência das classes sociais, especialmente dos pequenos capitalistas e operários. Elas procuram libertar essas classes da dependência das grandes indústrias por meio da união das forças econômicas de cada uma; suprimem aparentemente o intermediário, nesse sentido: as operações ou serviços que constituem o seu objeto são realizados ou prestados aos próprios sócios e é exatamente para esse fim que se organiza a empresa cooperativa; diminuem despesas, pois que representando o papel do intermediário, distribuem os lucros

² PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Cooperativismo e direito do trabalho. *Jus Navigandi*. Teresina, a. 5, n. 51, out. 2001. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2082>. Acesso em 24/05/2004.

³ BELLINI Júnior, João. Sociedades cooperativas: regime jurídico e aspectos tributários. *Revista de Estudos Tributários*. Nº 04. Novembro/Dezembro de 1998. p. 05.

⁴ CARVALHO DE MENDONÇA, José Xavier. *Tratado de direito comercial brasileiro*. Campinas: Bookseller, 2001. p.278.

entre a própria clientela associada; em suma, concorrem para despertar e animar o hábito da economia entre os sócios.

Mauad⁵ esclarece que essa conceituação define a finalidade própria das cooperativas que é, justamente, a melhoria da condição de vida dos seus sócios, suprimindo a figura do intermediário nas relações econômicas, gerando a repartição dos ganhos entre os associados.

Ela é, então, uma sociedade de pessoas que se propõe a um fim econômico tendo como pressuposto básico e objetivo a cooperação de todos os sócios. Nesse sentido, afastaria a figura do tomador patronal dos serviços, aquele que objetiva o lucro, sendo, praticamente, todo o capital obtido, com as exceções previstas na lei, é distribuído entre os sócios que passam a ser os sujeitos e não os objetos do capital.

O objetivo precípua da cooperativa é a prestação de serviços mútuos e a valorização do indivíduo, nesse sentido toda a ação dos cooperativados deveria repercutir e ter influência no desenvolvimento integral do grupo humano. A cooperativa, quando atendesse suas finalidades, seria uma forma de viabilizar uma realização social dentro do capitalismo, pois, ao invés de se identificar com o ideal socialista de condenar a riqueza, estimularia seu uso em benefício de todos. Seria uma forma consciente, racional e inteligente de combater o desemprego, na medida em que afasta os ônus incidentes sobre o trabalho que contribuem para sua precarização, obrigando as empresas a suportar uma carga tributária incidente sobre os salários, é insuportável na situação atual.

A esse respeito, esclarecedor o magistério de Ricciardi e Lemos⁶, citando o pensamento de George Fauquet, para quem o objetivo principal da instituição cooperativa é permitir que cada indivíduo atinja uma completa realização pessoal e todos, conjuntamente, uma completa realização social.

⁵ MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 35.

⁶ RICCIARDI, Luiz; LEMOS, Roberto Jenkins de. *Cooperativa, a Empresa do Século XXI: como os países em desenvolvimento podem chegar a desenvolvidos*. São Paulo: LTr, 2000. p. 58-60.

Roque Lauschner⁷ explicita mais detalhadamente este mesmo pensamento:

O cooperativismo prega o predomínio do trabalho sobre o capital e constitui-se em sistema econômico alternativo em relação ao capitalismo e socialismo de estado e poderia tornar-se, em algum país, o sistema predominante. No capitalismo e no socialismo de estado é o capital que mantém total autonomia e decisão empresarial. É o capital que assume o risco e arrenda o trabalho, pagando-lhe taxa fixa. Pago o arrendamento do trabalho e outros custos, o capital se apossa de todo o excedente gerado. No sistema cooperativista pretende-se criar o predomínio do trabalho sobre o capital. O risco e a gestão da empresa pertencem ao trabalho. O voto não está relacionado e não é proporcional ao capital que cada pessoa possui dentro da cooperativa, mas é igual para cada um dos associados. O trabalho assumindo o risco e a gestão, paga uma taxa do arrendamento do capital e depois de pago o capital e outros custos da cooperativa apossa-se de todo o excedente gerado. Numa visão cooperativa não pode, portanto, existir salário fixo, equivalente a um arrendamento do trabalho. Todo excedente gerado deve ser atribuído a todos os trabalhadores, estejam eles no campo ou na indústria (...) Caso contrário, haveria exploração do trabalho pelo capital.

Plácido e Silva⁸ define o sentido etimológico do vocábulo cooperativa: “Derivada do latim *cooperativus*, de *cooperari* (cooperar, colaborar, trabalhar com outros); é aplicada na terminologia jurídica para designar a organização ou sociedade, constituída por várias pessoas, visando melhorar as condições econômicas de seus associados”.

Pontes de Miranda⁹ definiu sociedade cooperativa “como aquela em que a pessoa do sócio passa à frente do elemento econômico, estabelecendo que as conseqüências dessa pessoalidade são profundas, tornando a cooperativa uma espécie de sociedade”.

J. X. Carvalho de Mendonça¹⁰, por sua vez, conceitua cooperativa como a entidade que, sem capital fixo, se propõe a exercer a indústria, seu objeto, a serviço direto dos sócios, tendo por objetivo suprir as necessidades dos que a constituem.

Valdemar Ferreira¹¹ explica que é “a sociedade de capital variável com o fluxo e o refluxo de quantos se associam para a obtenção das vantagens que puder ministrar”.

⁷ LAUSCNER, Roque. Autogestão, cooperativismo e capitalismo. In Revista *Perspectiva Económica*. São Leopoldo: UNISINOS, n. 36, 1982. p. 57-116

⁸ DE PLÁCIDO E SILVA. *Vocabulário jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 224.

⁹ MIRANDA, Pontes de *apud* LOPES BECHO, Renato. *Tributação das cooperativas*. 2. ed. São Paulo: Dialética, 1999, p. 78.

¹⁰ CARVALHO DE MENDONÇA *apud* LOPES BECHO, Renato. *Tributação das cooperativas*. 2. ed. São Paulo: Dialética, 1999, p. 78.

¹¹ FERREIRA, Valdemar *apud* LOPES BECHO, Renato. *Tributação das cooperativas*. 2. ed. São Paulo: Dialética, 1999, p. 79.

Celso Ribeiro Bastos¹² destaca a natureza peculiar das cooperativas, esclarecendo que elas são formadas com o objetivo de auferir benefícios a ser distribuídos entre os seus associados, recordando que elas apresentam como elemento preponderante a *affectio societatis*, ou seja, a intenção manifesta de os associados se reunirem para obter proveitos em comum. Esclarece que elas são formadas e contratadas *intuitu personae*, ou seja, levando em consideração o associado, suas qualidades pessoais e sua livre adesão. Diferenciam-se, nesse ponto, das sociedades de capitais porque estas visam ao retorno do lucro, desconsiderando a pessoa do sócio, que é representado exclusivamente pelas quotas de capital e/ou ações que possui. Este é o magistério do doutrinador:

As cooperativas são sociedades de pessoas constituídas para prestarem serviços aos associados ou cooperativados, distinguindo-se das demais sociedades ou empresas que atuam no setor econômico, em razão de apresentarem características específicas que as distanciam totalmente do modelo de empresa capitalista comum, assumindo grande relevo, neste contexto, o fato de não distribuírem lucros aos associados. Trata-se de uma espécie de gerenciamento, de assessoramento dos cooperados. Assim, seus membros constituem-na com o objetivo de desempenhar, em benefício comum, determinada atividade.

Já Valentin Carrion¹³, oferece conceito resumido: “a cooperativa como a associação voluntária de pessoas que contribuem com seu esforço pessoal ou suas economias, a fim de obter para si, as vantagens que o agrupamento possa propiciar”.

A definição atual de cooperativa está no artigo 4º da Lei nº 5.764, de 16/12/1971: “As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados”.

Para que uma determinada entidade seja considerada uma cooperativa é preciso que todas esses requisitos legais conceituais estejam presentes, sob pena de não enquadramento na

¹² BASTOS, Celso Ribeiro; TAVARES, André Ramos. *As tendências do direito público no limiar de um novo milênio*. 2000, p. 456-457.

¹³ CARRION, Valentin.

“Política Nacional de Cooperativismo”. Outra exigência importante, elencada no artigo 3º, do diploma legal antes referido, é o exercício da atividade econômica, para proveito comum, sem finalidade de lucro.

Muitas dúvidas surgem quando se usa a expressão lucro e se alude à ausência da finalidade lucrativa nas cooperativas. É fácil, porém, entender quando se explica que tal idéia tem como embasamento o fato de que o resultado econômico obtido com a atividade cooperativa não poderá retornar para a pessoa jurídica, mas será revertido para os cooperativados, em proporção igual entre eles, o que é denominado de “sobras líquidas do exercício”.

Já no plano internacional, a Aliança Cooperativa Internacional (ACI), em Manchester, no ano de 1995, definiu como cooperativa a associação autônoma de pessoas que se unem de forma voluntária para satisfazer suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais em comum, mediante uma espécie de empresa de propriedade conjunta e de gestão democrática. Desse conceito são extraídos alguns pontos característicos e comuns que marcam e definem a sociedade cooperativa:

- é uma entidade com dupla natureza: é, ao mesmo tempo, uma sociedade de pessoas e uma empresa econômica;
- apóia-se na ajuda mútua dos sócios;
- possui um objetivo comum e predeterminado de afastar o intermediário e propiciar o crescimento econômico e a melhoria da condição de seus membros, os quais, na união, tem sua força;
- destina-se a prestar serviços aos próprios associados.

A legislação brasileira acerca de cooperativas, especialmente a Lei nº 5.764/71, assevera que as cooperativas são sociedades de natureza jurídica civil, não estando sujeitas à falência, mas, apenas, à liquidação judicial ou extrajudicial.

Portanto as cooperativas, tradicionalmente, basearam-se e continuam a basear-se, nos valores éticos da honestidade, transparência, responsabilidade social e preocupação pelos outros, componentes dos “Princípios Básicos do Cooperativismo”, definidos em 1995, no Congresso da Aliança Cooperativa Internacional (ACI)¹⁴:

1. Adesão livre e voluntária – as cooperativas são organizações abertas a todas as pessoas aptas para usarem seus serviços e dispostas a aceitarem suas responsabilidades de sócios, sem discriminação social, racial, política ou religiosa;

2. Controle democrático – as cooperativas são controladas democraticamente pelos seus sócios, que participam ativamente no estabelecimento de suas políticas. Nas cooperativas singulares, os sócios têm igualdade de votação (um associado, um voto). E as cooperativas de outros níveis também são organizadas de maneira democrática;

3. Participação econômica do sócio – os sócios contribuem equitativamente e controlam democraticamente o capital de sua cooperativa. Ao menos parte desse capital é usualmente propriedade comum da cooperativa. O capital subscrito recebe uma compensação limitada. As sobras (diferenças entre receitas e despesas) são destinadas parte para reservas, benefícios aos sócios na proporção de suas transações com as cooperativas e outras destinações que forem aprovadas pelos sócios;

4. Autonomia e independência – as cooperativas são organizações autônomas, embora possam entrar em acordo com outras organizações privadas para ação em benefício de seus sócios;

5. Educação, treinamento e informação – as cooperativas devem proporcionar educação, treinamento e informação aos seus sócios, para que eles possam contribuir efetivamente para o seu desenvolvimento e informar ao público em geral (principalmente os jovens e os líderes formadores de opinião) sobre a natureza e os benefícios da cooperação;

¹⁴ BULGARELLI, Waldirio. *As sociedades cooperativas e a sua disciplina jurídica*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar. p. 18-19.

6. Cooperação entre cooperativas – as cooperativas poderão atender melhor seus associados e fortalecer o movimento cooperativo, trabalhando juntas através de estruturas locais, nacionais, regionais e internacionais;

7. Preocupação com a comunidade – as cooperativas devem trabalhar pelo desenvolvimento sustentável de suas comunidades através de políticas aprovadas por seus associados.¹⁵

Os fundamentos do cooperativismo internacionais, aplicáveis a todas as espécies cooperativas, demonstram que elas são empreendimentos de propriedade coletiva, de caráter especial, onde os sócios são titulares ao mesmo tempo do capital e da força de trabalho, cuja marca principal está no seu caráter verdadeiramente democrático e na participação baseada nos valores da ajuda, responsabilidade, equidade e solidariedade.

É possível, a partir desses princípios, traçar-se um paralelo comparativo entre a sociedade cooperativa e a sociedade mercantil, conforme faz a Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB¹⁶

Sociedade Cooperativa	Sociedade Mercantil
O principal é o homem.	O principal é o capital.
O cooperado é sempre dono e usuário da sociedade.	Os sócios vendem seus produtos e serviços a uma massa de consumidores.
Cada pessoa conta com um voto na assembléia.	Cada ação ou quota conta um voto na assembléia.
O controle é democrático.	O controle é financeiro.
É uma sociedade de pessoas que funciona democraticamente.	É uma sociedade de capital que funciona hierarquicamente.
As quotas não podem ser transferidas a terceiros.	As quotas podem ser transferidas a terceiros.
Afasta o intermediário.	São, muitas vezes, os próprios intermediários.
Os resultados retornam aos sócios de forma proporcional às operações.	Dividendos retornam aos sócios proporcionalmente ao número de ações.
Aberta à participação de novos cooperantes.	Limita, por vezes, a quantidade de acionistas.
Valoriza o trabalhador e suas condições de	Contrata o trabalhador como força de

¹⁵ É importante a referência aos princípios do cooperativismo aqui apresentados para que seja apreendido o sentido maior do cooperativismo.

¹⁶ <www.portaldocooperativismo.org.br>

trabalho e vida.	trabalho.
Defende preços justos.	Defende o maior preço possível.
Promove a integração entre as cooperativas.	Promove a concorrência entre as sociedades.
O compromisso é educativo, social e econômico.	O compromisso é econômico.

Outras características que demonstram o seu afastamento da demais sociedades reside nos seguintes tópicos:

não está sujeita à legislação falimentar;

o capital é variável à medida em que os sócios ingressam na sociedade e movimentam sua atividade ou são eliminados da mesma;

é uma sociedade que não visa ao lucro e seus resultados (sobras), são retornados ao sócio;

o capital não responde nas decisões. Cada sócio, independentemente de seu capital, decide individualmente;

é regida por lei específica, por um Estatuto Social e por uma Assembléia composta por todos os sócios;

como empreendimento a cooperativa opera no mercado de acordo com as características de suas atividades.

Em virtude dos princípios aqui elencados, é possível sintetizar que os fundamentos do cooperativismo são: o humanismo, a liberdade, a igualdade, a solidariedade e a racionalidade.

Existem diversas modalidades de cooperativas. No Brasil, podem ser destacadas:

a) Cooperativas de produção: Sotto Maior¹⁷ define essa espécie cooperativa como as associações que se destinam a eliminar o patrão, suprimir o assalariado e dar ao trabalhador, agrícola ou industrial, a posse dos instrumentos de produção e o direito de disposição integral do produto de seu trabalho. Podem ser exemplificadas pelas cooperativas de pescadores que,

¹⁷ SOTTO MAIOR, Jorge Luiz. Cooperativas de trabalho. *Revista LTr* 60-08/1060-1063. vol. 60, nº 08, agosto de 1996.

em conjunto, adquirem barcos e instrumentos de trabalho, repassando o produto do trabalho diretamente ao produtor final.

b) Cooperativas de consumo: Rodrigues Pinto¹⁸ explicita que são aquelas orientadas no sentido de oferecer aos associados bens e serviços relacionados com suas necessidades pessoais e familiares, a preços mais vantajosos do que aqueles oferecidos pelo mercado. Conseguem o objetivo pela eliminação do intermediário, que ficaria com o lucro de que as cooperativas abdicam, transferindo essa vantagem para os associados. Esse tipo societário se popularizou por intermédio das “cooperativas escolares”, nas quais os pais, que já não conseguiam pagar os custos das escolas particulares e não querendo se submeter ao sistema público de ensino, se reúnem e fundam uma escola cooperativada que não busca conseguir lucro para distribuição, mas, apenas, instruir os filhos dos cooperativados.

c) Cooperativas de crédito: Buscam eliminar a figura do capitalista, banqueiro, intermediário, assim podem conceder empréstimos e financiamentos a seus associados com percentuais de juros abaixo dos cobrados pelo mercado. Exemplo mais comum neste dias é o SICREDI.

d) Cooperativas de trabalho: São definidas, na legislação brasileira, apenas pelo artigo 24 do Decreto nº 22.239/32, não estando especificadas na legislação atual acerca das cooperativas. Por esse motivo é importante resgatar aquela norma. Segundo tal dispositivo as cooperativas de trabalho seriam aquelas constituídas entre operários de uma determinada profissão, ou ofício, ou ofícios de uma mesma classe, com a finalidade primordial de melhorar os ganhos e as condições de trabalho pessoal dos associados. Dispensariam a intervenção de um patrão ou empresário, contratando diretamente obras, tarefas ou serviços, públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns. Para que fique caracterizado esse tipo cooperativo, efetivamente, deverá se verificar, no caso concreto, a

¹⁸ RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Cooperativismo e direito do trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 1998. p. 120.

ausência de todos os requisitos do vínculo empregatício e também a presença de todos os requisitos indispensáveis para a ocorrência do procedimento da terceirização.

Atualmente, por intermédio da Mensagem nº 323, enviada pelo Presidente da República ao Congresso Nacional, foi

Conforme o artigo 1º, § 1º, da Portaria nº 925/95, são características exigidas para que a cooperativa de trabalho se perfectibilize como tal: número mínimo de vinte associados; capital variável, representado por quotas-partes, para cada associado, inacessíveis a terceiros, estranhos à sociedade; limitação do número de quotas-partes para cada associado; singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, exceção feita às de crédito, optar pelo critério de proporcionalidade; quorum para as assembléias, baseado no número de associados e não no capital; retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às realizadas pelo associado; prestação de assistência ao associado; e, principalmente, fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.

O Código Civil brasileiro, editado em 2002 e com vigência a partir de 2003, inovou em seu artigo 1.094 as características das sociedades cooperativas:

Artigo 1.094 – CC/2002: “São características da sociedade cooperativa:

- I – variabilidade, ou dispensa do capital social;
- II – concurso de sócios em número mínimo necessário a compor a administração da sociedade, sem limitação de número máximo;
- III – limitação do valor da soma de quotas do capital social que cada sócio poderá tomar;
- IV – intransferibilidade das quotas do capital a terceiros estranhos à sociedade, ainda que por herança;
- V – quorum, para a assembléia geral funcionar e deliberar, fundado no número de sócios presentes à reunião, e não no capital social representado;
- VI – direito de cada sócio a um só voto nas deliberações, tenha ou não capital a sociedade, e qualquer que seja o valor de sua participação;
- VII – distribuição dos resultados, proporcionalmente ao valor das operações efetuadas pelo sócio com a sociedade, podendo ser atribuído juro fixo ao capital realizado;

VIII – indivisibilidade do fundo de reserva entre os sócios, ainda que em caso de dissolução da sociedade.

E podem ser estabelecidas as espécies de cooperativas segundo a área de ação, conforme segue:

a) Cooperativas locais ou comunitárias: as que tem sua área de ação limitada ao Município em que se sediam, podendo estender-se, no máximo, a municípios vizinhos que não tenham condições para uma similar.

b) Cooperativas regionais: as com área de ação mais extensa, dependendo sua fixação de prévia autorização do respectivo órgão normativo.

c) Cooperativas centrais: as que se propõem a organizar em comum e em maior escala serviços relativos às atividades dos associados, podendo promover o beneficiamento, industrialização, armazenamento, transporte e venda dos produtos, bem como efetivar as demais operações do interesse dos mesmos, facilitando, dessa forma, a utilização de seus serviços por outras cooperativas.

d) Federação de cooperativas: embasada no mesmo espírito cooperativista, no qual predominam interesses comuns. Contribui cada uma para a formação do capital social, podendo as cooperativas podem reunir-se em federação, para atuarem em dois ou mais Estados da União.

e) Confederação de cooperativas: é o entrelaçamento de Federações, de âmbito nacional.

O cooperativismo também tem toda uma simbologia que o explicita e diferencia das demais espécies societárias. Esta simbologia foi adotada pela Aliança Cooperativa Internacional. Portanto em todo o mundo, quando se está diante de uma cooperativa existem símbolos que a definem:

Pinheiro – antigamente o pinheiro era tido como o símbolo da imortalidade e da fecundidade, pela sua sobrevivência em terras menos férteis e pela grande facilidade na sua multiplicação.

Círculo – representava a vida eterna, pois não tem horizonte final; não tem princípio nem fim.

Cores – o verde-escuro das árvores lembra o princípio vital da natureza e o fundo amarelo-ouro simboliza o sol, fonte permanente de energia e calor.

Somando estas figuras, nasceu o emblema do cooperativismo: um círculo abraçando dois pinheirinhos, para indicar a união e coesão do movimento, a imortalidade e eternidade de seus princípios, a fecundidade de seus ideais, a vitalidade e energia de seus adeptos. Tudo isto marcado na trajetória dos pinheiros que se projetam para o alto, procurando subir cada vez mais.

A bandeira do cooperativismo é formada pelas cores do arco-íris. Significa a unidade na variedade. Apesar da grande diversidade de finalidades das cooperativas, tais como produção, crédito, trabalho, consumo e outras, todas fazem parte do mesmo movimento doutrinário.

O cooperativismo, em seu espírito, conforme Fauquet¹⁹, é uno e ao mesmo tempo variável, tendo desenvolvido a teoria da “variedade dentro da unidade”. As cooperativas são variáveis quanto às classes que recorrem à atividade econômica: trabalhadores e cidadãos de poucos recursos, artesões, pequenos comerciantes, agricultores, pescadores, etc. Elas também são variáveis quanto às necessidades que satisfazem: consumo familiar ou pessoal, habitação, necessidades profissionais (meios de produção, de escoamento e de transformação de produtos), demanda de serviços diversos (força motriz, irrigação, contabilidade, crédito, seguros, etc.). E podem ser variáveis ainda quanto às suas relações com o Estado, com os

¹⁹ FAUQUET, G. apud Waldirio Bulgarelli. As sociedades cooperativas e sua disciplina jurídica. p. 50-51.

partidos políticos e os movimentos sociais. Essas relações variam pela estrutura econômica, social e histórica do país. Inobstante a característica de variabilidade do cooperativismo, ele também é uno, pois forma um conjunto, não apenas do ponto de vista técnico e formal, mas no próprio aspecto prático, pelas tendências num único sentido que são exercitadas dentro do movimento e orientam sua atividade. A teoria de Fauquet demonstra que o cooperativismo apesar de desdobrar-se em diversas variantes, conserva a sua unidade pelas características gerais e os princípios que o informam.

E Machado Netto²⁰ ressalta o que já existe de cooperativismo no Brasil, explicando que já são mais de cinco milhões de pessoas associadas às 7.026 entidades que compõem a OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras).

Simultaneamente importa conceituar, também, o ato cooperativo.

É a fusão do trabalho conjunto sócio X empresa na busca da satisfação das necessidades mútuas. O ato cooperativo é a ação participativa, ou seja, aquela em que, tanto o sócio como a cooperativa, operam em reciprocidade. O ato cooperativo que exige a presença do cooperado numa das pontas da ação, não tem fins lucrativos.

Segundo Becho²¹, o que particulariza a cooperativa é o fato do associado atuar como proprietário e como beneficiário e uma relação ocorrer como resultado de outra, principalmente a segunda ser decorrência da primeira.

Esclarece, citando Roberto Jorge Pastorino, do que se trata o ato cooperativo:

O que quero demonstrar é que entre o momento no qual o associado manifesta sua vontade na assembléia a respeito de uma operação cooperativa destinada a proporcionar-lhe o serviço que é de seu interesse e pelo qual se associou, há que obter efetivamente esse serviço, há ineludivelmente várias etapas, todas as quais são transitadas por sua vontade sendo ele, o associado, o ator direto ou indireto de todo um processo.

Se trata, então, de um só negócio jurídico que requer vários atos. A doutrina e a lei chamam a este negócio jurídico 'ato cooperativo'; a jurisprudência começou a recebê-lo.

²⁰ MACHADO NETTO, Evaristo. *A hora e a vez do cooperativismo*. Disponível em: <www.portaldocooperativismo.org.br>

²¹ BECHO, Renato Lopes. *Tributação das cooperativas*. . 2. ed. São Paulo: Dialética: 1999. p. 124/129-130.

Essa complexidade não está contemplada na lei brasileira (Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971), ao conceituar o ato cooperativo no seu artigo 79:

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

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

O enfoque legal de ato cooperativo é, efetivamente, diferente daquele doutrinário. Aquele regula as operações da cooperativa, o cumprimento dos seus objetivos sociais e a prestação de serviços que motivou sua fundação. O sentido doutrinário está centrado na estruturação das cooperativas.

A Carta Jurídica de San Juan, extraída do II Congresso Nacional realizado em Porto Rico, no ano de 1976, expressamente reconheceu a existência dos dois enfoques acerca do ato cooperativo. O primeiro tem como escopo o cumprimento do objeto social, pressupondo, portanto, a existência da cooperativa. O segundo proclama que a constituição da cooperativa já é um ato cooperativo do qual decorrem todos os demais.

Neste trabalho será entendido o ato cooperativo como o da definição legal e também como o da definição doutrinária que reconhece como ato cooperativo o ato realizado pelo cooperado e pela própria cooperativa quando realiza o seu objetivo social. Isto porque também a lei tributária, ao estatuir tratamento diferenciado ao ato cooperativo, considerou-o como aquele que acontece na consecução do objetivo social da cooperativa. Nesse sentido o contrato de constituição da cooperativa seria o acordo cujo objetivo seria o de reunir as pessoas em associativismo para que, juntos, realizem os atos cooperativos.

A legislação cooperativa brasileira, adotando a posição internacional, estabelece a bilateralidade do ato cooperativo ao envolver mais de uma cooperativa ou mais de um cooperativado ou ainda a cooperativa e o cooperativado. Assim, são elementos do ato peculiar

e especificamente cooperativo, conforme a Carta de Mérida, resultado do I Congresso Continental de Direito Cooperativo, realizado na Venezuela em 1969, os seguintes: a) sujeito: o cooperado em tal condição e a cooperativa constituída e funcionando de acordo com os princípios universalmente aceitos; b) objeto: de acordo: os fins de uma cooperativa; isto é serviço: sem intenção de lucro.

São características do ato cooperativo, segundo Elsa Cuesta, citada por Renato Lopes Becho²²: a) constituir uma suposição jurídica; b) ser um ato coletivo em que o sujeito principal da relação jurídica é a organização cooperativa, já que os indivíduos realizam tais atos enquanto pertencem a ela; c) ter natureza patrimonial; d) não ser oneroso, pois, sem ser um ato gratuito, tampouco persegue finalidade de lucro; e) constituir-se num ato subjetivo pertencente a uma atividade organizada.

Em resumo, pode-se definir ato cooperativo nos termos do IV Congresso Continental de Direito Cooperativo, onde se acordou: “Atos cooperativos são aqueles atos jurídicos dirigidos a criar, manter ou extinguir relações cooperativas, celebrados conforme o objeto social e em cumprimento de seus fins institucionais”.

Este Congresso também estabeleceu, na Carta de Mérida, os elementos essenciais do ato cooperativo:

- a) sujeitos: associado e cooperativa, constituída e funcionante de acordo com os princípios cooperativos universalmente aceitos;
- b) objeto: de acordo com os fins da cooperativa;
- c) serviço: sem intenção de lucro.

Por força desta Carta foi que a lei das cooperativas, nº 5.764/71 dispôs sobre os atos cooperativos como aqueles que possuem ditas características.

²² BECHO, Renato Lopes. *Tributação das cooperativas*. 2. ed. São Paulo: Dialética: 1999. p. 142-143.

Existem, pois, três tipos de atos que podem ser praticados pelas cooperativas: atos cooperativos, atos não-cooperativos intrínsecos e atos não-cooperativos extrínsecos à atividade cooperativa. Atos cooperativos já foram aqui analisados. Atos não cooperativos intrínsecos são inerentes aos objetivos da sociedade, subclassificando-se em: **atos-meio**, ou seja, operações externas, operações de contrapartida ou operações instrumentais – são os atos que a cooperativa realiza com terceiros no atendimento de seu objetivo social, sendo meios ou instrumentos por intermédio dos quais a cooperativa se coloca na posição de poder realizar aquelas operações internas que dizem respeito à prestação de serviços aos sócios. As atividades exercidas externamente pelas cooperativas, por conta do associado, têm a mesma aparência das atividades econômicas exercidas por sociedades de fins lucrativos. Nessa espécie de ato existe sempre a presença de um terceiro, não cooperado, negociando com a cooperativa, no atendimento dos objetivos sociais desta. O cooperado aparece apenas numa ponta da relação negocial. Exemplo desse tipo é o da cooperativa de trabalho, na qual o terceiro é o consumidor dos serviços prestados. Para que se caracterize como um ato-meio existem, sempre, três exigências que devem ser cumpridas: atendimento aos objetivos sociais da cooperativa, presença de um cooperado numa das pontas da relação negocial e participação de um terceiro na outra ponta. Por outro lado, temos **atos acessórios**, ou atos auxiliares à regular administração da empresa, que se poderiam exemplificar com a contratação ou demissão de empregados e o aluguel de salas. São os inúmeros atos que a cooperativa exerce na busca de bem atender seus objetivos sociais, através da boa administração da sociedade. Essas duas espécies de atos não-cooperativos, ou seja, os intrínsecos, não geram lucro para a sociedade por sua própria essência, pois senão não estariam atendendo aos objetivos sociais. Por definição legal, os resultados positivos decorrentes destas operações são consideradas sobras.

Por sua vez, atos não-cooperativos extrínsecos são os praticados pela cooperativa e geram lucros para ela. Esse lucro não poderá ser distribuído para os cooperados. Tais atos possuem correlação indireta com o objetivo social da cooperativa. Podem ser exemplificados pelos aqueles indicados nos artigos 85, 86 e 88 da Lei nº 5.764/71, ou seja: adquirir produtos de terceiros para completar lotes destinados ao cumprimento de contrato ou suprir capacidade ociosa de instalações industriais; fornecer bens e serviços a terceiros, desde que atendendo seus objetivos sociais; participar de sociedades não cooperativas, públicas ou privadas, em caráter excepcional, para atendimento de objetivos acessórios ou complementares.

Perfeitamente estabelecido do que se trata o ato cooperativo e também definido o conceito de cooperativa, resta agora explicitar a evolução histórica das cooperativas, desde seu nascedouro, em Rochdale e, no Brasil, em Nova Petrópolis – RS, até hoje em dia.

1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO ACERCA DAS COOPERATIVAS

A cooperação foi exercida desde os primórdios da civilização em face da vantagem obtida pelos homens pela ajuda mútua entre as pessoas. Inicialmente ela aconteceu dentro das tribos e com as tribos vizinhas em razão de guerras contra os inimigos comuns ou para o trabalho conjunto na coleta de frutas, caça ou pesca.

Registros históricos de trabalho associativo e de exploração coletiva são vistos em diversas civilizações. Antes de Cristo, na Babilônia, era comum o trabalho coletivo, cooperativo, em terras arrendadas. Na Grécia antiga diversas associações buscavam diversas finalidades comuns, algumas, inclusive, para garantir enterro e sepultura para seus associados. No México os indígenas, ainda antes da chegada de Colombo, organizavam-se em comunidades denominadas *ejidos* que hoje são as cooperativas integrais de produção agrícola.

Os índios peruanos, por sua vez, também se organizavam em comunidades agrícolas, as quais eles chamavam de *ayllos*. Nestas cooperativas eles semeavam e colhiam com instrumentos de propriedade coletiva, repartindo os frutos do trabalho de acordo com a necessidade de cada um.

É consabido que as formas modernas de cooperativas surgiram no mundo ocidental em meados do século XIX, como um movimento de reação dos trabalhadores aos efeitos nefastos vividos naquele momento histórico em decorrência da Revolução Industrial. O movimento surgiu de modo mais evidente e contundente na França e na Inglaterra.

Os socialistas utópicos da época se aliaram ao movimento operário em busca da concretização de seu ideal de liberdade, justiça e fraternidade em contraposição e em reação às condições de exploração, miséria e desigualdade sociais vigentes. Basearam a formação cooperativista em obras como *A República*, de Platão, *Utopia*, de Tomás Morus, *Cidade do Sol*, de Campanella, *A Nova Atlântica*, de Francisco Bacon.

Pelo advento da Revolução Industrial os pequenos artífices perderam espaço para as grandes indústrias. A produção em larga escala, das indústrias, tornou a competição impossível. O artífice, que trabalhava geralmente com a contribuição apenas da família, passou a produzir uma mercadoria mais cara e de mais difícil distribuição no mercado. Em face da situação que se apresentava, ou o artífice se tornava empregado da indústria, recebendo baixos salários e sem quaisquer garantias trabalhistas, experimentando sensível decréscimo em seu padrão de vida, ou teria de buscar uma solução para continuar produzindo com certa competitividade. A alternativa que se apresentou, no contexto, foi a formação de cooperativas, que representaram uma forma de unir as forças de vários pequenos produtores, conferindo-lhes condições de sobrevivência, em meio aos grandes concorrentes. Assim foi que na pequena cidade inglesa de Rochdale, na metade do século XIX, surgiu a primeira cooperativa, composta de vinte e oito tecelões.

O pai do cooperativismo é Robert Owen, nascido em Newton no ano de 1771 e falecido em 1858, cujo pioneirismo ocorreu na aldeia Rochdale, condado de Lancashire, na Inglaterra, em 1844. A iniciativa pioneira de Owen foi uma cooperativa de consumo. A partir daí surgiram variações, aparecendo as cooperativas industriais, agrícolas e as demais que existem na atualidade. Ele era filho de artesão, foi aprendiz e pequeno industrial, tornando-se, antes dos 30 anos, um dos maiores industriais da Europa. Ele próprio, ciente do baixo nível de vida dos trabalhadores, adotou um sistema de trabalho mais humano, com redução da jornada de trabalho, não contratava crianças nem cobrava multas dos operários. Elaborou um programa que consistia na criação de comunidades, com princípios de propriedade coletiva e utilização de seus próprios meios, tanto na produção como no consumo. Não pedia assistência para os pobres, mas a criação de cooperativas agrícolas e industriais para os desempregados. Suas idéias não tiveram grande aceitação na Europa, motivo pelo qual ele se mudou para os Estados Unidos, onde fundou uma comunidade de 2.500 operários, chamados de “repúblicas ideais”. Nestas comunidades também não obteve sucesso, pois elas eram baseadas na idéia da propriedade coletiva. Quando retornou para a Europa combateu o lucro e a concorrência, bem como o empresário, intermediário no processo de produção.

Charles Fourier, francês nascido em 1772 e falecido em 1837, segundo Marcelo Mauad²³, foi o idealizador das cooperativas integrais de produção, criando comunidades onde os cooperados tinham tudo em comum. Essas comunidades foram chamadas de “falanstérios”, que seriam empresas autogestionárias, semelhantes aos *kibutzim* de Israel, os quais remuneram os fatores de produção distribuindo 5/12 para o trabalho manual, 2/12 para o talento ou a direção da empresa e 4/12 para o capital. Fourier foi quem lançou as bases do cooperativismo na França, introduzindo a democracia nos seus falanstérios, defendendo a associação voluntária e refletindo sobre as imperfeições da distribuição de mercado.

²³ MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 25.

Willian King, inglês amigo de Owen, nascido em 1786 e falecido em 1865, tornou-se um médico famoso e se dedicou ao cooperativismo de consumo. Conforme Fernando Pereira do Nascimento²⁴, ele se engajou no movimento em prol de um sistema cooperativista internacional. Interessado nos problemas de reforma do ensino e da organização social, viu na cooperação a melhor maneira de eliminar os males da sociedade moderna e criar melhores formas de vida. Em 1827, precedendo Rochdale, fundou uma cooperativa de consumo, defendendo a teoria da cooperação criou centenas de cooperativas. Essa teoria consistia na criação de um fundo comum, destinado a comprar terras ou casas, que seriam possuídos em comum por todos os associados.

O francês Saint-Simon, nascido em 1773 e falecido em 1842, citado por Marcelo Mauad²⁵, combatia a ordem social dualista, composta por exploradores e explorados, defendia a substituição desta ordem por uma associação universal dos trabalhadores. Almejava o desenvolvimento social, onde cada trabalhador fosse remunerado de acordo com os méritos de seu trabalho, onde houvesse igualdade de oportunidade. Para ele este novo sistema social não poderia ser implantado pela violência, mas pela educação e persuasão.

Felipe Buchez, outro precursor do ideal cooperativista, segundo Márcia C. Misi²⁶, médico nascido na Bélgica em 1796 e falecido em 1865, também buscou criar um cooperativismo autogestionário, independente do governo ou da ajuda externa. Preocupou-se com as condições de higiene e saúde da classe assalariada do século XIX. Aprimorando as idéias de Owen avançou no ideal comunitário pensando uma organização livre formada pelos próprios operários fundada pelo trabalho e não pelo capital. Na França ele tentou organizar associações operárias de produção. Concebe o capital como fruto do trabalho, inalienável e não externo, valorizando o esforço coletivo para manter e desenvolver a cooperativa. Ele

²⁴ NASCIMENTO, Fernando Pereira do. *Cooperativas de trabalho*. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2001. p. 18.

²⁵ MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 25-26.

²⁶ MISI, Márcia C. *Cooperativas de trabalho: direito do trabalho e transformação social no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000. p. 73.

defendia que a classe operária deveria resolver os seus problemas por si mesma, sem interferência do Estado ou de pessoas externas, ainda que bem intencionadas. Suas idéias se baseavam em quatro princípios: democracia, com a eleição direta de representantes); distribuição dos excedentes proporcionalmente ao trabalho prestado; inalienabilidade do capital social, que pertence à associação e é indissolúvel; inexistência dos trabalhadores assalariados por conta alheia, admissão somente de sócios.

Louis Blanc, espanhol nascido em 1812 e falecido em 1882, viveu na França, foi historiador, jornalista e político em evidência durante a Revolução Francesa de 1848. Foi um dos primeiros idealizadores do cooperativismo, pois idealizou a reforma da sociedade por intermédio de ateliês sociais, uma espécie de associação profissional que reunia trabalhadores do mesmo ramo de produção, para os quais o Estado forneceria o capital e organizaria o funcionamento. A partir do primeiro ano seriam eleitos seus dirigentes, convertendo-se, os ateliês, em verdadeiras cooperativas autônomas de produção. Os lucros seriam distribuídos, numa primeira parte, para o Estado, como reembolso pelos fundos emprestados, numa segunda parte, seria dividida entre os membros, a terceira parte formaria um fundo de socorro, ou reserva. Blanc se preocupou com o direito do trabalho, pois defendia a liberdade baseada na instrução geral e formação moral da sociedade.

Pierre Joseph Proudhon, conforme Marcelo Mauad²⁷, foi um francês nascido em 1809 e falecido em 1865, foi, ao lado de Buchez, um dos precursores do cooperativismo obreiro. Defendia a igualdade absoluta, a confiança na justiça e a capacidade do povo. A sociedade que buscava se baseava na liberdade, igualdade, fraternidade e na associação livre, pois, para ele, somente a educação e a associação iriam assegurar o progresso e emancipação do povo.

Charles Gide, citado por Fernando Pereira do Nascimento²⁸, era também francês, professor de economia, nasceu em 1847 e faleceu em 1932. Ele sistematizou a doutrina e os

²⁷ MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 27.

²⁸ NASCIMENTO, Fernando Pereira do. *Cooperativas de trabalho*. p. 22.

princípios cooperativistas. Acreditava na possibilidade de cooperatização total da sociedade, com base nas cooperativas de consumo e cooperativas de produção industrial e agrícola. Gide procurava dar finalidade social a toda atividade econômica, considerando-a como um meio para chegar a uma sociedade mais justa. Seu programa era constituído por três fases: na primeira os cooperativistas conquistariam a indústria comercial, na segunda a indústria manufatureira e a terceira a indústria agrária.

No Brasil, porém, o movimento cooperativista, ao contrário dos demais países aqui citados, importado principalmente da Alemanha, foi construído a partir da edificação legislativa, não a partir do movimento social do povo. Foi um fenômeno que veio de fora e para se estabelecer em solo brasileiro, no início do século XX, foi regulamentado de forma jurídico-positiva no começo do século. Neste contexto as cooperativas de trabalho foram criadas como forma do trabalhador de se libertar da empresa, de direcionar o trabalhador no rumo oposto ao do empregador.

Na verdade, em solo brasileiro, as cooperativas ganharam forma com o nascimento dos sindicatos, que podiam as organizar. O primeiro Diploma Legal que definiu esta possibilidade jurídica foi o Decreto nº 979, de 06/01/1903, o qual previu em seu artigo 10:

Artigo 10 – Decreto nº 979/03: “A fusão dos sindicatos nos casos de organização de caixas rurais de crédito agrícola e de cooperativas de produção ou de consumo (de sociedade de seguros, assistência, etc.) não implica responsabilidade direta dos mesmos nas transações, nem os bens nelas empregados ficam sujeitos à liquidação judicial, sendo a liquidação de tais organizações regida pela lei comum das sociedades civis”.

E o Decreto nº 1.637, de 05/01/1907, fortaleceu o cooperativismo no seio sindical, pois se referiu à criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas, permitindo, expressamente, na alínea “c” do artigo 3º que as entidades sindicais organizassem em seu seio e para os seus membros instituições de mutualidade, previdência e cooperação de toda a sorte, constituindo essas, porém, associações distintas e autônomas, com inteira separação de caixas de responsabilidade.

Por estas definições legais as sociedades cooperativas podiam ser anônimas, em nome coletivo ou comandita, devendo observar as leis que regulavam este tipo de sociedade, com as devidas modificações definidas nos textos específicos.

Antes desta data houve uma experiência, no Brasil, em 1848, quando o médico Jean Maurice Faivre fundou, no Paraná, juntamente com um grupo de europeus, a colônia Tereza Cristina, organizada na forma de cooperativa.

Embora a legislação cooperativista tenha sido criada juntamente com a sindicalista, elas se afastaram diametralmente em seu ponto de vista. Enquanto a cooperativa de trabalho, como visto acima, buscava afastar o trabalhador do empregador, o movimento sindical pretendia restringir os direitos dos empregadores para facilitar e permitir uma convivência mais benéfica entre o empregador e o trabalhador. Em decorrência deste afastamento de visões, foi necessária também a separação entre a disciplina normativa do sindicalismo daquela do cooperativismo, por isso foram editados dois decretos, o Decreto nº 19.770, de 19/03/1931, que regulamentou o sindicalismo, e o Decreto nº 22.239, de 19/12/1932, que estabeleceu normas acerca do cooperativismo. Este último Diploma Legal reformou as disposições do Decreto nº 1.637/07 relativa às sociedades cooperativas, estipulando, já no seu artigo 1º, o que se caracterizava como cooperativa pela nova visão legal:

Artigo 1º - Decreto 22.239/32: “Dá se o contrato de sociedade cooperativa quando sete ou mais pessoas naturais, mutuamente, se obrigam a combinar seus esforços, sem capital fixo predeterminado, para lograr fins comuns de ordem econômica, desde que observem, em sua formação, as prescrições do presente Decreto”.

Este afastamento do cooperativismo do sindicalismo foi muito importante para o crescimento do cooperativismo brasileiro, pois a nova legislação regulamentadora criou conceitos que até então eram inexistentes no segmento. Inclusive o próprio diploma legal antes citado, no seu artigo 2º, clarificou que as sociedades cooperativas são de pessoas e não de capitais, com forma jurídica *sui generis*, distinguindo-se das demais formas societárias por características definidas no decorrer daquele Decreto.

E o Diploma Legal antes referido, no artigo 16, § 2º, adotou o critério de liberalidade do tipo cooperativo, quando estabeleceu:

Artigo 16, § 2º - Decreto 22.239/32: “É permitido às cooperativas adotar por objeto qualquer gênero de operações ou de atividades na lavoura, na indústria, no comércio, no exercício das profissões e todos e quaisquer serviços de natureza civil ou mercantil, podendo ser ou não lucrativo, contanto que não fira a lei, a moral e os bons costumes”.

Já o artigo 21 do Diploma Legal antes referido classificou as sociedades cooperativas, preconizando:

Artigo 21 - Decreto 22.239/32: “As sociedades cooperativas podem se classificar nas seguintes categorias principais: cooperativas de produção agrícola, de produção industrial, de trabalhos (profissional ou de classe), de beneficiamento de produtos, de compras em comum, de consumo, de abastecimento de crédito, de seguros, de construção de casas populares, cooperativas editoriais e de cultura intelectual, cooperativas escolares, cooperativas mistas, cooperativas centrais, cooperativas de cooperativas (federações)”.

Ainda em 1932 o Diploma Legal inovou ao definir, textualmente, em seu artigo 24, a cooperativa de trabalho, o que o torna um importante substrato jurídico, até hoje:

Artigo 24 – Decreto 22.239/32: “São cooperativas de trabalho aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão, ou de ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar os salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem a contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços, públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns”.

Em seguida surgiu o Decreto nº 23.611/33 que revogou o Decreto Legislativo nº 979/03 facultando a instituição de consórcios profissionais cooperativos.

Com a edição do Decreto nº 24.647/34 houve a revogação do Decreto nº 22.239/32 houve o estabelecimento de bases e princípios novos para a cooperação profissional e para a cooperação social.

Em 01/08/1938 foi baixado o Decreto-Lei nº 581, que dispõe sobre o registro, fiscalização e assistência de sociedades cooperativas, revogando o Decreto nº 23.611/33 e 24.647/34, fazendo voltar a vigorar o Decreto nº 22.239/32.

Os anos seguintes também foram profusos na edição de novas regras para o cooperativismo como um todo, conforme se verificará a seguir.

O Decreto-Lei nº 926, de 05/12/1938, versou sobre a constituição, funcionamento e fiscalização das sociedades cooperativas de seguros.

Pelo Decreto nº 6.980, de 19/03/1941, foi aprovado o Regulamento para a fiscalização das sociedades cooperativas, estabelecido no Decreto-Lei nº 581/38.

O Decreto-Lei nº 5.893, de 10/10/1943, dispõe sobre a organização, funcionamento e fiscalização das cooperativas. Algumas disposições deste texto legal foram alteradas por força do Decreto-Lei nº 6.274, editado em 14/02/1944.

Em 19 de dezembro de 1945 foi editado o Decreto-Lei nº 8.401 que revogou os Decretos-Lei nº 5.983/43 e 6.274/44, com exceção das disposições contidas nos artigos 104 e 118 e seus parágrafos, tornando vigentes o Decreto-Lei nº 581/38 e o Decreto nº 22.239/32.

Em 1966 todas as Leis, Decretos-Leis e Decretos anteriores foram totalmente revogados a partir da edição do Decreto-Lei nº 59/66, o qual criou o Conselho Nacional do Cooperativismo, revogando todas as leis anteriores e permitindo às cooperativas a adoção de qualquer gênero de serviços, operações e atividades, conforme disposição contida no seu artigo 5º. Este Decreto-Lei foi regulamentado pelo Decreto nº 60.597, de 19/04/1967.

E em 1971 surgiu a Lei nº 5.764, vigente até hoje, definiu a Política Nacional de Cooperativismo e instituiu o regime jurídico das sociedades cooperativas.

Em 1999 o Decreto nº 3.084 instituiu o novo Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, incluindo como segurado os associados das cooperativas de trabalho, precipuamente em seu artigo 9º, IV.

As próprias Constituições brasileiras também elencaram como princípio fundamental do País o fomento à criação de cooperativas, como forma de desenvolvimento da solidariedade. Em 1988 a Constituição atualmente vigente no Brasil determinou,

especificamente, nos artigos 3º, I, e 174, § 2º, que a lei deve apoiar e estimular o cooperativismo e outras formas de associativismo.

O artigo 5º, XVII, do Texto Magno, afastou qualquer interferência estatal no surgimento e funcionamento das cooperativas. Além destes outros dispositivos no texto constitucional direcionaram-se no sentido de estimular a formação e o desenvolvimento das entidades cooperativas.

A cooperativa, no Brasil, é uma das formas adotadas para a construção do chamado Estado Social, pelo qual, ao lado da proteção ao direito de propriedade, à livre iniciativa e à livre concorrência, assegura-se a função social da propriedade e a valorização do trabalho humano.

Encampano este pensamento, o “Programa Comunidade Solidária”, desenvolvido pelo Governo Federal, destacou como uma de suas propostas “projeto de criação de cooperativas de trabalho para prestação de serviços a entidades/empresas em processos de terceirização”.

A Constituição do Estado do Rio Grande do Sul consagrou uma regra especial no tocante às privatizações, estabelecendo a hipótese de que as empresas públicas e as sociedades de economia mista privatizadas sejam assumidas pelos seus empregados sob a forma de cooperativas. Esta regra está insculpida no artigo 163 da Carta Magna do Estado, o qual estabelece:

Artigo 163 – CERS: Incumbe ao Estado a prestação de serviços públicos diretamente, ou, através de licitação, sob o regime de concessão ou permissão, devendo garantir-lhe a qualidade.

§ 1º - Na hipótese de privatização das empresas públicas e sociedade de economia mista, os empregados terão preferência em assumi-las, sob a forma de cooperativas.

Analisada a evolução legislativa do cooperativismo no Brasil, importante também retratar um pouco da história da primeira cooperativa brasileira, ou seja, a Cooperativa de

Crédito de Nova Petrópolis, de seu primeiro dirigente, o alemão José Neumann Sênior e sua família, que sempre esteve à testa da organização.

No final do Ano de 1902, mais precisamente em 28 de dezembro de 1902, uma reunião do Padre Theodor Armstad com os colonos alemães fixados em Nova Petrópolis, num salão de baile, na Linha Imperial, criou a cooperativa de crédito pioneira na América do Sul. Este padre era formado na Inglaterra e difundia o cooperativismo. José Neumann Sênior, colono alemão natural de Dietersbach (Fridland), gerenciou a Cooperativa de Crédito Rural de Nova Petrópolis até morrer, em 1910. Esta morte legou ao seu filho, igualmente chamado José Neumann, o cargo diretivo, no qual ele permaneceu também até sua morte, em 1928. Então o neto do pioneiro, José Otto Neumann, cumprir a missão diretiva da família no período de 1928 até 1975, sendo diretor-gerente até morrer. Seguindo a tradição familiar seu filho, Werno Blasio Neumann, é o atual diretor vice-presidente da agência Sicredi Pioneira de Nova Petrópolis, a nova denominação da cooperativa rural.

Esta cooperativa prosperou a partir de 1902. Em 1910 inclusive financiou a linha telefônica até São Sebastião do Caí. Foi ela quem alavancou Nova Petrópolis, financiando a compra de terras, animais e ferramentas para quem se casava. O próprio padrinho de casamento era o avalista. A cooperativa também melhorou a convivência entre vizinhos de origens diversas. Maçons e jesuítas somaram forças. O grão-mestre da loja maçônica de Nova Petrópolis, coronel honorário Alfredo Steglich, acertou-se com o padre Amstad.

A semente do cooperativismo lançada em 1902 germinou. Em 1967 surgiu a Cooperativa Piá que hoje industrializa 200 mil litros de leite por dia. Esta iniciativa teve o apoio financeiro e técnico do governo alemão. Werno Neumann, que fez estágio de três meses na Alemanha, presidiu a cooperativa Piá por 20 anos.

Pela determinação legal, que respeita a história do cooperativismo brasileiro, as autoridades públicas não podem abolir e/ou desestimular o funcionamento de qualquer

espécie de cooperativa. Pelo contrário, devem criar condições que possibilitem o desenvolvimento regular dos entes cooperados.

Alguns dados estatísticos veiculados no Portal do Cooperativismo, da OCB, demonstram que houve uma evolução em importância no cooperativismo no Brasil, embora as “fraudoperativas” e “gatoperativas”²⁹.

No entanto, é preciso que a cooperativa realmente seja esse tipo societário, não podendo ser mera ficção criada para obstar a aplicação da legislação. Uma das espécies cooperativa que está sendo mais utilizada para burlar a lei é, justamente, a cooperativa de trabalho e, por esse motivo, o item seguinte explicita as características corretas desse tipo cooperativo. Mesmo a tentativa de cooperativa autêntica que, no entanto, praticar, em caráter habitual, atos não-cooperativos, descaracterizar-se-á como tal, devendo submeter-se às normas tributárias aplicáveis nas demais sociedades civis e comerciais.

1.3 DEFINIÇÃO DE COOPERATIVA DE TRABALHO

As cooperativas de trabalho reúnem operários, técnicos, profissionais que organizam em comum seu trabalho a fim de proporcionar a si mesmos formas de trabalho e fontes renda. Podem ser subdividas: cooperativas de produção propriamente ditas, organizações comunitárias de trabalho, cooperativas de trabalho propriamente ditas e cooperativas de mão-de-obra.

O próprio cooperativismo surgiu como uma reação dos trabalhadores às condições sub-humanas a que estavam submetidos no início da Revolução Industrial, ao serem explorados pelos donos do capital e ao estarem desamparados pelo Estado. As cooperativas

²⁹ Estes termos são utilizados para as cooperativas “de fachada”, utilizadas com a intenção clara de burlar a legislação trabalhista.

foram uma das alternativas utilizadas pelos trabalhadores para minimizar as condições de miserabilidade em que se encontravam. Por isso, pode-se dizer mesmo que a gênese do cooperativismo está na cooperativa obreira.

Rosendo Rojas Coria³⁰ define as causas que geraram a formação das cooperativas obreiras: depressões econômicas que causam situações de desemprego e escassez; situações de emergências provocadas por guerras, ciclones e outros fatos da natureza; necessidade de resolver problemas econômicos e sociais.

Afirma, o citado autor, que poucas cooperativas de produção industrial foi criada pela vontade única de participar da concorrência mercantil capitalista:

São poucas as sociedades cooperativas de produção industrial que, além das causas anteriormente citadas, tenham sido criadas como as empresas capitalistas, ou seja, com a simples determinação de entrar na concorrência. Com efeito, as cooperativas industriais devem sua origem ao desemprego devido às guerras e aos fenômenos naturais, assim como quando se trata de resolver determinados problemas econômicos, como no caso de combater a exploração da mão-de-obra no sistema capitalista, resolver conflitos operário-patronais, ou ainda quando se trata de substituir a falta de homens na empresa para o desenvolvimento econômico de regiões remotas ou pouco civilizadas.

O desenvolvimento das cooperativas de trabalho, portanto, se dá em momentos que os princípios e os valores da solidariedade, ajuda mútua e esforço comum afloram da natureza humana, geralmente em decorrência de dificuldades, sejam elas naturais, sociais ou econômicas, que afligem um grande contingente de pessoas. Atualmente tais cooperativas tiveram nova arrancada, em razão das profundas transformações econômicas e sociais que decorrem do processo de globalização. O cooperativismo e o associativismo são algumas formas visualizadas pelos países menos desenvolvidos e sem desenvolvimento para

³⁰ CORIA, Rosendo Rojas *apud* Terezinha C. de Oliveira. *O desenvolvimento das cooperativas de trabalho no Brasil*. Série Difusão Cooperativa. São Paulo: OBB, 1984. p. 19.

competirem com os países plenamente desenvolvidos (e que já falam em fim do emprego), enquanto os primeiros necessitam desesperadamente de postos de trabalho para que a maioria de seus cidadãos melhore a péssima qualidade de vida que sofre. Surgiram, assim, as cooperativas, principalmente as de trabalho, como uma forma de resposta à concentração de renda e ao aumento das desigualdades sociais provocadas pela globalização.

É a definição estabelecida pelo Decreto nº 22.392/32 que embasa a modelagem desse tipo cooperativo, pois nenhum outro diploma legal que ofereceu nova conceituação. Nele se diz que são cooperativas de trabalho as formadas por operários de uma profissão ou ofício, tendo por finalidade melhorar os salários e as condições pessoais de trabalho de seus associados, sem intervenção do patrão, para contratar obras, tarefas ou serviços públicos ou particulares por todos os cooperativados ou por alguns dos cooperativados. Foi em 1932 que, no Brasil, passou-se a admitir essa modalidade de cooperativa.

Valentim Carrion³¹ esclarece que a cooperativa de trabalho ou de serviços é aquela que se constitui com trabalhadores autônomos que oferecem a terceiros, sem exclusividade, os serviços profissionais do grupo ou de seus membros individualmente, sem perderem sua liberdade de aceitação das tarefas.

Marcelo Mauad³², por sua vez, define cooperativas de trabalho como 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 a finalidade de melhorar a situação econômica e as condições gerais de trabalho de seus associados, em regime de autogestão democrática e de livre adesão, os quais, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, propõem-se a contratar e a executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns”.

³¹ CARRION, Valentim. Cooperativas de trabalho: autenticidade e falsidade. **Revista LTr**, v. 63-02. p. 167.

³² MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 73

Raimundo Simão Melo³³ explica que “a cooperativa de trabalho é criada por profissionais autônomos que se unem em empreendimento e prestam seus serviços à coletividade e a terceiros, sem nenhuma intermediação. Exemplos: médicos, arquitetos, artistas, auditores, etc. Como se vê, são trabalhadores tipicamente autônomos, por natureza”.

A partir de tais definições conclui-se que as cooperativas de trabalho são associações de pessoas que se reúnem para realizar um trabalho em comum, sem serem empregados e sem estarem submetidos ao vínculo empregatício, buscando, com isso, a melhoria de sua situação econômica e social através do exercício de uma ocupação. Seriam, pois, características das cooperativas de trabalho: inexistência da figura do empresário ou empregador; relação associativa e societária entre o cooperado e a cooperativa; finalidade de melhoria das condições econômicas e de trabalho dos associados; trabalho autônomo ou eventual exercido pelo cooperado; constituição por trabalhadores de uma ou mais profissões afins; prestação de serviços de profissionais e aproveitamento comum de todos os cooperados dos resultados obtidos pelo grupo; organização em sistema de autogestão democrática e de livre adesão; democracia para resolução de todos os assuntos da sociedade, viabilizada pela efetivação de assembléias, como instância máxima.

O objetivo comum que une a todos os cooperativados é a solidariedade, a ajuda mútua e o proveito comum dos resultados do trabalho coletivo, não havendo um apropriador. Não existe entre cooperado e cooperativa nenhuma relação de emprego, sendo o trabalho realizado de forma autônoma pelo cooperado em proveito de todos. A cooperativa não busca lucro e se vier a obtê-lo, será revertido para os próprios cooperados, em proveito de todos.

As cooperativas de trabalho, ante uma atualidade crescente desemprego estrutural e informalização, decorrentes da globalização e do abismo que se criou entre os países desenvolvidos e não desenvolvidos, podem ser uma solução para os trabalhadores e para a

³³ MELO, Raimundo Simão de *apud* Marcelo Mauad. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 75.

informalidade porque, ao mesmo tempo em que não acarretam encargos sociais às empresas (que, hoje, as oneram e, até, às vezes, impedem de empregarem os trabalhadores), asseguram aos obreiros garantias de saúde, previdência e fundo de reserva, que não os beneficia apenas durante o exercício do trabalho, mas também após, quando da aposentadoria.

As cooperativas de trabalho podem ser formadas de múltiplas formas, tendo em vista o espaço oferecido pelos artigos 5º e 10 da lei nº 5.764/71, os quais afixam que é livre a adoção do objeto e de natureza de atividade da cooperativa.

Virgílio Perius³⁴ assinala as diversas modalidades de cooperativas de trabalho, classificando-as assim:

- a) cooperativas de produção coletiva, mais comuns na Iugosláveia. No Brasil existem os CPAs, cooperativas criadas pelo Movimento dos Trabalhadores Sem Terra – MST, em seus assentamentos;
- b) organizações comunitárias de trabalho, como os kibutz, de Israel;
- c) as cooperativas de trabalho, que dispõem de um capital, equipamentos e instalações industriais próprias, produzindo em suas instalações bens e serviços, sem depender dos tomadores de seus serviços. Relacionam-se com o mercado para vender seus bens ou serviços. São as cooperativas de produção agrícola, industrial e artesanal;
- d) as cooperativas de profissionais liberais, autônomos, como as Cooperativas Médicas – Unimed ou as Uniodontos;
- e) as cooperativas de mão-de-obra, que operam nas instalações dos tomadores de seus serviços. Não se relacionam com o mercado, pois não produzem bens ou serviços próprios, senão para seus tomadores. São as cooperativas de lixo, de carregadores e ensacadores, de construção civil, jardineiros, encanadores, safristas etc...”

Marcelo Mauad³⁵ elabora uma classificação diferente daquela de Virgílio Perius:

- a) cooperativas de produção e de serviço: cuja característica principal é a posse pelos associados dos meios e demais fatores que lhes permitem gerar a produção ou os serviços. Detêm, inclusive, equipamentos e instalações. Tais organizações negociam o objeto do trabalho (os produtos e serviços) e não a força de trabalho em si mesma. Os ganhos decorrem dos trabalhos prestados e são divididos equanimemente entre os associados. Acrescendo que neste modelo, os riscos da atividade empresarial são da cooperativa.
- b) cooperativas de mão-de-obra: cuja característica principal é disponibilizar mão-de-obra para as empresas. A força de trabalho é alocada às empresas visando à

³⁴ PERIUS, Vergílio. *Cooperativas de trabalho: manual de organização*. p. 14.

³⁵ MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 87

prestação de trabalho do interesse desta. Não possuem meios e fatores próprios para a realização do trabalho, os quais são fornecidos pela empresa contratante.

c) cooperativas comunitárias de produção: cujas principais características são a organização das pessoas em comunidades ou vilas e a produção coletiva. Ocorrem, na maioria das vezes, no setor agrário. No plano internacional, são os modelos da China (comunas), de Israel (kibutz), do México (ejidos) e no Brasil com as Cooperativas de Produção Agropecuárias (CPA), do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST).

d) cooperativas de trabalho mistas: na conformidade do artigo 10, § 2º, da Lei nº 5.764/71, são consideradas cooperativas mistas aquelas que apresentam mais de um objeto de atividades. No caso das cooperativas laborais, nada impede, portanto, sua organização de forma mista, isto é, a estruturação de uma cooperativa cujo objeto seja, ao mesmo tempo, a produção de bens e a prestação de serviços; ou ainda, que a cooperativa faça a prestação de serviços e disponibilize mão-de-obra para empresas; ou, mesmo, que as organizações comunitárias de produção possuam unidades para industrialização de produtos agrícolas que prestem serviços. O importante é a observância dos elementos que identificam as cooperativas de trabalho como a prestação coletiva de trabalho, a ajuda mútua e o proveito comum dos resultados do trabalho, e que não haja vínculo de subordinação, afastando-se da relação de trabalho na forma de emprego. As organizações mistas também deverão desempenhar atividades especializadas, de proveito comum, consoante o disposto no art. 3º, da Lei das Cooperativas combinado com o art. 29, § 1º, do mesmo diploma jurídico.

O que caracteriza a cooperativa de trabalho, distinguindo-a das demais formas cooperativas, é a prestação coletiva de trabalho pelos cooperados. No Brasil destacam-se duas espécies de cooperativas de trabalho, que são mais utilizadas que as demais: as cooperativas de serviço ou produção e as cooperativas de mão-de-obra. As cooperativas de serviço ou produção são aquelas em que os cooperativados detêm todos os meios de produção e com eles realizam os serviços da cooperativa para os terceiros. Nas cooperativas de mão-de-obra, ao contrário, os trabalhadores não possuem os meios de produção, mas se utilizam de tais meios de terceiros, para que os cooperativados possam produzir e, assim, obter renda. Geralmente, o trabalhador cooperativado vai até as dependências da empresa tomadora dos serviços e lá presta os serviços contratados.

No Brasil, algumas cooperativas de trabalho, compostas por profissionais liberais, muito conhecidas são as Unimed, de médicos, e Unidonto, de dentistas.

Os benefícios visados pelas cooperativas de trabalho são, conforme Vergílio Perius³⁶, assim elencados:

- a) melhoria de renda de seus associados: uma vez que se consegue vantagens econômicas para o grupo, o que, numa relação de trabalho subordinado, seria do empregador;
- b) melhoria das condições de trabalho: na medida em que o cooperado assume posição de empresário, determinando em comum e de forma democrática as regras de atuação, os direitos sociais deixam de ser trabalhistas e passam a ser estatutários;
- c) melhoria da promoção dos trabalhadores: pois, estes ao adquirirem o status de empresários, tornam-se autogestionários de suas próprias atividades. O que demanda por parte dos associados permanente programa de capacitação e educação cooperativista, com respeito à liberdade, à democracia, igualdade e solidariedade.

As cooperativas de trabalho não têm relação direta com a Consolidação das Leis Trabalhistas vigentes no Brasil, pois suas regras não regulam aquelas sociedades, mas indiretamente possuem tal relação porque criam novos postos de trabalho com garantias aos trabalhadores que da informalidade retiram.

É essa a visão de cooperativa de trabalho que se destaca, ou seja, aquela que, segundo Buchez, afasta os intermediários entre os prestadores de serviço e aquele que encomenda, toma o serviço. Formula plano em que operários da mesma profissão se associam para prestar serviços diretamente àquele que precisa deles. Sem patrão, que fica com parcela do valor do trabalho, representada pelo lucro. Assim, embora a crescente mecanização e informatização do trabalho, bem como a informalização dos contratos, os trabalhadores, embora não tenham empregos, possuem uma assistência social e previdenciária, negados pela informalidade que os põe na dependência da assistência do Estado.

A genuína cooperativa laboral exige, segundo Mauad³⁷, para se caracterizar, os seguintes aspectos essenciais: “condição autônoma ou eventual do trabalhador, para afastar a figura do empregado; objetivo de alcançar a melhoria das condições econômicas e das

³⁶ PERIUS, Vergílio. Cooperativas de trabalho: manual de organização. **Revista Econômica**. São Leopoldo: UNISINOS, 1997. p. 340-341.

³⁷ MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 75-77.

condições gerais de trabalho; visando à eliminação da intermediação do trabalho por “patrão” ou “empregador”; busca, como meta, da contratação e da execução de obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares que possam ser executados por todos conjuntamente ou por grupos de alguns trabalhadores”.

Em 1987, o III Seminário Brasileiro das Cooperativas de Trabalho, realizado em Belo Horizonte, já destacava tais requisitos quando definia cooperativa de trabalho:

São associações de pessoas físicas, de uma ou mais categorias de trabalhadores, reunidas para o exercício profissional em comum, em regime de autogestão democrática e de livre adesão, tendo como base primordial o retorno ao cooperado do resultado de sua atividade laborativa, deduzidos exclusivamente os custos administrativos, a reserva técnica e os fundos sociais.

Tancredo Fidas Pinheiro Guimarães³⁸ reitera o entendimento de que as cooperativas afastam o intermediário do processo laboral, evitando, assim, que este retire parcela substancial da remuneração do trabalhador, ao dizer que elas: “têm por fim a prestação de determinado trabalho com o sentido de carrear para os seus associados a parte que deveria tocar aos intermediários, que, sem dúvida, constitui melhoria dos respectivos proventos”.

José Odelso Schneider³⁹, por sua vez, esclarece que a cooperativa de trabalho, em sentido estrito, é a organização com dupla identidade, que se realiza em nível de dono e produtor, significando que os associados constituem uma empresa sob sua responsabilidade e direção para lhes proporcionar oportunidades de trabalho, seja na produção artesanal, seja na produção rural, seja na produção industrial. Os próprios cooperativados definem as diretrizes e políticas gerais da organização, assim como escolhem democraticamente os dirigentes. Embora não seja vedado que uma cooperativa dessa espécie admita empregados em seu

³⁸ GUIMARÃES, Tancredo Fidas Pinheiro. *Prática jurídica: geral e comercial*. São Paulo: Cia. Ed. Nacional. p. 246.

³⁹ SCHNEIDER, José Odelso. Cooperativas de produção ou de trabalho: sua viabilidade no Brasil. *Cadernos CEDOPE – Série Cooperativismo, n. II-6*. UNISINOS, 1991.

corpo, para execução de suas finalidades, geralmente inexistente a figura do empregado, sendo todos os envolvidos cooperativados, ou seja, associados, cujo objetivo precípua é a liberação dos associados da condição de assalariados. O autor citado explica, ainda, que no Brasil a grande maioria das cooperativas se apresentam predominantemente como cooperativas de serviços.

Schneider esclarece que a dificuldade de criação desse tipo cooperativo, no Brasil, se deve à protetividade e paternalidade da nossa legislação trabalhista, que se reflete nos julgamentos da Justiça do Trabalho, ante a ocorrência das demandas originárias nas cooperativas.

Uma característica importante de aparentes cooperativas de trabalho que surgem no Brasil, na atualidade, é que se tratam apenas de uma burla à legislação trabalhista, sendo, na realidade, verdadeiras empresas travestidas de cooperativas, tendo como dirigentes seus proprietários, que se perpetuam nos cargos e administram a todos como empregados. Tais cooperativas fraudulentárias deveriam ser fiscalizadas rigidamente pelos órgãos atinentes do Ministério do Trabalho a fim de serem extintas para que possam prosperar aquelas que são autênticas.

Indispensável, para tanto, exigir-se que os gestores das cooperativas de trabalho tenham um nível básico de instrução formal e de cultura geral, bem como um mínimo de visão administrativa, contábil e empresarial, clara visão sobre a dinâmica e os desafios do mercado e que a entidade preencha requisitos de capitalização. Em geral, a maioria dos administradores cooperativos não possui visão empresarial tão ampla, porém, assim como são e devem ser incentivadas as pequenas e micro empresas, com apoio de órgãos oficiais de capacitação, o mesmo procedimento deveria ser adotado com as cooperativas; ou seja, capacitar-se seus gestores e cooperativados, a fim de que sejam implantadas e implementadas reais e exitosas cooperativas. Até mesmo porque, em face das características específicas de

sua organização, os técnicos e administradores não podem utilizar procedimentos centralizadores e autoritários de administração, e somente gestores e associados realmente capacitados podem decidir, pela via democrática, conjuntamente, mantendo a eficiência da instituição.

Seria importante, na formação da cooperativa de trabalho, um órgão além do Conselho Fiscal, que tivesse por objetivo, justamente, um controle permanente e eficaz sobre os dirigentes eleitos e eventuais executivos contratados. Dito Conselho teria deliberação diretamente sobre as contas e as atividades dos gestores.

É certo que a jurisprudência trabalhista se tem manifestado, de forma unânime, no sentido de afastar dos benefícios cooperativos aquelas que são organizadas como clonagem de “gatos”, empresas terceirizadoras de qualquer tipo de serviço, com o mero escopo de escapar da incidência dos encargos sociais. Para que ocorra enquadramento no artigo 442, parágrafo único, da CLT, é necessário que seja formada uma verdadeira sociedade cooperativa, consoante a lei 5.764/71. Enfim, que existam verdadeiros associados, que o objeto da sociedade seja lícito e que sua finalidade seja prestar serviços aos associados ou em regime de reciprocidade, visando, sobretudo, ao bem comum dos sócios-cooperados. Também a contratação não pode ser realizada sob o pálio das condições que atendem aos artigos 2º e 3º da CLT, caso contrário se caracterizará como um efetivo contrato de emprego.

Aspecto importante na criação das cooperativas de trabalho é que elas não se caracterizem como instituições de *marchandage*, ou seja, reúnam diversos tipos de trabalhadores, de diferentes categorias profissionais, atendendo à necessidade de mão-de-obra de múltiplas empresas, mas que se identifiquem pela reunião de um tipo de profissional, para prestar um serviço de forma efetivamente autônoma, porém reunida. A partir da própria constituição, a instituição organizadora das cooperativas deverá verificar a presença destes requisitos.

É certo que existem bons exemplos de cooperativas de trabalho, podendo ser citadas aquelas de produção rural, que visam a melhorar as condições de vida de seus membros; as cooperativas de produção urbana, as vezes com o objetivo de assumir empresas que estavam indo à falência e que iriam desempregar um sem-número de pessoas. No entanto, para que essas cooperativas realmente se estabeleçam é imprescindível que seja feito um trabalho sério de assessoramento governamental e também de estímulo ao associativismo. Maus exemplos de cooperativas de trabalho são muito freqüentes, identificando-se pelo simples fornecimento de mão-de-obra subordinada, que visa a apenas beneficiar os tomadores de serviço e aos próprios donos das cooperativas, lembrando-se que tais entidades têm efetivamente donos. Tais “cooperativas”, ao invés de beneficiar os trabalhadores, o que fazem é prejudicá-los, negando-lhes direitos e condições mínimas de trabalho, principalmente aos que têm menor grau de instrução.

O que se deseja é a formação de cooperativas de prestação de serviços, integradas por profissionais verdadeiramente autônomos, como médicos (exemplo da UNIMED), engenheiros, contadores, etc. Estas, sim, seriam alternativas de segurança para os profissionais na atual conjuntura brasileira. Servem para redução dos encargos sociais, flexibilização das leis trabalhistas, terceirização dos contratos de trabalho, sendo uma alternativa diante da concepção da estruturação das categorias econômicas e empresariais de menor potencial, organizando-se em redes para conseguir competir com as grandes redes globalizadas e avançadas tecnologicamente.

Juarez Varallo Pont⁴⁰ distingue duas situações distintas quanto às cooperativas: aquelas nas quais os princípios verdadeiramente cooperativos são preservados e norteiam a relação societária, não cabendo o intento de estabelecimento de vínculo empregatício, e aquelas que são fraudulentas, à luz do artigo 9º da CLT, que executam procedimentos escusos

⁴⁰ PONTE, Juarez Varallo. Cooperativa de trabalho: uma alternativa ao desemprego? *In. GENESIS*, Curitiba, 7(42): 745-804, junho, 1996, p. 781-782.

para burlar a relação de emprego e preterir direitos trabalhistas dos empregados. Citando Sérgio Pinto Martins, define quando a cooperativa seria fraudulenta: havendo continuidade na prestação de serviços pela mesma pessoa e sendo o serviço por tempo indeterminado e caráter permanente. O recomendável, segundo o autor citado, seria o rodízio de cooperados na prestação de serviços e não a manutenção das mesmas pessoas.

Pont ressalta que seria prudente, embora o furor legalista e o pretexto de se punir fraudes ao ordenamento jurídico trabalhista, não se perder de vista que o instituto da cooperativa tem qualidades que não podem ser desprezadas, em especial quando surge como alternativa concreta para oferecer ocupação a trabalhadores desempregados, desde que cumpridas as suas finalidades e as exigências da lei.

Para caracterizar esse tipo cooperativo, vale importante aduzir o magistério de Marcelo Mauad⁴¹ que caracteriza as cooperativas de trabalho pelo exercício profissional comum, a prestação coletiva dos trabalhadores, baseada nos princípios da ajuda mútua e no proveito comum dos resultados do trabalho. Ele as diferencia das cooperativas de prestação de serviços profissionais e das sociedades de artesãos porque estas exercem suas atividades de forma individualizada.

Explica o autor citado que a finalidade das cooperativas de prestação de serviços profissionais é a contratação desses serviços profissionais, impessoalmente, distribuindo-os de forma equânime aos seus associados, na qual cada um os executa individualmente, assegurando a uniformidade de trabalho e de remuneração. Funcionam como um órgão de apoio e de captação de clientes para seus cooperados. Enquadram-se, nessa modalidade, as cooperativas de médicos, dentistas, contadores, engenheiros e integrantes de outras profissões liberais. Um grupo de profissionais pode, no entanto, se reunir em uma cooperativa com

⁴¹ MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 123-126.

vistas à prestação coletiva do trabalho, caracterizando-se, portanto, como cooperativa laboral, ou seja, de trabalho.

As cooperativas de artesãos, por sua vez, permanecem intieramente independentes da sociedade. Conservam sua responsabilidade pela produção. Trabalham em seus próprios estabelecimentos, com seus utensílios e sua equipe. A cooperativa serve para alugar ou vender máquinas em condições especiais e também para vender a produção obtida com o trabalho.

1.4. REGULAMENTAÇÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO NO BRASIL

As cooperativas de trabalho, no Brasil, são regulamentadas, pelos mesmos Diplomas Legais vigentes para as demais cooperativas. Neste contexto, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, XVIII, dispõe sobre a criação de associações e, na forma da lei, de cooperativas, estabelecendo que elas independem de autorização e estão abrigadas da interferência estatal em seu funcionamento.

Já no artigo 146, III, “c”, o Diploma Magno prevê que a Lei Complementar, quando tratar das normas gerais sobre matéria tributária deve estabelecer um adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas.

Mais além, no artigo 174, § 2º, determina que a lei deve apoiar e estimular o cooperativismo e outras formas de associativismo.

E no artigo 187, VI, dispõe que a política agrícola deverá levar em conta, especialmente o cooperativismo.

Por tudo que foi estabelecido na Constituição, denota-se que a sociedade cooperativa tem tratamento especial e estimulado, visando justamente à produção de renda para o próprio associado e cooperativado, sem intervenção do domínio econômico.

A própria CLT, no artigo 511, autoriza a associação com fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos e profissionais a todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou ainda profissionais liberais, exerçam a mesma atividade profissional ou profissões similares ou conexas.

Com esta determinação, aceita a sociedade cooperativa de trabalho, que se forma, justamente, para coordenar os interesses econômicos e profissionais de seus associados.

A lei geral das cooperativas, nº 5.674, de 16 de dezembro de 1971, artigo 5º, autoriza a criação e funcionamento das cooperativas de trabalho quando determina às cooperativas adotarem, como objeto, qualquer gênero de serviço, operação ou atividade.

Tal diploma legal, no artigo 90, estabelece que nenhum vínculo de emprego se forma entre as cooperativas e seus cooperativados, definindo, portanto, que as que realmente se formam dentro dos preceitos e princípios cooperativistas não gerarão vínculo empregatício entre elas e seus cooperativados; enfatiza-se, portanto, que as cooperativas de trabalho, desde que sejam efetivamente uma cooperativa, e não um disfarce fraudatório para uma empresa e uma relação de emprego, não forma vínculo empregatício com seus cooperados.

Em 09 de dezembro de 1994, a lei nº 8.949 acrescentou um parágrafo ao artigo 442 da CLT, para definir especificamente a inexistência de relação de emprego nas cooperativas de trabalho. Assevera que não se forma vínculo empregatício entre os tomadores de serviços da cooperativa e os cooperados, ao mesmo tempo em que definiu que não existe vínculo empregatício entre a própria cooperativa e seus associados, independente do ramo que tenha adotado.

2 TERCEIRIZAÇÃO

2.1. O TRABALHO NO MUNDO E NAS DIVERSAS ÉPOCAS HISTÓRICAS

Antes de se adentrar diretamente no que seja a terceirização, uma forma de atividade laboral que vem se desenvolvendo a partir do século XX, importante que se busque referir um pouco da história do exercício laboral, do trabalho no decurso da história da humanidade.

E primeiramente, ao tratar do desenvolvimento histórico do labor humano, é imprescindível se conceituar o que significa trabalho e sua origem etimológica. Carlos Alberto Chiarelli⁴² explica que a questão é complexa. Cita Laudelino Freire que garante que a origem do termo seria o vocábulo latino *trabaculum*, numa versão vulgar do idioma. Informa que a maioria dos filólogos, no entanto, encontra a gênese da palavra no substantivo latino *tripalium* e no verbo, em primeira conjugação, que se vincula a ele, ou seja, *tripaliare*. Aprofundando mais o assunto, o autor cita Sérgio Pinto Martins para esclarecer que *tripalium* significava “um cavalete de três paus, usado para sujeitar cavalos no ato de se lhes aplicar a ferradura”. A partir destas concepções surgiu o termo *tripaliare*, que foi transformado para *trepaliare*, a qual significava toda e qualquer atividade, ainda que intelectual.

⁴² CHIARELLI, Carlos Alberto. *O trabalho e o sindicato: evolução e desafios*. São Paulo: LTr, 2005. p. 21.

Claro está, portanto, que desde sua origem etimológica, o trabalho se vincula a “prostrações físicas e até a problemas morais”. Seria “a confirmação das Escrituras Sagradas: ‘ganharás o pão com o suor do teu rosto’, sendo trabalho o esforço para obtenção de um desiderato mediato ou imediato”⁴³.

O trabalho, então, é o desgaste físico ou intelectual do sujeito que o pratica. Mas tal desgaste não pode se confundir com aquele do animal ou da máquina porque o homem tem motivação para o trabalho, utiliza seu intelecto para realizá-lo, não o faz de forma autômata, mas inclui sua inteligência, sua força mental no desenvolvimento do trabalho. Traduzindo, enquanto o homem, ainda que tenha um trabalho previamente determinado e especificado, para realizá-lo, não pode afastar o pensamento do ato de trabalhar, utiliza o raciocínio na confecção da determinação, podendo inclusive facilitar sua atividade. O animal e a máquina não tem essa possibilidade, não logram utilizar raciocínio na execução da atividade, cumprem sem inteligência aquilo que foram manipulados para fazer. Sempre atrás da máquina ou do animal há um homem, uma inteligência humana a lhe determinar o caminho.

Hegel, citado por Liliana Allodi Rossit⁴⁴, foi quem primeiro formulou a teoria filosófica do trabalho, considerando-o como “mediação entre o homem e seu mundo”. Ele defendeu que, diferentemente dos animais, o ser humano não consome diretamente o produto natural, podendo elaborá-lo de maneiras diferentes, conferindo um valor e lhe dando destinações diversas.

Hannah Arendt⁴⁵, por sua vez, a partir da expressão *vida activa* designa três formas de atividades humanas fundamentais: “labor, trabalho e ação”. Para ela, as três são “atividades fundamentais porque a cada uma delas corresponde uma das condições básicas mediante as

⁴³ CHIARELLI, Carlos Alberto. *O trabalho e o sindicato: evolução e desafios*. São Paulo: LTr, 2005. p. 21.

⁴⁴ ROSSIT, Liliana Alldi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001. p. 71.

⁴⁵ ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Tradução de Roberto Raposo. Posfácio de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000. p. 15.

quais a vida foi dada ao homem na Terra”. Indo mais além, ela explica em que consiste cada uma das atividades:

O labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujo crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio têm a ver com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor no processo da vida. A condição humana do labor é a própria vida.

O trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, existência esta não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie, e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz um mundo “artificial de coisas, nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais. A condição humana do trabalho é a mundialidade.

Como se pode notar, o trabalho é parte da própria existência humana, pois é atividade humana que busca transformar os recursos naturais do mundo para melhor adequá-lo à existência do homem e para facilitar suas relações.

Inicialmente o homem trabalhou, na época primitiva, apenas para obter alimentos, defender-se e sobreviver no ambiente hostil em que se encontrava. Nesta época, sendo nômade, não logrou realizar uma transformação efetiva em apenas uma área, pois a partir do momento em que não possuía mais os recursos naturais indispensáveis à sua sobrevivência, abandonava o local e partia para novo onde novamente realizaria a mesma atividade e assim sucessivamente.

A partir do momento em que a grande maioria dos homens existentes na Terra passou a se fixar num mesmo local e buscar ali desenvolver sua vida, sua família, seu clã e sua sociedade, começou a modificar mais profundamente o local onde se encontravam, criando também, pelo trabalho humano, as primeiras notas que deram início ao processo que pode ser

chamado de civilização humana. Nesta época o trabalho ainda era de todo livre e sua importância se dava, basicamente, pela satisfação das necessidades da comunidade em que se realizava. Ou seja, a caça, a pesca, o plantio, o cuidado com os animais que podiam ser mantidos em cativeiro, a produção na terra e a defesa eram as atividades primordiais. Também começou aí a produção de instrumentos que facilitavam a atividade humana, o que deu início ao que pode ser chamado de civilização.

Passado o período denominado como Pré-histórico, surge a Antigüidade clássica e nela as relações de trabalho se subdividiam em duas, ou seja, o trabalho escravo e o trabalho livre. O trabalho livre também era gratuito e podia ser retribuído por recompensas privilégios e favores deferidos pela família real e pela nobreza. Os pensadores gregos e romanos, que exerciam um trabalho livre na sua sociedade, de natureza eminentemente intelectual, exerciam as atividades inerentes à política, ao desenvolvimento dos prazeres mundanos, arte, cultura, e ao desenvolvimento do espírito humano. Deixavam aos escravos todo o trabalho braçal e aquele que era necessário à sobrevivência da sociedade. Nesse período eram distintas cinco classes sociais, ou seja, a família real; os sacerdotes; os nobres; a classe média dos escribas, mercadores, artífices e agricultores abastados; e os camponeses. Por necessidade da segurança dos territórios juntou-se às classes já existentes os soldados profissionais e pelo domínio de novos territórios, os escravos, oriundos dos povos dominados, que constituíram, então, a sexta e a sétima classes sociais. O que se nota, então, é que o trabalho, ainda que imposto pelo direito da força, na Antigüidade, determinou, a divisão social dos povos.

Com a queda do Império Romano e o surgimento das idéias e situações que caracterizaram a Idade Média feudal, não havia mais um regime escravista nos moldes romanos, ele foi substituído pelo regime de servidão à gleba. O trabalho agrário, vinculado à terra, era o mais importante. Nesse sistema o proprietário da terra, o senhor feudal, permitia que seus vassalos morassem sobre a terra, sob a contraprestação obrigatória de parte

considerável do que produziam e também da manutenção da propriedade e dos domínios do seu senhor. Pela necessidade humana, também era desenvolvida a produção artesanal, a prática do comércio e dos serviços. Estas últimas atividades começaram a ser desenvolvidas dentro da gleba feudal e depois foram para os burgos, que deram origem e formaram novamente as Cidades, as quais haviam sido bastante diminuídas na época feudal. Decorrente novamente do trabalho associado à religião surgiu a estratificação social: elite clerical, guerreiros, trabalhadores. As relações de trabalho se desenvolviam diretamente entre os camponeses o senhor feudal. O trabalho, a utilização da terra, era retribuída com produtos da agricultura, com serviços e, em alguns casos, com dinheiro. Na sociedade feudal os trabalhadores produziam para as classes dominantes, os eclesiásticos e a nobreza.

A partir do crescimento das atividades da indústria de utensílios, móveis, roupas e outros objetos e também da crescente transferência de tais atividades para os burgos, houve o progresso das Cidades e a maior circulação de dinheiro, situação pela qual os artesãos viram a oportunidade de viverem de seu ofício, deixando de produzir apenas para atender suas necessidades individuais e familiares. Assim surgiram as corporações de ofício.

Conforme Huberman, citado por Burns, o qual é referido por Arnor Lima Neto⁴⁶, ditas corporações eram a “mais característica forma de organização econômica e social das cidades medievais”. Elas eram “associações de auxílio mútuo, constituídas por artesãos (as guildas de ofícios) ou mercadores, com vistas à proteção e promoção de interesses especiais”. As guildas de mercadores, por sua vez, tinham por objetivo “manter um monopólio do mercado local para seus membros e preservar um sistema econômico estável”. Elas buscavam, também, “restringir ao máximo o comércio por parte de estrangeiros na cidade”. Assim garantiam “a seus membros o direito de participar das vendas propostas por seus outros membros”,

⁴⁶ LIMA NETO, Arnor. *Cooperativas de trabalho: intermediação de mão-de-obra e subtração de direitos dos trabalhadores*. Curitiba: Juruá Editora, 2004. p. 37

obrigando “a uniformização os preços”. Tais corporações tinham por objetivo precípua garantir que ninguém tomasse o mercado dos bens produzidos pelos comerciantes.

As corporações de ofícios regulavam as atividades e negócios dos artesãos. Elas possuíam como únicos membros plenos, com direito a voto, os artífices-mestres que eram os melhores em seus ofícios e tinham suas próprias lojas. Como demais membros elas tinham também os aprendizes e os jornaleiros ou companheiros, que tinham aprendido seus ofícios mais ainda trabalhavam para os mestres, também buscavam preservar os monopólios dos artífices e limitar a competição, uniformizando preços e a remuneração compensatória dos produtos, regulando os métodos de produção e qualidade dos materiais que deveriam ser aplicados. Os aprendizes moravam e trabalhavam com o mestre, mediante pequena retribuição que poderia ser em gêneros ou dinheiro, podendo, depois, continuar a trabalhar para o mesmo mestre, para o outro mestre ou ainda iniciar seu próprio negócio, quando vagasse uma oficina.

Os fundamentos do sistema corporativo foram quebrados, principalmente pela ascensão dos filhos dos mestres corporativos à chefia das guildas, em detrimento dos companheiros, que anteriormente progrediam profissionalmente e, na falta do mestre, poderiam ser eleitos para seu posto. Pela quebra de tais fundamentos, as corporações deixaram de ter sua força e permitiram as mudanças econômicas que culminaram com sua extinção. Tal perda de força gerou, também, significativas mudanças políticas e sociais. Tais mudanças fortaleceram a Monarquia e acabou se consubstanciando no ideário mundial que foi denominado de Estado Moderno e Revolução Comercial.⁴⁷

O período denominado de Revolução Comercial, parte e efeito da Revolução Industrial, mediu os anos de 1450 e 1800, conforme Arnor Lima Neto⁴⁸, compreendendo, na concepção de Burns, citado por aquele autor, “uma transição da economia semi-estagnada,

⁴⁷ Importante referir que não houve um rompimento linear de um estágio ao outro, mas ao mesmo tempo em surgiam as novas formas de trabalho ainda persistiam as corporações de ofício. Elas foram lentamente sendo substituídas pelas novas formas de organização do trabalho até finalmente sucumbirem e desaparecerem, mais isto durou ainda cerca de um século.

⁴⁸ LIMA NETO, Arnor. *Cooperativas de trabalho: intermediação de mão-de-obra e subtração de direitos dos trabalhadores*. Curitiba: Juruá Editora, 2004. p. 38.

localizada e em grande parte de subsistência da Idade Média para o regime capitalista, dinâmico e de âmbito mundial, dos tempos modernos”.

Nesse período houve uma expansão econômica, progresso da atividade bancária e do comércio, principalmente pelo acréscimo de mercados ultramarinos e o crescente número de produtos disponíveis derivados das colônias recém-descobertas. A forma mais conhecida de produção industrial no período, embora houvesse indústrias de fundição de minérios, era o sistema doméstico, adotado na indústria da lã. As atividades eram executadas pelos próprios artesãos, em suas casas, a partir de matéria-prima adquirida pelo empresário e distribuída aos trabalhadores, que realizavam suas tarefas mediante pagamento.

Nessa época tornou-se forte a figura do intermediário, daquele que comprava a mercadoria produzida pelos trabalhadores e as revendia ao consumidor, ainda que estivesse distante do produtor. Assim quem nada produzia recebia pelo trabalho de outros. Tais intermediários eram os capitalistas, a eles cabiam os lucros pelos produtos que vendiam no mercado. E os trabalhadores, artesãos, antes donos de suas próprias atividades, agora passaram a ser assalariados e subordinados, pois dependiam da matéria-prima adquirida pelos intermediários capitalistas, deles dependiam para receber pelo produto de seu trabalho e deles dependiam para colocar no mercado o seu trabalho.

Como cada vez mais os artífices tornavam-se dependentes dos capitalistas, recebendo destes até mesmo as ferramentas e utensílios para o trabalho, começaram a ser criadas as grandes oficinas centrais, para onde se dirigiam os trabalhadores a fim de cumprir a faina que lhes era imposta. Com a criação de tais oficinas, surgiu o sistema fabril, destinado a atender o mercado que se ampliava. Nesse contexto o trabalhador passou a ser cada vez mais dependente, trabalhando nas instalações do empregador sob sua direta intervenção e supervisão.

Com a ampliação cada vez maior dos mercados e a necessidade do crescimento da produção para atendê-los, em Londres, um dos centros mais desenvolvidos da época, surgiram as primeiras máquinas, formuladas a partir da idéia de James Watt, de associar a máquina com a força do vapor, em 1763. Assim as unidades fabris foram aumentadas em seu tamanho e instaladas nas cidades, o que ocasionou uma nova classe de trabalhadores assalariados, o proletariado.

Este período, do surgimento da máquina a vapor e da transformação profunda nas relações de trabalho e no modo de agir dos trabalhadores diante dos modos de produção, foi denominado de Revolução Industrial. Tal época, para Domenico de Masi⁴⁹, foi o início de um dos maiores empreendimentos da espécie humana e sua “organização científica estava destinada a evoluir por todo o século XIX, até encontrar o seu apogeu nas grandes fábricas metalúrgicas e automobilísticas dos Estados Unidos”.

O período industrialista evoluiu para o século XX e marcou as feições do trabalho até meados deste século. Apenas a partir da segunda metade do século XX é que as teorias de Adam Smith, aperfeiçoadas por Taylor e colocadas em prática por Ford, começaram a sofrer novas e expressivas mudanças, as quais foram atribuídas, conforme relata Ricardo Antunes⁵⁰, à crise estrutural do capitalismo⁵¹.

Henri Ford transformou as idéias preconizadas por Taylor em realidade na linha de montagem de seus automóveis. De Masi refere que Ford, após introduzir a linha de

⁴⁹ DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 2. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999. p. 126.

⁵⁰ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Bontempo, 2001. p. 29-30.

⁵¹ Para se conhecer um pouco desta teoria tão duradoura é importante a descrição dos pensamentos de Adam Smith e Taylor. Adam Smith entendia que era fator de desenvolvimento industrial e de produção a idéia da divisão do trabalho e da especialização que daria capacitação e eficiência ao trabalhador, gerando uma economia de tempo. O ideário defendido por Taylor era da separação entre o trabalho intelectual e o trabalho manual, este último dividido em partes com o objetivo de reduzir ao máximo a complexidade de cada tarefa a ser realizada, tornando-a cada vez mais simples, rudimentar e sincronizada com a máquina e a ferramenta a ser utilizada. Com cada operário estando perfeitamente adaptado à tarefa que teria que realizar, seriam otimizados até mesmo os movimentos que o trabalhador realizaria e o tempo que utilizaria para sua realização. O filme Tempos Modernos, de Charles Chaplin bem demonstra esta máxima. O operário fica automatizado em sua tarefa repetitiva. Assim, para Taylor, seria alcançada a proximidade da perfeição na tarefa executada.

montagem, conforme o ideal de Taylor, na produção de seu “Modelo T”, em apenas seis meses reduziu de nove para cinco horas o tempo de trabalho de montagem de um motor. Poucos anos depois, estando bem ajustado o sistema, quadruplicou o rendimento de cada operário, observando que cada operário tinha reduzida sua necessidade de pensar e seus movimentos que eram mínimos ou um só, sempre que possível. Esta produção defendida por Ford era a produção em série e em massa de mercadorias a partir da produção homogeneizada e verticalizada.

Tal fórmula se difundiu da indústria automobilística para outros ramos da indústria e até mesmo para o setor de serviços, formando o perfil de acumulação do modelo capitalista.

Este sistema de acumulação flexível também sofreu profundas transformações com as modificações que o capitalismo passou a sofrer a partir de 1970. Nessa época as exigências de consumo passaram a ser de produtos mais especiais e únicos, fazendo surgir um processo de produção mais artesanal, mais desconcentrado e mais desenvolvido tecnologicamente. Nessa nova visão o modo fordista/taylorista deixa de ser o único, trabalhando em conjunto e sendo substituído, aos poucos, pela flexibilização da produção e pela especialização flexível, por novos padrões de busca da produtividade, novas formas de produção adequadas à nova lógica do mercado. Essa situação deu certo em países mais desenvolvidos como Estados Unidos, Alemanha, Suécia, França e Itália⁵².

A nova palavra de ordem do mundo fabril é a flexibilização, então tem que ser flexibilizado o produto, o trabalhador e o próprio mercado de trabalho. Esta flexibilização tem resultados positivos enquanto Países de primeiro mundo, onde o setor industrial, comercial e de serviços é mais desenvolvido, a população tem maior nível cultural e as instituições são

⁵² Não se pode esquecer que no mundo globalizado de hoje são vivenciadas três realidades bem distintas: a era pré-industrial, era industrial e a era pós-industrial. Até mesmo dentro de um mesmo País, tal como o Brasil, com suas dimensões continentais, existem comunidades apenas extrativas, que trabalham apenas para retirar sua sobrevivência, outras que vivenciam a realidade do esgotamento físico e mental derivado da industrialização absoluta e outras ainda que já exercem seu trabalho de forma apenas tecnológica e intelectual. O desenvolvimento tecnológico e a realidade pós-industrial decorrente não tem gerado, portanto, para todos os países, os resultados promissores vivenciados por De Masi na Itália, mas tem ocasionado em alguns um desemprego desestrutural que tem retirado capacidade financeira e de sobrevivência da população.

mais fortes, inclusive as organizações sindicais. Porém pelo processo da globalização alguns Países ficaram com os bônus de tal situação enquanto outros ficaram apenas com os ônus. Verifica-se, por exemplo, que a China, em face de seu enorme contingente de trabalhadores, flexibilizou totalmente as suas relações de trabalho, voltando a uma situação análoga a anterior da Revolução Industrial. Enquanto outros Países, como Estados Unidos, Japão, Itália, Inglaterra, dentre outros de igual desenvolvimento industrial, já estão vivendo a ausência de trabalho pela ampliação crescente da tecnologia, onde haveria ausência de trabalho sem ausência de recursos financeiros, o que caracterizaria a verdadeira Revolução Pós-industrial.

O início desta nova visão flexibilizadora da produção fabril se deu com o desenvolvimento, por Taiichi Ohno, na indústria Toyota, de métodos que se tornaram as novas bases da organização do trabalho, em substituição ao fordismo. Segundo Ricardo Antunes⁵³, no toyotismo, desenvolve-se uma estrutura mais flexível, onde “a produção está vinculada à demanda, visando atender às exigências do mercado consumidor”. Por isso esta estrutura é variada e bastante heterogênea. O trabalho operário é realizado em equipe, com variedade de funções, pela qual um mesmo operário pode atuar em várias máquinas. Surge a idéia do *just in time*, ou seja, o melhor aproveitamento do tempo de produção e também do sistema de *kamban*, ou seja, o planejamento industrial a partir da quantidade a ser produzida pelas unidades anteriores, acionando a produção do fim para o início, para que se chegue a um estoque zero.

Juntamente com essa nova modalidade de produção industrial, desenvolveu-se, também, a estrutura horizontalizada, pois a indústria nos moldes toyotistas é responsável somente por 25%⁵⁴ da produção, priorizando o centro de sua especialidade, o seu foco, transferindo a terceiros, às terceirizadas, o que não diz respeito ao centro da empresa, as

⁵³ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000. p. 31.

⁵⁴ Esta porcentagem está definida por Arnor de Lima Neto na sua obra *Cooperativas de Trabalho*, editada pela Editora Juruá, à página 54.

atividades que hoje podem ser chamadas de atividades-meio. A responsabilidade da empresa central seria transferir seu *know-how*, seus conhecimentos consistentes em métodos e procedimentos para a rede terceirizada. Não deixa de se buscar, dentro da visão toyotista, a racionalização do processo produtivo, ou seja, a intensificação e melhoria do ritmo produtivo no menor tempo. Nesse contexto continua se objetivando a intensificação do trabalho, mas é diminuída, ao menos um pouco, a robotização do homem, que pode raciocinar, inclusive para programar as máquinas que vão lhe auxiliar na execução das tarefas.

Embora a criação e desenvolvimento de uma nova modalidade de trabalho, pelo toyotismo, a terceirização, que, em princípio, poderia ampliar o mercado de trabalho para os trabalhadores, desenvolveu-se, em conjunto, a globalização que, no dizer de Paul Singer deu nova visão ao mundo, tornando-o mais aberto e receptivo, mas, ao mesmo tempo, mandou, com as novidades consumíveis, a quebra de empresas, o corte de postos de trabalho e as crises financeiras. Isso principalmente nos Países intermediários, que não são tão atrasados industrialmente como alguns da África, que vivem um período que poderia ser chamado de pré-industrial, nem chegam a ser tão desenvolvidos e futuristas que vivem o período pós-industrial.

Alguns Países, tendo como exemplo mais marcante a China, viram como solução aos problemas do desemprego estrutural e da miserabilidade da população, que lhes assolaram com a globalização, o retrocesso nos direitos trabalhistas conquistados, tornando as atividades dos trabalhadores praticamente escravas, ou seja, acrescentando horas de trabalho, diminuindo salários e a proteção laboral. Assim, com o chamado *dumping* laboral, a eles foi permitido concorrer com vantagem no mundo globalizado, haja vista que seus produtos são colocados no mercado a um valor muito mais baixo que o dos demais países.

Em países, como o Brasil, a conjuntura globalizada gerou a quebra e a venda de muitas empresas, bem como a queda do nível de emprego formal, jogando muitos

trabalhadores ao setor informal, no qual eles se encontram desprotegidos. Essa situação exige uma nova postura tanto do empregador quanto do próprio trabalhador; uma revisão dos conceitos tradicionais e antigos paradigmas, para que possa se desenvolver. O sistema cooperativo, defende Arnor de Lima Neto, bem como a própria terceirização, que será analisada em seguida, defende a autora, aparecem como alternativas viáveis para a integração do trabalhador no mundo de incertezas e modificações laborais.

A partir de agora, então, será analisado o instituto da terceirização, que tomou as características próprias de cada País onde se desenvolveu e no Brasil, embora não tenha uma legislação própria, está parametrizado pela jurisprudência, que consubstanciou seu entendimento no Enunciado nº 331/TST.

2.2. DO QUE TRATA A TERCERIZAÇÃO

Saratt⁵⁵ define que terceirizar é transferir atividades, reduzindo custos e agregando valor ao negócio. Explica que existem três momentos que a distinguem: planejamento, contratação e execução, deixando, a terceirização, de ser apenas a compra de serviço, caracterizando-se, efetivamente, como ferramenta de gestão, com diversas modalidades.

Aguiar⁵⁶ reprisa a idéia de José Janguê Bezerra Diniz conceituando terceirização como o fenômeno que “consiste na existência de um terceiro especialista, chamado de fornecedor ou prestador de serviços, que presta serviços especializados ou produz bens, em condições de parceria, para a empresa contratante chamada tomadora ou cliente”.

⁵⁵ SARATT & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica Empresarial S/C. Disponível em: www.saratt.com.br. Acesso em 20/05/2006.

⁵⁶ AGUIAR, Maurício Sanchotene de. In Terceirização: alguns aspectos jurídicos. Disponível em: www.ufsm.br/direito/artigos/trabalho/terceirizacao. Acesso em 20/05/2006.

Ele explica que em decorrência desse contrato, há a transferência para a empresa prestadora de atividades que antes eram executadas pela tomadora de serviços. Passa a ser daquela a responsabilidade sobre o serviço. Explica, no entanto, que os conceitos podem evoluir de acordo com as situações em que é aceita a terceirização, ficando sujeita às influências do trabalho a que se destina.

Paschoalin⁵⁷ explica a terceirização como uma nova metodologia administrativa, diante do mercado globalizado, referindo que “diante da nova ordem econômica mundial e observando os avanços tecnológicos na informática e telefonia, a globalização de mercados e a transição econômica por que passa o país, urgia uma reforma na administração das empresas para torná-las mais enxutas, ágeis, leves e, conseqüentemente, competitivas. Surge, então, o fenômeno da terceirização como uma alternativa da flexibilização empresarial que consiste na contratação por determinada empresa de terceiros para a execução de serviços ligados às atividades não essenciais ao objetivo da contratante”. Então a necessidade de se buscar a qualidade, visando a encarar a competição entre as empresas e o congestionado mercado mundial faz com que as empresas desativem certos setores improdutivos e prescindíveis, dada a sua atividade meramente auxiliar, por meio de terceirização ou até pela sua total obsolescência. As empresas sentem necessidade de eliminar o problema dos custos econômicos diretamente com o empregado que executa atividade não essencial e se preocupam, cada vez mais, em focalizarem suas atenções na atividade fim, tornando-se mais atraentes aos olhos do consumidor.

A mesma linha de raciocínio revela o magistério de Castro⁵⁸ quando preconiza que “a chamada terceirização já é uma prática consagrada em nosso sistema econômico e em nosso sistema jurídico. Nos dias atuais, pode-se dizer que veio mesmo para ficar e tornar-se parte da

⁵⁷ PASCHOALIN, Fernanda Melo Costa. In Terceirização: tendência ligada intimamente ao desenvolvimento da economia. Disponível em: www.subjudiceonline.com.br. Acesso em 20/05/2006.

⁵⁸ CASTRO, Cláudio Dias de . In Terceirização: atividade-meio e atividade-fim. Disponível em: www.subjudiceonline.com.br. Acesso em 20/05/2006.

engrenagem tão complexa que movimentava as relações de trabalho em nosso país. Necessita, contudo, de adaptações, principalmente porque, moldando-se aos novos reclames das necessidades trabalhistas, suprirá cada vez mais as lacunas deixadas ao longo do tempo de sua evolução e poderá tornar-se mais eficaz. Em nosso sistema econômico, a terceirização nasceu primeiro, ou seja, antes do surgimento dela no sistema jurídico. Não é novidade que a sistemática da contratação de terceiros para suprir setores substanciais, ou não, da empresa contratante teve início no exterior, em especial nos Estados Unidos. Da prática das relações trabalhistas, envolvendo empregado e empregador no dia-a-dia, a solução herdada de fora passou a imiscuir-se em nosso sistema jurídico. Num ambiente sem fronteiras geográficas ou econômicas, as empresas, em face da crescente e acirrada competição, buscam a maior eficiência e produtividade possíveis. Partindo dessa visão, devem dedicar-se exclusivamente às suas atividades principais; enquanto as atividades consideradas “de suporte” podem ser delegadas a terceiros especializados. Na ausência de norma específica sobre o assunto e diante de uma legislação fortemente fomentada pela proteção ao obreiro, a jurisprudência construiu o entendimento até então vigente, consubstanciado hoje no Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho e em normas gerais celetistas e civilistas. A terceirização, por tratar-se de uma forma inteligente e ágil de solucionar problemas crônicos das relações trabalhistas, como o desemprego, merece evoluir e agregar novos conceitos, para que evitemos o tão temido engessamento de nosso sistema jurídico. Tanto assim que o novo Presidente do TST⁵⁹, Ministro Francisco Fausto, empossado no último mês de abril, sinalizou sobre a rediscussão do Enunciado 331, que limita a possibilidade de terceirização apenas aos serviços relacionados à atividade-meio do tomador”.

A terceirização não é o *marchandage*, ou seja, a locação de mão-de-obra, instituto pelo qual o tomador da mão-de-obra fica isento de qualquer responsabilidade com o seu trabalhador. Ela é um mecanismo de administração de empresas que visa a reduzir os custos

⁵⁹ A expressão “novo” e o mês de “abril” são referências da data da publicação da obra.

de produção e permitir que a empresa produtora fique focada no seu produto, e nele utilize todas as suas estratégias e forças, na medida em que se libera dos cuidados e custos referentes à mão-de-obra que não é utilizada para sua finalidade essencial.

Embora o termo terceirização tenha derivado do termo norte-americano *outsourcing*, ou seja, tenha uma “fonte externa”, sofreu uma evolução e uma adequação no seu contexto, pois, enquanto a palavra norte-americana significa busca de suprimentos, no Brasil a terceirização significa a utilização de mão-de-obra não própria, para consecução de determinadas atividades na empresa que não dizem respeito com o objetivo e a finalidade essencial da empresa.

Neste sentido, Russomano a conceitua como sendo “o fornecimento de mão-de-obra por empresas especializadas, para atendimento de determinados setores da empresa tomadora”.

Rubens Ferreira de Castro⁶⁰ conceitua terceirização:

O vocábulo terceirização é utilizado para designar uma moderna técnica de administração de empresas que visa ao fomento da competitividade empresarial através da distribuição de atividades acessórias a empresas especializadas nessas atividades, a fim de que possam concentrar-se no planejamento, na organização, no controle, na coordenação e na direção da atividade principal.

Vidal Neto, citado por Wilson Ramos Filho⁶¹ define a terceirização como “execução de certas partes da atividade empresarial por pessoas alheias aos quadros da empresa, geralmente por outras empresas”.

Embora ninguém analise sob essa ótica, existem, no Brasil, exemplos clássicos de formas de terceirização utilizadas há muitas gerações, principalmente por micro, pequenas e médias empresas, que não poderiam suportar os custos um pessoal especializado nas áreas: a contratação de Escritórios Autônomos de Contabilidade para elaboração da documentação atinente aos Departamentos Contábil e de Pessoal da Empresa; a contratação de Assessoria

⁶⁰ CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no direito do trabalho*. Malheiros Editores, 1. ed. 2000.

⁶¹ RAMOS Filho, Wilson. *Revista síntese trabalhista*, n. 58, abril 1994, p. 110.

Jurídica permanente, com a finalidade de assessorar o dia-a-dia da Empresa; a contratação de serviço de manutenção, ainda que eventualmente, para realizar pequenos consertos na rede elétrica e hidráulica dos estabelecimentos; a contratação de frete para o transporte das mercadorias e para a entrega das mercadorias. Todo o dia se encontram esses tipos de terceirização, ainda que não estejam plenamente definidos como tal e sem que se cogite da ilegitimidade e/ou ilegalidade dos procedimentos, como se trata da terceirização.

A relação que se forma, pela terceirização, entre as empresas terceirizadoras e terceirizadas, bem como entre estas e os prestadores de serviço é uma relação jurídica civil, de caráter não trabalhista, trilateral. Embora ela seja muito combatida pelo Direito do Trabalho, ela pode ser considerada uma forma de flexibilização do trabalho, substituindo o modelo que verdadeiramente afasta do mercado formal inúmeros trabalhadores. A terceirização poderá substituir a informalidade e também a formalidade excessiva se bem aplicada.

Importante ressaltar, ainda, dentro do conceito de terceirização, as definições de atividade-meio e atividade-fim. Atividade meio seria aquela atividade de apoio à consecução da atividade-fim, embora não pertencendo ao objeto social da empresa viabilizaria que o objetivo se concretizasse. Enquanto a atividade-fim seria o próprio objeto social da empresa.

Sérgio Pinto Martins⁶² deixa claro e explícito os conceitos acima referidos quando preleciona:

A atividade-fim é a atividade central da empresa, direta, de seu objeto social. É sua atividade preponderante, como se verifica no parágrafo 1º do artigo 581 da CLT. A atividade-meio, por sua vez, segundo o autor, pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar.

Pela sua referência direta, é importante também reproduzirmos o dito artigo 581:

Artigo 581 – CLT: Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da entidade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes

⁶² MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 122

operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme a localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências.

§1º - Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.

O dispositivo legal citado tem por objetivo definir e distinguir a atividade preponderante da atividade-meio da empresa, na medida em que se utiliza de conceitos da lei trabalhista no tocante à sindicalização. Esta diferenciação é importante no reconhecimento da possibilidade de terceirização.

Embora a grande maioria dos doutrinadores reconheça a possibilidade de terceirização apenas nas atividades-meio da empresa, atualmente já há autores que reconhecem dita possibilidade em relação a algumas atividades-fim da empresa.

Sérgio Pinto Martins, antes citado, defende a terceirização em algumas atividades-fim da empresa, exemplificando os casos da indústria automobilística e a compensação de cheques, envolvendo, portanto, a produção. Exige que a terceirização, contudo, seja lícita.

Verçosa⁶³, na mesma linha de raciocínio, defende a terceirização de atividades-fim da empresa quando assevera:

A terceirização dentro de um aspecto mais abrangente, podendo açambarcar inclusive as atividades-fim, sem, contudo, fugir da conceituação definida pelos demais autores citados, pois entende que corresponde a um processo onde há a horizontalização da atividade econômica, transferindo a empresa maior uma parte de suas funções para empresas menores, passando a concentrar-se em rol de atividades mais restrito.

Cavalcante Júnior⁶⁴ também admite a terceirização das atividades-fim da empresa:

A terceirização não deve sofrer amarras ou rotulações. É fenômeno econômico que não pode ficar limitado às atividades acessórias, pois um dos traços característicos da economia moderna é o uso intenso da tecnologia mais recente, o que conduz à especialização dos serviços, permitindo maior produtividade. (...) De outro lado, com o advento da globalização da economia ou universalização dos mercados aliada

⁶³ VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc. Direito e a terceirização da economia. In.: CARDONE, Marly A.; SILVA, Floriano Vaz da. (Coords.) Terceirização no direito do trabalho e na economia. São Paulo: LTr, 1993. p. 9.

⁶⁴ CAVALCANTE JÚNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: LTr, 1996. p. 73-74.

às novas técnicas de administração, está cada vez mais difícil definir o que seja atividade acessória ou principal de uma empresa. Um exemplo é o caso das montadoras de automóveis, que hoje em dia se resume a isto, montar, sendo que a fabricação de todos os componentes é terceirizada. Ou será que os componentes não são essenciais ao produto final?

Wilson Alves Polonio e Ismael Marinho Falcão têm entendimento diverso acerca do assunto, defendendo que a terceirização somente é cabível nas atividades-meio das empresas tomadoras dos serviços.

Ismael Marinho Falcão⁶⁵ define que a “terceirização consiste na possibilidade de contratação de terceiros para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa tomadora”.

Wilson Alves Polonio⁶⁶, por sua vez, esclarece que o objeto da terceirização é, justamente, a liberação da empresa da realização de atividades acessórias, permitindo que concentre suas energias e atividades nas atividades essenciais. Com tal liberação se alcançaria maior eficiência e produtos com melhor qualidade.

Inobstante a discussão teórica sobre a extensão da terceirização, é importante que se observe, para apurar sua validade, se a terceirização é lícita, ou seja, se ela está adequada à legislação. Portanto, se a terceirização efetivamente é da prestação de um serviço, não servindo como colocação de mão-de-obra nas diversas áreas da empresa, sob a supervisão total da tomadora de serviços, ela pode ser adotada.

A licitude da terceirização está no seu uso sem fraude às leis trabalhistas, acordos ou convenções coletivas de trabalho. Para se caracterizar a licitude ou não da terceirização, a hipótese prática deverá ser confrontada com os requisitos que caracterizam o vínculo de emprego, ou seja, com os requisitos de personalidade e subordinação, não sendo indispensável o confronto com o fato de se tratar de atividade-meio ou atividade-fim da empresa tomadora dos serviços.

⁶⁵ FALCÃO, Ismael Marinho. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Edipro, 1997. p. 30.

⁶⁶ POLONIO, Wilson Alves. *Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários*. São Paulo: Atlas, 2000. p. 97-98.

Portanto se o profissional contratado por intermédio da terceirização é pessoalmente responsável pela atividade e somente ele pode atender ao setor que está vinculado, bem como se ele está diretamente subordinado aos superiores da empresa tomadora do seu serviço, não há mais terceirização e sim um *marchandage*, sendo que pela ilicitude não está acontecendo uma terceirização.

Sérgio Pinto Martins⁶⁷ logra definir a distinção entre terceirização lícita e ilícita :

A terceirização legal ou lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. A terceirização ilegal ou ilícita é a que se refere à locação permanente de mão-de-obra, que pode dar ensejo a fraudes e prejuízos aos trabalhadores.

Para Lívio Giosa⁶⁸ a terceirização não tem limitação, pois ela objetiva que a empresa se dedique mais à sua vocação, à sua missão, permitindo que seus esforços produtivos se concentrem mais na gestão e menos na execução, para proporcionar mais qualidade, preço, prazo e inovações aos consumidores.

A terceirização realmente representa um grande avanço jurídico e social para as empresas, enquanto diminui as preocupações e gastos com pessoal sem causar dificuldades no desenvolvimento comercial e industrial e de produção. Ela também serve para diminuir o número de desempregados e de trabalhadores informais, na medida em que ocupa esta mão-de-obra.

José Luiz Ferreira Prunes⁶⁹ esclarece as vantagens da utilização do recurso da terceirização nas empresas: aumento da produtividade em face do uso de empregados capacitados para as funções específicas, redução interna de funcionários, facilitando a administração e o gerenciamento da empresa, tornando-a apta para enfrentar a

⁶⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 142.

⁶⁸ GIOSA, Lívio. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1997. p. 32.

⁶⁹ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Terceirização do trabalho*. Curitiba: Juruá, 1995. p.

competitividade atual e reduzir o índice de desemprego e, por fim, o aumento da qualidade da produção.

A terceirização é autorizada pelo ordenamento jurídico brasileiro, na medida em que sua adoção não é vedada. Na Carta Magna ela nasceu sob os auspícios da liberdade contida no inciso II do artigo 5º, que define que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei. E até a presente data não há qualquer disposição constitucional regulamentadora ou proibitiva do mecanismo da terceirização. Ao contrário, no artigo 170 da Constituição, quando trata de forma mais direta a terceirização, define que é livre o exercício de qualquer atividade econômica, o que inclui a licitude e constitucionalidade da terceirização.

Assim, inexistindo vedação constitucional e legislativa à terceirização, basta verificar se estão nela presentes os requisitos constitutivos que fazem legal e lícita. São elementos constitutivos da terceirização, conforme José J. Bezerra Diniz⁷⁰ :

As características básicas da terceirização ou sub-contratação de serviços são: a) especialização do trabalho; b) a direção de atividade pelo fornecedor; c) a sua idoneidade econômica e d) inexistência de fraude. Presentes estes elementos, pouco importa se os serviços são realizados no estabelecimento da fornecedora ou da tomadora, ou se trata de atividade-fim, essencial ou primordial da empresa (foco) ou atividade-meio (acessória ou de apoio). Admitir-se a terceirização apenas na atividade-meio, seria o mesmo que inadmiti-la, porquanto, na maioria das vezes se torna impossível fazer essa distinção. (...)

O autor vai além e responsabiliza a tomadora de serviços apenas quando existe fraude: “apenas em caso de fraude à lei (CLT arts. 9º e 44), inadimplemento, inidoneidade financeira do fornecedor ou prestador, o tomador responderá subsidiariamente e não solidariamente pelas verbas dos empregados fornecidos”.

Logicamente que a fraude na constituição da empresa ou cooperativa terceirizadora ou na execução dos serviços terceirizados é que poderá implicar em responsabilização direta da

⁷⁰ DINIZ, José J. Bezerra. O fenômeno da terceirização. *Revista LTr*, São Paulo, v. 60, n. 2, p. 204-209, fev. 1996.

tomadora de serviços. Assim a tomadora de serviços se constituirá numa verdadeira fiscalizadora da boa prática da prestadora dos serviços.

Definido o conceito e a aplicabilidade da terceirização, importa agora estabelecer sua evolução legislativa.

2.3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO INSTITUTO JURÍDICO DA TERCEIRIZAÇÃO

O trabalho sempre foi de grande importância para a humanidade, pois foi por intermédio dele que o homem sobreviveu e começou a fabricar objetos de utilidade para sua manutenção. Inicialmente o trabalho era um instrumento de sobrevivência, realizado com caráter instutivo.

Durante a II Guerra Mundial, na Europa, a indústria armamentista exige incremento de produção, não suportada pelas fábricas existentes. Daí passa-se à terceirização, pela qual o fabricante distribuía a produção entre fabricantes menores e conseguia atender a demanda.

No pós-guerra, com os países europeus e suas empresas em profunda crise, a terceirização faz-se um remédio para que o empresário reduzisse seus custos e o trabalhador, então desempregado, (re)conquistasse seu posto de trabalho.

No Brasil, a terceirização foi introduzida pela indústria multinacional, principalmente a automobilística, que, no final da década de 1950, contratou serviços de terceiros que produziam os componentes do automóvel, deixando para a indústria-mãe apenas a montagem. Dessa forma, a produção se desenvolvia de forma mais rápida, os custos eram menores e a empresa poderia focar-se no desenvolvimento do produto e na sua venda.

Em face da realidade da terceirização, surgiu a necessidade de legalizar a situação. Por isso editaram-se, em 1966, os decreto-leis nº 1.212 e 1.216, os quais permitiram a prestação

de serviços de segurança em bancos por empresas que possuíam empregados que não seriam empregados do banco tomador de serviços.

Posteriormente, adveio o decreto nº 62.756/68, estabelecendo regras para o funcionamento de agências de colocação e intermediação de mão-de-obra. No ano seguinte, baixou-se o decreto-lei nº 1.034/69, dispondo especificamente sobre a contratação de empresas especializadas em vigilância.

Na década de 1970, a locação de mão-de-obra em geral estava desregulamentada. Esse fato fez com que ela fosse amplamente utilizada e difundida no país. No entanto, o trabalhador, à época, não tinha qualquer direito assegurado, também em face da desregulamentação. Objetivando solucionar o problema, sancionou-se, em 1974, a lei nº 6.019/74, regulando a prática do trabalho temporário.

Por necessidade continuou sendo elaborada legislação, principalmente acerca do trabalho de vigilância em estabelecimentos bancários: a lei nº 7.102, regulamentada pelo Decreto nº 89.056, ambos de 1983, tratou da matéria e permitiu a exploração dos serviços de vigilância e transporte de valores para o setor financeiro. Essas normas foram alteradas em, 1994, pela lei nº 8.863 e, em 1995, pela lei nº 9.017.

Mas como não existe uma regulamentação geral acerca da terceirização, provocando um distanciamento cada vez maior entre a normatização e a prática diária empresarial, restaram a doutrina e a jurisprudência para tentar solucionar os conflitos que surgiram em decorrência do ato terceirizante, porque, muitas vezes, esse instituto é utilizado com fins fraudulentos. Para solucionar as pendências jurídicas, o Tribunal Superior do Trabalho sumulou seu entendimento nos Enunciados nº 239, 256, 257 e 331, regulando a relação entre o trabalhador terceirizado e a empresa tomadora de serviços e visando a obstaculizar a fraude.

Os mecanismos de fiscalização utilizados para combate às possíveis fraudes na terceirização são os do Instituto Nacional do Seguro Social, por intermédio da Ordem de

Serviço INSS/DAF-83, de 13/085/1993, e pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que editou a Instrução Normativa GM/MTb de 27/12/1989.

Embora todo o instrumental empregado no combate à fraude na terceirização, ainda persistem muitas burlas. Por isso, os Poderes Executivo e Legislativo brasileiros viram a necessidade de regulamentar a matéria.

Com esse objetivo, o Poder Executivo submeteu ao Congresso Nacional o projeto de lei nº 4.302, regrado as relações laborais nas empresas de trabalho temporário e nas empresas de prestação de serviços a terceiros. No ano 2000, mais precisamente em 13 de dezembro, o plenário da Câmara dos Deputados aprovou substitutivo apresentado pelo relator do projeto de lei, Deputado Jair Meneguelli. Esse substitutivo recebeu o nº 4.302-B e está tramitando no Senado Federal. A partir do artigo 3º do Projeto de Lei, regula-se a prestação dos serviços terceirizados.

No Senado Federal, ainda, foi aprovado, na Comissão de Assuntos Sociais, o Projeto de Lei nº 03, de 2001, estabelecendo o caráter solidário do tomador de serviços com o prestador de serviços pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

Mas como toda a legislação no Brasil caminha a passos muito lentos, se não existir pressão política sobre o tema, até agora ainda não foi votado em sua redação final o Projeto de Lei e nem mesmo foi editado qualquer outro Diploma Legal visando a regulamentar a terceirização. O Governo Federal, então, está regrado a terceirização, quando prestada aos seus órgãos, por intermédio de diversos decretos regulamentadores, disciplinando, por meio deles, apenas os casos concretos já existentes na Administração Federal.

No entanto, a regulamentação de casos concretos não é suficiente, por isso ainda está em evidência o Enunciado nº 331, que revisou o Enunciado nº 256, e dá os balizamentos da

terceirização no Brasil. Esta é uma tentativa da jurisprudência de suprir uma lacuna importante da legislação que está atrasada ante os fatos sociais.

2.4. O ENUNCIADO Nº 331

O Enunciado nº 331 foi uma revisão do Enunciado nº 256, aprovado no TST pela Resolução Administrativa nº 23/93, editada em 17 de dezembro de 1993. Em 2000, a Resolução nº 96/2000 revisou esse mesmo Enunciado, modificando o inciso IV. Embora modificado num de seus incisos, o Enunciado permaneceu com quatro incisos e tem a seguinte redação:

Enunciado nº 331 – TST – Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade – Inciso IV alterado pela Resolução nº 96/2000, DJ em 18 de setembro de 2000.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20/06/1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV – o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive

quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21/06/1993).

O inciso I do Enunciado nº 331 manteve o que já estava determinado no Enunciado nº 256, vedando qualquer possibilidade de ser declarado legal o instituto do *marchandage*. Nesse dispositivo já está considerado que, na burla à lei trabalhista, o vínculo se forma diretamente com o tomador de serviços e estes, como empregadores, portanto, devem responder por todos os direitos trabalhistas e os encargos sociais de quem lhe presta os serviços. Assim evita-se que a empresa tomadora permaneça utilizando-se do mecanismo legal da terceirização para evitar o cumprimento de suas obrigações trabalhistas e sociais.

O inciso II do enunciado foi acrescentado para atender ao que dispõe o texto constitucional, que veda a contratação, pelo Poder Público, sem a realização de concurso público. A partir deste ditame constitucional ficou entendido que todas as contratações da Administração Pública sem concurso público são nulas e não podem gerar nenhum efeito. O pagamento da remuneração correspondente é entendida como a incidência do princípio da vedação do enriquecimento sem causa, a qual estaria sujeito o Poder Público na medida em que receberia prestação de serviços sem a devida contraprestação remuneratória.

Já o inciso III manteve os serviços de vigilância já constantes do Enunciado nº 256 e acrescentou os serviços de limpeza e conservação, bem como os serviços atinentes às atividades-meio da Empresa. Em qualquer das situações, no entanto, exige que o serviço seja prestado como um trabalho total e não que seja prestado por um funcionário específico, que fica a disposição e recebendo as ordens diretamente dos dirigentes da Empresa tomadora de serviços.

O que se percebe, na maioria dos casos da atualidade, é que exatamente esse dispositivo é o violado, pois o que se busca, na terceirização, é a contratação de um profissional certo, que vai exercer as atividades na Empresa tomadora, sob a supervisão, orientação e determinação direta dela, sem, no entanto, possuir as responsabilidades atinentes aos encargos trabalhistas e sociais. Tal situação caracteriza autêntica burla à Legislação Trabalhista e Social e como tal permanece vedada.

Embora a vedação legal, o certo é que o inciso III deste Enunciado permitiu que as empresas dessem um avanço de qualidade no seu objetivo final, no seu produto, uma vez que permitiu que atividades de somenos importância fossem terceirizadas, tirando-as da responsabilidade da empresa. A única dificuldade e discussão doutrinária que resulta do Enunciado é quanto à conceituação de atividade-meio, pois todas as atividades, sob algum aspecto, contribuem para que seja atingido o objetivo social da empresa. Outros autores estendem o entendimento de atividade-meio até para a fabricação do produto da empresa, defendendo que a comercialização, realização de marketing e consulta ao público seriam realmente a atividade-fim da empresa. Não obstante essas dificuldades, o certo é que se deve observar se faltam à atividade terceirizada a subordinação e a pessoalidade, elementos do vínculo de emprego que caracterizam a prestação de serviços subordinada e assalariada.

Na verdade, a grande inovação do Enunciado 331 foi a revisão do seu inciso IV, o qual originalmente possuía a seguinte redação:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

A partir do ano 2000, também os órgãos da administração direta, as autarquias, as fundações, as empresas públicas e as sociedades de economia mista passaram a ser responsáveis, ainda que de forma subsidiária, pelas parcelas trabalhistas e sociais dos

contratados terceirizados. Para tanto devem participar da relação processual e constarem do título executivo judicial.

Como no Brasil o setor público, em todas as suas esferas, está a utilizar-se muito do instituto da terceirização, deverá, como todas as empresas tomadoras de serviços, eleger uma terceirizada séria e que realmente cumpra suas obrigações sociais e trabalhistas.

O TST definiu o sistema de fiscalização mais eficiente que pode haver. A fiscalização direta da tomadora de serviços sobre a prestadora de serviços, pois se não houver dita fiscalização e se a tomadora de serviços não se precaver em contratar com uma empresa idônea técnica e financeiramente poderá arcar com todas as responsabilidades trabalhistas advindas de reclamações. Os autores trabalhistas entendem que esta responsabilidade subsidiária se verifica em decorrência de culpa *in eligendo* e *in vigilando* da empresa contratante e Pamplona Filho⁷¹ destaca que ditas espécies de culpa são oriundas da aplicação analógica dos dispositivos contidos no artigo 455 da CLT.

Com tal responsabilização a empresa tomadora de serviços também deverá procurar realizar uma verdadeira terceirização, ou seja, destacar uma prestação de serviços para terceirizar; não contratar, como terceirizada, via interposta pessoa, a terceirizadora, diretamente um empregado, pois se o fizer, for assumirá plenamente todos os encargos trabalhistas, ainda que o vínculo se forme com a terceirizadora. E é consabido que uma empresa que se submete a realizar apenas locação de mão-de-obra é uma empresa sem grande responsabilidade e seriedade e, portanto, muito sujeita a não possuir haveres suficientes para suportar as obrigações sociais e trabalhistas que deverá arcar quando for compelida judicialmente.

⁷¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo código civil brasileiro. Disponível em www.mundojuridico.adv.br. Acesso em 20/05/2006.

Marcelo José Ladeira Mauad⁷² resume o contido no Enunciado nº 331 na medida em que destaca que os trabalhos que podem ser realizados de forma terceirizada, na empresa, são aqueles particularizados, com especificações próprias, que constituem a atividade-fim da empresa prestadora de serviços e a atividade-meio da tomadora de serviços.

E Arnaldo Sussekind⁷³ acrescenta, ao entendimento de Mauad, que é imprescindível, na terceirização, que o trabalho seja executado sob o poder de comando dos dirigentes ou prepostos da firma terceirizada e não sob a direção do tomador dos serviços. Se o trabalhador dito terceirizado prestar serviços à contratante sob sua hierarquia e diretamente comandado por esta, configurado estaria o vínculo de emprego com esta última, fundada no princípio da primazia da realidade, amplamente admitido no direito do trabalho.

Bruno de Aquino Parreira Xavier⁷⁴, por sua vez, enumera quatro hipóteses de terceirização lícita, conformando o entendimento do Enunciado nº 331:

1. As previstas na Lei nº 6.019/74 (trabalho temporário, desde que presentes os pressupostos de necessidade transitória de substituição pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou acréscimo extraordinário de serviço);
2. Atividade de vigilância, regida pela Lei nº 7.102/83;
3. Atividades de conservação e limpeza;
4. Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Ele frisa, ainda, que nas situações que elenca sob os números 02 a 04 devem estar ausentes a pessoalidade e a subordinação, sob pena de ser considerada fraudulenta a relação jurídica de terceirização e, portanto, ser ela desconsiderada, por estar, a empresa tomadora dos serviços, utilizando-se de uma locadora de mão-de-obra com vistas a fugir da aplicação da legislação trabalhista.

⁷² MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 230.

⁷³ SUSSEKIND, Arnaldo. A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 68, n. 3, jul/dez. 2002. p. 16.

⁷⁴ XAVIER, Bruno de Aquino Parreira. A terceirização por intermédio de cooperativa de trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, a. 7, n. 61, jan. 2006. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3636>. Acesso em 24mai.2004.

Portanto o Enunciado nº 331, editado pelo TST, mais do que um verbete jurisprudencial, caracterizou-se, para a terceirização, como verdadeira legislação a balizar e ditar a validade ou invalidade do contrato de terceirização. Na prática, tal fato se deu porque, como a edição legislativa está sendo muito vagarosa para acompanhar a dinâmica sócio-econômica, transferiu-se ao Judiciário, solucionando os casos concretos, que se multiplicaram, a tarefa de dar parâmetros ao instituto.

Analisado o Enunciado nº 331 do TST, importante agora estudar a terceirização como uma verdadeira forma de flexibilização do Direito do Trabalho.

2.5. A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO PELA TERCEIRIZAÇÃO

Sempre que o mundo sofre uma mutação de grandes proporções surgem institutos econômicos, jurídicos e sociais que buscam adaptar as nações às novas regras mundiais. Esse fenômeno acontece também com a globalização tão presente nos dias atuais.

O Brasil, ainda que não seja um país altamente desenvolvido, ao lado de Estados Unidos, Alemanha, Japão, Inglaterra e outros, cuja industrialização é superior, o que eleva junto o nível sócio-econômico e até mesmo cultural de toda sua população, não pode ser comparado a países que tem na industrialização a única saída para promover o mínimo de condições de sobrevivência para seu povo. Portanto, o Brasil está numa situação intermediária, tendo aspectos de país desenvolvido e outros de país subdesenvolvidos. Basta que se analise, por exemplo, o sistema de abastecimento de água, energia elétrica e esgotos, comparando os Estados do Sul e Sudeste com os do Norte e Nordeste. Até mesmo numa Cidade existem os chamados dois brasis: o capitalizado e desenvolvido e o subdesenvolvido e entregue à sua própria sorte.

Estando posicionado em situação intermediária, a globalização, para o Brasil, implica em grandes avanços e graves retrocessos. As indústrias multinacionais que vieram no Brasil uma possibilidade de produção mais barata, vindo, portanto, instalar-se aqui e assim proporcionar emprego, hoje vêm em países como China, Coréia e Índia o que o Brasil representou um dia, saindo de solo brasileiro para se instalarem naqueles países, com menor aplicabilidade regras trabalhistas, menor índice de juros, menor carga tributária, mais linhas de crédito e outros benefícios. Ao mesmo tempo, em razão de todas estas vantagens, o empresariado brasileiro vê seus produtos com dificuldades de competir com alguns produtos oriundos daqueles países.

Em face dessa situação, economistas, juristas e empresários vem defendendo uma flexibilização na legislação trabalhista, que consistiria na sua desregulamentação, para que fossem apenas criadas regras atinentes às relações de trabalho específicas, sem ficar-se adstrito a um elenco exaustivo ditado pelo Estado.

Cícero Virgulino da Silva Filho⁷⁵ refere-se a essa visão:

Um entorno econômico internacional mais estável e mais unitário é essencial para o crescimento da economia dos países em via de desenvolvimento, assim como para a criação de novos postos de trabalho, ocupando um lugar primordial na geração de novas oportunidades para o desenvolvimento dos países referidos. Contudo, também é certo que a integração de economias trouxe seus pontos negativos ao setor laboral, como, v.g., é o caso da utilização de novas tecnológicas que substituiu total ou parcialmente a mão-de-obra, gerando como consequência um alto índice de desemprego.

Por isso é que se pode afirmar que a globalização do mercado deu origem à iminente necessidade de reformas institucionais e regulamentares do mercado de trabalho como consequência dos processos de liberalização econômica. O mercado laboral é importante pois o crescimento constante e sustentado só pode ser resultado de contínuo aumento da produtividade do trabalho.

⁷⁵ SILVA FILHO, Cícero Virgulino. *Cooperativas de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001. p. 41-43.

A globalização do mercado na América Latina faz com que, na atualidade, se observe, por parte dos empresários e das centrais de trabalhadores, um inconformismo amplamente generalizado sobre a natureza e o funcionamento da regulamentação do mercado laboral. As regulamentações atuais (na maioria dos países da região) impõem rigidez ineficiente sobre os contratos individuais. Coarctam a capacidade de negociação nos contratos coletivos e geram alto nível de conflito. Em geral, as instituições encarregadas da administração do trabalho são altamente ineficientes, e carecem dos recursos humanos e financeiros necessários, apesar de que as regulamentações lhes impõem grande número de funções e responsabilidades.

O mercado laboral reveste-se de grande importância para a globalização, já que o crescimento sustentado só pode ser produto de contínuos aumentos da produtividade do trabalho. A liberalização do comércio, a reforma financeira e, em geral a expansão do papel dos mercados competitivos no fornecimento de recursos constituem medidas essenciais para gerar um ambiente macroeconômico orientado ao crescimento. Sem embargo, como demonstra a história da América Latina no período recente, sem reformas significativas nas normas e no funcionamento do mercado laboral, ditas medidas podem redundar em agravamento da distribuição do ingresso e em maior extensão da pobreza.

O crescimento depende da disponibilidade de recursos humanos mais bem qualificados e mais produtivos que possam prover habilidades complementares cada vez mais sofisticadas, o que consubstancia inversão em capital físico necessário para uma integração exitosa ao *mercado mundial*. O mercado de trabalho deve proporcionar meios adequados aos agentes, para que estes possam sinalizar uma força de trabalho heterogênea entre as diferentes atividades. As políticas do mercado laboral devem induzir, e as normas laborais devem permitir, a mobilidade necessária para aproveitar a maior eficiência que resulta das complementaridades entre capital e trabalho. Por outra parte, o marco institucional por

intermédio do qual operam as normas e políticas laborais deve ser capaz e eficiente para levar a cabo seu mandato.

Na América Latina existe neste momento uma preocupação ampla e generalizada a respeito do tema da regulamentação do mercado laboral e de seus efeitos sobre a eficiência da globalização do mercado econômico. A vigência das legislações de caráter protetor desenhadas nas décadas de 1930 e 1940 é questionada à luz dos desafios que impõem a abertura internacional e o desenvolvimento de economias de mercado mais competitivas. Como consequência dessa preocupação, encontra-se em andamento a realização de processos de reformas dos ordenamentos jurídicos em países tão diversos como Colômbia, Uruguai, Chile, Brasil, Argentina e Venezuela, de cujos resultados práticos se conclui que a reforma mais exitosa e considerada pioneira na América Latina foi a chilena. Com relação a outros países, demonstram os estudos realizados que os esforços por reformar as regulamentações do mercado laboral venezuelano, até o momento, não têm apresentado o êxito esperado e que o Brasil tem realizado uma série de reformas pontuais e de modo muito parcial.

Como se depreende de todo o conteúdo exposto, pode-se chegar à conclusão de que a manifestação mais genuína da globalização ante o setor laboral é a imperiosa necessidade de realizar mudanças urgentes no sistema regulamentar deste setor, e dessa maneira estar à altura das novas exigências do setor produtivo, garantindo sempre os direitos humanos, civis e laborais próprios das sociedades democráticas.

Embora a necessidade de uma adequação das normas trabalhistas, talvez não seria interessante uma reforma tão contundente e que represente uma desregulamentação tão drástica, pois os brasileiros não tem uma cultura suficiente para privarem-se de uma regulamentação estatal. Mas é certo que novas perspectivas precisam surgir para permitir que haja uma adequada utilização da mão-de-obra existente. Uma dessas perspectivas é, justamente, a terceirização.

Na terceirização o trabalhador permanece vinculado a uma entidade, empresa ou cooperativa, que lhe permite o acesso às garantias fundamentais decorrentes do trabalho. Ao mesmo tempo, a empresa terceirizadora, que toma os serviços da terceirizada, deixa de investir um valor considerável na manutenção de empregados em atividades especializadas que não dizem respeito com seu objeto social. Podem ser citadas, dentre outras, atividades de limpeza, conservação, jardinagem, vigilância, administrativas, transporte, distribuição, etc. Portanto, permaneceria havendo trabalho para todos e cada empresa ou cooperativa de trabalho estaria trabalhando de acordo com seu fim último, seu real objetivo social.

É claro que a empresa terceirizada deve prestar um verdadeiro serviço, não podendo, como já ficou esclarecido nos itens anteriores, apenas fornecer trabalhadores que serão comandados diretamente pela tomadora de serviços. Caso isso acontecesse, ocorreria o fenômeno do *marchandage*, hipótese vedada na legislação brasileira e que perverte a terceirização.

A respeito da terceirização como forma de flexibilização do Direito do Trabalho, Astried Brettas Grunwald⁷⁶ explica:

A flexibilização no Direito do Trabalho concretiza-se desta forma através da terceirização da relação jurídica que outrora estabelecia somente entre empregado-empregador e hodiernamente estabelece-se não mais num plano linear simples mas triangular entre duas empresas e um empregado prestador do serviço solicitado pela empresa cliente à empresa fornecedora. Numa concretização do uso da mão de obra terceirizada fora lançado relatório de pesquisa realizada pela Top Services no qual informa a terceirização gera 16 milhões de empregos, número este que a cada ano vem sendo superado. Trata-se, desta forma, de uma tendência mundial irreversível pois novas necessidades surgem com a chegada do

⁷⁶ GRUNWALD, Astried Brettas. Terceirização: a flexibilidade em prol do desenvolvimento jurídico-social. *Jus Navigandi*, Teresina, a. 4, n. 38, jan. 2000. Disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1185>. Acesso em: 24 mai.2004.

novo milênio necessidades estas que exigem mudanças não somente nas áreas tecnológicas mas também nas relações interpessoais e laborais.

A terceirização, portanto, neste sentido inovou as relações trabalhistas concretizando a flexibilidade a dinamicidade do direito que tende a se adaptar as transformações sociais e as suas emergentes necessidades colaborando para o desenvolvimento da sociedade do novo milênio. É a terceirização constituindo o cenário do futuro, desde que aplicada em suas características verdadeiras.

Realmente, talvez a utilização da terceirização seja uma das alternativas, no Brasil, para tornar menos onerosa para a empresa a utilização da mão de obra e, neste sentido, o produto brasileiro possa concorrer no mercado globalizado.

No entanto, criar mais empresas que terceirizem os serviços, talvez não seja a saída mais vantajosa no mercado, já que a tendência será sempre da terceirizada repassar os seus custos à tomadora no preço dos serviços. Assim a competitividade continuaria reduzida. As cooperativas de trabalho podem servir para assegurar os direitos dos trabalhadores e permitir às empresas a liberação daqueles encargos sociais e trabalhistas decorrentes que diminuem a sua inserção no mercado globalizado.

Justamente a utilização do instituto da cooperativa com a terceirização será o estudo do próximo capítulo.

3 A TERCEIRIZAÇÃO POR INTERMÉDIO DA COOPERATIVA DE TRABALHO

3.1. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Para que seja entendida a terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho, é importante que se analise primeiramente a relação de emprego. Embora pareça um contrassenso falar de vínculo empregatício quando se busca tratar de mecanismos que afastam essa figura trabalhista, é importante que sejam referidos e estudados dois princípios basilares do Direito do Trabalho: da Primazia da Realidade e o da Proteção.

Como a atual situação sócio-econômica dos trabalhadores e dos produtores coloca os primeiros numa situação de hipossuficiência ante os segundos, uma vez que sua moeda de troca é, simplesmente, sua força de trabalho, a qual cada vez mais perde importância no mercado globalizado, tendo em vista que países como a China oferecem a mão-de-obra a custo quase zero, fazendo com que muitos industriais lá se estabeleçam, os Princípios da Proteção e Primazia da Realidade ganham uma importância primordial. Pois se de um lado é importante flexibilizar as normas trabalhistas e a forma de participação no mercado de trabalho, de outro é importante que tais mecanismos não sejam, apenas, formas de burlar a

legislação trabalhista e contratar empregados sem o mínimo de direitos. Empregados esses, de menor poder aquisitivo, que geralmente sobrecarregarão o sistema de saúde e previdência quando não tiverem mais condições de exercer suas atividades. Isso gera um círculo vicioso: quanto mais exigida a previdência e a assistência à saúde, mais recursos se necessita e mais se tira das empresas para abastecer o sistema. As empresas mais sacrificadas diante dos encargos contratam mais trabalhadores informalmente e tais trabalhadores, sem quaisquer direitos, voltam a fazer girar o círculo nas mesmas condições.

Imprescindível, portanto, que tal círculo vicioso seja vencido. Uma das maneiras que podem ser consideradas vantajosas seria o da terceirização dos serviços com emprego das cooperativas de trabalho. Assim, quando se permitisse que cooperativas de trabalhadores terceirizassem o serviço, se estaria exonerando a empresa de qualquer encargo trabalhista e tributário decorrente do contrato de trabalho e se estaria dando oportunidade que os próprios trabalhadores assegurassem os seus direitos. Não se pode permitir, porém, que esse instituto jurídico seja utilizado apenas como uma burla à legislação trabalhista, uma forma de fraudar os direitos do trabalhador e de retirar do Estado o que realmente lhe é devido em face da legislação trabalhista e tributária. Por esse motivo, ao analisar o caso concreto não se pode deixar de ter em mente os Princípios da Primazia da Realidade e da Proteção, para que a partir deles seja verificado se realmente está sendo realizada uma terceirização e o uso de uma cooperativa de serviços, de trabalho, ou se apenas está sendo disfarçada uma *marchandage* e apoiando uma empresa que não quer se comprometer com os direitos dos seus empregados.

O Princípio da Primazia da Realidade, conforme Marcelo José Ladeira Mauad⁷⁷ “é um dos mais importantes axiomas do Direito do Trabalho, reconhecido em vários países como um dos pilares do juslaboralismo”. Para este axioma, se deve dar maior relevância aos aspectos da realidade, da efetiva prestação dos serviços, do que para o conteúdo dos contratos e dos textos

⁷⁷ MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 198.

formais. Plá Rodriguez⁷⁸ explica que esse princípio significa que “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Mauad, ainda, afirma que “a existência de uma relação de trabalho depende não do que as partes pactuaram, mas da situação real em que o trabalhador se veja colocado. Se as estipulações consignadas no contrato não corresponderem à realidade, carecerão de qualquer valor jurídico”.

Plá Rodriguez ensina, ainda, que o Princípio da Primazia da Realidade não se opõe à boa-fé, ou seja, a consideração de que, em princípio, a realidade reflete a verdade. Mas nem sempre é assim, pois a realidade também pode refletir uma ficção destinada a ocultar uma verdade que, se revelada, poderia criar obrigações legais que não são cumpridas em face do obscurecimento da realidade. Não se pode, portanto, tirar conclusões da situação concreta apenas analisando e verificando o instrumento contratual e os textos formais que o acompanham, mas devem ser analisados os fatos que compõem a realidade. Todo o contrato de trabalho se desenvolve no tempo e, como as situações da vida quotidiana são dinâmicas, também são dinâmicas as relações de trabalho, sejam elas de vínculo empregatício ou não. Por isso não se pode analisar um documento fixo no tempo, elaborado no início da relação de trabalho, como modelo e resultado efetivo de todo o período laboral. Ainda que o contrato firmado venha a sofrer alterações no correr do tempo em seu texto, ainda assim prevalece o que existe de fato. Quantas vezes uma cooperativa, de qualquer natureza, é criada inicialmente com características efetivamente cooperativas e, com o passar do tempo, se torna propriedade de algum grupo de dentro dela que passa a regulá-la como uma empresa privada.

O Direito Trabalho não regula o contrato de trabalho tão-somente, mas busca regular a prática laboral efetiva, a relação fática que acontece e se desenvolve no tempo entre o tomador dos serviços e o prestador, pois embora existam mecanismos que equilibram as

⁷⁸ PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1978. p. 217.

forças na elaboração das normas contratuais, os abusos e desrespeitos podem acontecer no curso da efetiva realização contratual. O Direito Laboral incide, portanto, sobre a relação fática, não importando, para sua incidência o que está descrito no contrato. Pois se as cláusulas contratuais estiverem dissociadas da verdade, vale a verdade para a incidência das normas trabalhistas e não as disposições contratuais inverídicas.

O Princípio da Primazia da Realidade, portanto, diferencia os contratos de trabalho dos contratos de natureza civil, pois os efeitos jurídicos dos segundos decorrem, diretamente, da vontade das partes, enquanto os efeitos dos primeiros, ao contrário, decorrem daquilo que a realidade objetiva demonstra em face da prestação dos serviços, independentemente do que tenha sido estabelecido contratualmente em razão da vontade das partes.

Mário de La Cueva, autor mexicano, cunhou a expressão “contrato-realidade” buscando conciliar as teorias que explicam o vínculo jurídico que liga o empregado ao empregador, ou seja, buscando explicar as teorias contratualista e anticontratualista. A idéia da teoria contratualista é de que o vínculo empregatício se forma a partir do acordo de vontade das partes, ou seja, do contrato. Já pela teoria anticontratualista o vínculo de emprego se forma independente da vontade das partes, independente do contrato, bastando a natureza dos fatos, a realidade fática que envolve e prestação laboral.

Souto Maior⁷⁹ explica que Mário de La Cueva criou a definição de contrato-realidade como “fundamento da enunciação do princípio da primazia da realidade”. Essa idéia, segundo ele, significa que o contrato, a convergência de vontades, seria a fonte do vínculo obrigacional, enquanto a relação de emprego seria o efeito, pois ela comporia “o conjunto de direitos e obrigações que se desenvolvem na dinâmica do vínculo, independente da vontade das partes”. Portanto, a partir do momento em que as partes se vinculam contratualmente, os

⁷⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo, LTr, 2000. p. 299.

efeitos dessa vinculação obrigacional depende “menos da vontade das partes que da avaliação dos fatos que permeiam essa relação”.

Para Arnaldo Sussekind⁸⁰ o Princípio da Primazia da Realidade significa que “a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que soa capa simulada, não correspondente à realidade”. Araújo⁸¹, por sua vez, adota a mesma linha de raciocínio definindo que o Princípio da Primazia da Realidade “é uma decorrência do princípio protetor” e que “no caso de discordância entre o contido nos documentos e o que ocorre no mundo dos fatos, prevalece este último”. Ele explica que a realidade deve ser considerada em toda sua dimensão, ainda que em detrimento da forma. Isso significa que “as relações que acontecem no mundo dos fatos, no plano concreto, na prática diária do contrato de emprego prevalecer sobre as declarações que constem em documentos”.

Meton Marques⁸² declara a diferença entre o contrato civil e o de trabalho subordinado, explicando:

Uma diferença entre o contrato civil e o de trabalho subordinado serve de apoio à primazia da realidade: nos contratos civis prevalece a observância das cláusulas no cumprimento do contrato; no contrato de trabalho a atividade passa adiante das cláusulas iniciais e, por consequência, os registros carecem de constante atualização.

Portanto, a primazia da realidade como princípio estabelece que o conteúdo do contrato de trabalho, é a realidade fática, a prática cotidiana da prática laboral. Na Legislação brasileira este princípio é adotado no *caput* do artigo 442 da CLT o qual define que o contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso. Portanto ainda que não seja elaborado um verdadeiro contrato para vincular as partes da relação laboral, o acordo silencioso, subtendido, implícito, também significa contrato de trabalho e vínculo de emprego, desde que estejam

⁸⁰ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 2 v. 9. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984. p. 1.244.

⁸¹ ARAÚJO, F. R. *A boa-fé no contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1996. p. 88-89.

⁸² LIMA, Francisco Meton Marques de. *Princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1994. p. 137.

presentes os demais elementos que caracterizam as figuras de empregado e empregador, os quais estão definidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

Também o artigo 9º da CLT é de grande utilidade na aplicação do preceito da aplicação do Princípio da Primazia da Realidade nas relações de trabalho, pois este dispositivo legal declara totalmente nulos, ou seja, nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação contida no Diploma Legal Laborativo.

Portanto, por este princípio, juntamente, no direito brasileiro, com o disposto nos artigos 9º e 442, *caput*, da CLT, a interpretação dos contratos de trabalho, levando em consideração a situação fática da relação laboral, permite que seja desqualificado um contrato de prestação de serviços que, na realidade, seja uma relação de vínculo de emprego para defini-lo como tal e, assim, proceder ao cumprimento das exigências do vínculo de emprego.

A análise da realidade da prestação dos serviços e a consideração do Princípio da Primazia da Realidade são imprescindíveis para a aplicação efetiva da disposição legal contida no parágrafo único do artigo 442 da CLT. Pois, somente com tal procedimento é que se poderá retirar o possível disfarce e mascaramento da prestação de serviços por intermédio de cooperativas de trabalho com o fim exclusivo de burlar a legislação trabalhista, previdenciária e tributária vigentes. Pois apenas se pode declarar a realidade e a efetividade da cooperativa de trabalho quando ela não maquia um *marchandage* com relação à tomadora dos serviços e não maquia um cooperativismo com uma empresa que na verdade é apenas uma empresa comercial. Neste sentido, cabe ao operador do Direito do Trabalho procurar, sob a aparência, que pode ser simulada, o fato real, as relações verdadeiramente existentes, para que seja aplicada a legislação correta uma vez que a realidade dos fatos prevalece sobre a aparência contratual.

E novamente Meton Marques⁸³ também acredita que o instituto da primazia da realidade é de suma importância para desmascarar as práticas abusivas cometidas na locação dos serviços. Pois, somente por este instrumento, é possível se verificar, na prática, se a relação entre as partes se constitui ou não numa verdadeira relação de emprego. Estando presentes os pressupostos legais da relação de emprego esta será proclamada e não poderá ser considerada uma cooperativa de trabalho e/ou uma prática de terceirização.

Ao Princípio da Primazia da Realidade se une, necessariamente, o Princípio da Proteção. Por este último princípio legal a equivalência, a paridade, entre empregadores e empregados se dá, justamente, a partir da proteção do trabalhador. Esse princípio é o fundamento e a razão de existir do próprio Direito do Trabalho.

Mauad⁸⁴ explica que o surgimento do Princípio da Proteção está diretamente relacionado com a história do Direito do Trabalho, quando explicita:

A história do Direito do Trabalho está essencialmente vinculada à liberdade de contratação entre as pessoas, um dos valores maiores da Revolução Francesa (século XVIII). Empregados e empregadores eram colocados em igualdade de posição. Os trabalhadores acertavam, individualmente, as condições gerais de trabalho com o empregador. A igualdade era apenas formal. Em rigor, a relação era extremamente desigual e injusta. Os empregadores impunham as condições que os trabalhadores estavam obrigados a aceitar, de forma a garantir a sua sobrevivência.

Com as revoltas dos trabalhadores, diante das péssimas condições de trabalho e baixos salários a que estavam submetidos, e com o próprio desenvolvimento da sociedade, que se torna mais sensível aos problemas sociais, surgem os sindicatos profissionais e as primeiras normas de proteção dos trabalhadores. Está aí a gênese do Direito Laboral. Com ela floresce um de seus mais importantes princípios, que é o da proteção da figura do trabalhador. A grande razão histórica de existência do Direito do Trabalho é outorgar proteção à pessoa do trabalhador. Só assim poder-se-á falar em igualdade de fato entre empregadores e empregados. Busca-se equilibrar no terreno jurídico a desigualdade econômica.

O Princípio da Proteção é aplicável sempre que existir alguma dúvida na interpretação e aplicação de uma norma jurídica trabalhista dentre as diversas possíveis. Mario de la Cueva, citado por Mauad⁸⁵, explica a aplicabilidade de dito Princípio, aseverando:

⁸³ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1994. p. 140.

⁸⁴ MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 197.

⁸⁵ MAUAD, Marcelo. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 198.

Fala-se do princípio, em caso de dúvida deve resolver-se a controvérsia em favor do trabalhador, posto que o Direito do Trabalho é eminentemente protecionista; o princípio é exato, mas sempre e quando exista verdadeira dúvida acerca do valor de uma cláusula de contrato individual ou coletivo ou da lei, mas não deve ser aplicado pelas autoridades judiciais para criar novas instituições.

Portanto o Princípio de Direito de Trabalho é aplicável sempre em favor do empregado, mas desde que tal interpretação não signifique ir contra o sentido da lei. Em se tratando de interpretação de relações laborais prestadas por intermédio de cooperativas e também por intermédio da terceirização, deve-se levar em consideração que se a realidade demonstrada caracterizar um vínculo de emprego, sendo a vinculação cooperativa apenas um mascaramento da realidade e uma burla à lei, atendendo as diretrizes estabelecidas pelo Princípio da Primazia da Realidade combinado com o Princípio da Proteção, não se poderá acolher um cooperativismo de trabalho e uma terceirização que nada mais é do que uma burla, uma fraude à realidade empregatícia e sua proteção.

Arnor Lima Neto⁸⁶ explica que o Direito do Trabalho significa a sistematização do conjunto de normas que visam regular as relações de trabalho com o objetivo de realizar a justiça social. Ele é uma forma jurídica que tutela as relações de trabalho calcada em princípios, verdades básicas do sistema social, cuja essência última fica radicada nos valores de proteção da dignidade humana, pelos quais os interesses de uma minoria não podem se sobrepor e implicar na deterioração e degradação das condições de vida de uma significativa maioria.

Portanto, visto que não é possível utilizar da cooperativa de trabalho e da terceirização apenas como uma forma de burlar a Legislação Protetiva do Trabalho, importa agora definir perfeitamente os aspectos da relação de emprego, da relação de trabalho e o que caracteriza o

⁸⁶ LIMA Neto, Arnor. *Cooperativas de trabalho: intermediação de mão-de-obra e subtração de direitos dos trabalhadores*. Curitiba: Juruá, 2004. p. 224.

trabalhador cooperado. Num momento posterior será possível então unificar os dois conceitos.

3.2. O TRABALHADOR COOPERADO, RELAÇÃO DE EMPREGO E A RELAÇÃO DE TRABALHO

Relação de emprego é a relação de prestação de serviços que se estabelece entre o empregado e o empregador, conceituados, os dois agentes, pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas. É forma de trabalho subordinado e é espécie, dentro do gênero relação de trabalho, que tem a proteção da CLT.

A vinculação empregatícia foi definida legalmente, no Brasil, com a CLT, editada em 1943, consagrando uma ampla proteção do Estado ao empregado.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁸⁷ definem relação de emprego como “contrato cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado, que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário”⁸⁸.

Os autores retiram as seguintes características do contrato de trabalho: “a) contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso que corresponde à relação de emprego; b) os sujeitos são empregado e empregador; c) empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador sob a subordinação deste e mediante salário (art. 3º, CLT); d) empregador é a empresa ou outros entes que admitem, assalariam e dirigem a prestação pessoal dos serviços (art. 2º, CLT)”.

⁸⁷ JORTE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de direito do trabalho*. Tomo I. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2004. 2. ed. p. 205.

⁸⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de direito do trabalho*. Tomo I. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2004. 2. ed. p. 205.

Jackson Chaves de Azevedo⁸⁹ define relação de emprego como espécie da relação de trabalho que corresponde à prestação de trabalho de forma subordinada por uma determinada pessoa física a um destinatário, que poderá ser pessoa física ou jurídica. Ele explica ainda que “toda relação de emprego é uma relação de trabalho, todavia, nem toda relação de trabalho é relação de emprego”. Sendo o traço característico que singulariza a relação de emprego a subordinação.

Russomano⁹⁰ reforça tal teoria quanto à relação de emprego quando define que “a característica essencial está em que o trabalhador presta serviços, por força da relação de emprego, subordinado às ordens legítimas do empregador”.

Existem elementos precípuos para que fique caracterizada a relação de emprego, distinguindo-a das demais relações de trabalho, são eles: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação.

A pessoalidade significa que o trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado, pois ele não pode se fazer substituir na relação de emprego, devendo prestar o trabalho pessoalmente. Tal princípio determina, ainda, que o trabalhador deve ser pessoa física, não podendo ser pessoa jurídica ou entidade coletiva. Há situações, no entanto, que o controle da pessoalidade é atenuado, como nos casos do trabalho em domicílio e no trabalho rural. No primeiro caso, ou seja, no caso do trabalho em domicílio, o controle da atividade do empregado pelo empregador diminui, mas mesmo assim ela não desaparece, porque o trabalhador foi contratado por suas qualidades pelo serviço e assume diretamente a responsabilidade pelo serviço realizado.

A não-eventualidade significa que o serviço deve ser prestado de forma continuada, periódica, fixando um espaço de tempo ou uma tarefa ser cumprida durante um determinado período, ainda que tal período não se constitua no dia-a-dia. É a continuidade, não-

⁸⁹ AZEVEDO, Jackson Chaves. Coordenador. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 65.

⁹⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997. p. 52.

esporadicidade ou eventualidade, porque o trabalho eventual não caracteriza a relação de emprego. A contrário sensu, eventual seria o trabalho prestado de forma esporádica, como no caso do jardineiro contratado às vezes, quando o proprietário do imóvel não pode realizar, ele próprio, o serviço de conservação do jardim.

Onerosidade, por sua vez, quer dizer que o empregador deve uma contraprestação pelos serviços prestados pelo empregado, ou seja, o salário. Ele pode ser pago em valor fixo, comissões, utilidades, por dia, por hora, por semana, por mês, por tarefa ou unidade de obra. Sem onerosidade não há relação de emprego, ou seja, sem a intenção da prestação onerosa, ainda que não tenha sido regularmente contraprestado o salário, não há relação de emprego, podendo, sim, haver relação de trabalho.

Subordinação é a dependência hierárquica, a subordinação jurídica do trabalhador em relação ao empregador. Délio Maranhão⁹¹ explica que a subordinação hierárquica implica alguns direitos em relação ao empregador: “direção e comando, cabendo ao empregador determinar as condições para utilização e aplicação concreta da força de trabalho do empregado, nos limites do contrato; controle, que é verificar o exato cumprimento da prestação de trabalho; aplicar penas disciplinares no caso de inadimplemento da obrigação contratual.

Pode-se resumir, portanto, juntamente com Jackson Chaves de Azevedo⁹² que a relação de emprego é “a prestação de serviços por pessoa física, de forma pessoal (*intuitu persone*), não eventual (continuidade), subordinando o trabalhador às ordens legítimas do empregador, pessoa física ou jurídica, e mediante salário”.

Foi a partir da primeira revolução industrial que a relação de emprego surgiu nesses moldes; embora nesses moldes, não garantia alguns direitos mínimos essenciais à vida dos trabalhadores, fazendo surgir, então, a Legislação Trabalhista com o fito protetor do

⁹¹ MARANHÃO, Délio. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991, vol. 1. p. 237.

⁹² AZEVÊDO, Jackson Chaves de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 72-73.

empregado. No Brasil, foram reunidas as diversas leis até então existentes em 1943, com a edição da CLT.

Analisado até aqui o que consiste uma relação de emprego, importa agora estudar a relação de trabalho.

A relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é uma das espécies. Ela decorre de um fazer pessoal sem subordinação ou com subordinação e pessoalidade esporádica. Existem diversas espécies, modalidades de relação de trabalho, mas a maioria delas, com exceção da relação de emprego, não são subordinadas à CLT e regidas por esse diploma legal. É certo que todas as vezes em que houver prestação de serviços se está frente a uma relação de trabalho. No entanto, faltando um ou mais elementos para configuração da relação de emprego, não se poderá dizer que se está em frente a essa modalidade de prestação de trabalho.

O trabalho pode ser considerado, *lato sensu*, como toda e qualquer atividade, não se investigando quem é o agente, a natureza do trabalho e sua destinação. Restringe-se a visão de trabalho quando se trata de atividade humana, pois, neste caso, há uma inter-relação entre o trabalho e o Direito.

Carlos Alberto Barata da Silva⁹³ assim estabelece:

O trabalho, além de ser um dos direitos naturais do homem, é um dever pessoal e um dever social. Como direito, a dedução é lógica. Tem por fim a conservação da vida. Logo, tem o ser humano direito ao meio de conservar a vida. Devemos, pois, reconhecer o direito ao trabalho, direito este que radica no próprio direito à vida. Mas, a par de um direito, é o trabalho, também, um dever social. O homem vive em sociedade. A coletividade não dispensa o trabalho para sua existência. Sem o trabalho dos homens a coletividade não pode subsistir. Logo, o trabalho é uma obrigação que os homens têm perante a própria coletividade. Sendo, pois, o trabalho um direito, esse direito deve ser respeitado. E o Estado deve interferir para estabelecer as normas desse direito e, principalmente, uma vez que o trabalho é um dever social, a medida desse dever deve ser dada pelo Estado.

A atividade humana, o trabalho, pode ter natureza econômica ou não. Porém para a ciência do Direito interessa a atividade humana aplicada à produção de bens e serviços e com

⁹³ SILVA, Carlos Alberto Barata. *Aspectos fundamentais do direito do trabalho*. São Paulo: . p. 09.

finalidades econômicas. Sendo prestação de trabalho ainda que não haja os requisitos para configurar a relação de emprego.

Novamente Carlos Alberto Barata da Silva⁹⁴ esclarece:

(...) executado a favor de outra pessoa que não o agente, ou, em outras palavras, quando o trabalho importar no estabelecimento de uma relação entre dois sujeitos. É que, nesse caso, haverá um desvio do trabalho da pessoa do agente, para benefício de outra pessoa, surgindo daí uma relação, diante da qual o jurista não pode silenciar. Temos, então, o conceito de trabalho em sentido jurídico, coincidindo com a atividade econômica executada a favor de outrem.

E Jackson Chaves de Azevêdo⁹⁵, por sua vez, conceitua a relação de trabalho:

A relação de trabalho possui caráter genérico e abarca todo e qualquer vínculo jurídico que tenha por objeto uma obrigação de fazer, consubstanciada em trabalho humano. A relação de trabalho é gênero e engloba, pois, várias espécies, tais como relação de emprego, o trabalho autônomo, a empreitada, a locação de serviços, o trabalho eventual, o trabalho avulso, o trabalho prestado por profissional liberal, o artífice, o representante comercial, a relação de trabalho temporário, entre outros.

A prestação do trabalho autônomo implica em que não haja subordinação do trabalhador ao tomador de serviço. O próprio prestador dos serviços é quem dirige sua prestação de trabalho, sem intervenção direta do tomador de serviços, bastando cumprir o que ficou contratualmente estabelecido. O trabalhador autônomo, portanto, é a pessoa física que exerce por conta própria um determinado serviço ou uma determinada atividade econômica.

Pode haver entre o trabalhador autônomo e o seu tomador de serviços um contrato delimitando os termos da obrigação e seu objetivo final; mas esse contrato jamais vai ser regido pela CLT e, sim, pelo Código Civil pois se trata de um contrato obrigacional, de uma prestação de fazer, não podendo ser interpretado como uma relação de emprego. Podem ser citados como exemplos de contratos de trabalho de forma autônoma o contrato de prestação de serviços e a empreitada. No contrato de prestação de serviços, esta é resultado, não havendo subordinação na sua prestação. E a empreitada tem por objeto um resultado

⁹⁴ SILVA, Carlos Alberto Barata. *Aspectos fundamentais do direito do trabalho*. São Paulo: . p. 10.

⁹⁵ AZEVÊDO, Jackson Chaves de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 64.

específico, ou seja, uma determinada obra realizada pelo prestador em benefício do tomador, mediante remuneração.

No trabalho eventual estão presentes quase todos os elementos fáticos e jurídicos da relação de emprego, faltando apenas um, ou seja, a não eventualidade ou continuidade. Esta não eventualidade não significa que a prestação seja apenas descontínua, mas que a descontinuidade não deve ter relação direta com a descontinuidade da realização dos serviços pela própria empresa. Por exemplo: não se pode considerar descontínuo e não eventual o trabalho realizado por um trabalhador para uma empresa que trabalha apenas nos meses ímpares do ano. Neste caso como a necessidade é descontínua também é considerado não eventual o trabalho.

O trabalho avulso se aproxima do trabalho eventual. Mas ele se diferencia do primeiro porque presta serviços, ao mesmo tempo, para distintos tomadores e porque seu trabalhador possui os mesmos direitos do empregado. A modalidade de trabalho avulso mais conhecido é aquela exercida pelos portuários. Atualmente a Lei nº 8.630/93, regulamentada pelo Decreto nº 1.886/96, que está regulando a prestação de serviços nos portos brasileiros. Nesta Lei foi permitido que as cooperativas de trabalhadores portuários avulsos atuassem como gestores de mão-de-obra.

O trabalhador temporário, na terceirização, é aquele que presta serviços para uma empresa de locação de trabalho temporário, colocando sua mão-de-obra a serviço das empresas tomadoras. A relação jurídica que se forma entre a empresa prestadora e a tomadora de serviços é de direito civil, mediante a realização de um contrato de locação de serviços. Quem dirige e subordina o empregado é a prestadora de serviços, que também o remunera. O trabalho temporário está regulado pela Lei nº 6.019/74.

A regulamentação do trabalho do estagiário está na Lei nº 6.494/77, a qual disciplina os requisitos para configuração do estágio e limita a atuação do estagiário. São requisitos para

que se configure o trabalho do estagiário: que ele esteja matriculado em curso de ensino público ou particular; que dito curso seja de nível superior, profissionalizante, de ensino médio ou de escola de educação especial. O objetivo precípua do estágio é proporcionar uma experiência prática de formação profissionalizante.

Portanto, pelo que foi visto até o presente momento, as cooperativas de trabalho se caracterizam como uma prestação de serviços, formando uma relação de trabalho com suas tomadoras de serviços, não formando uma relação de emprego por faltar os pressupostos básicos para sua caracterização. Porém, se tais requisitos se fizerem presentes, embora a relação esteja sob o pálio de uma cooperativa de trabalho e de uma terceirização de serviços, a realidade predomina e deixa de ser considerada como tal para que seja dada a proteção devida ao empregado.

A cooperativa de trabalho estando enquadrada na situação da relação de trabalho e não de emprego, quando efetivamente adotada a sua estrutura jurídica, serve, como define Edmond Briat, citado por Diva Benevides Pinho⁹⁶, para “elevar o trabalhador da posição de salariado à de associado, dando-lhe vantagens, direitos, mas também responsabilidades; suprime os conflitos entre empregados e empregadores; melhora o nível da classe operária e prepara científica e economicamente a organização do trabalho”.

Na realidade, em face da globalização e da pressão por menores preços de produção e, conseqüentemente, de comercialização, surgem as máquinas em substituição aos operários e acontece a diminuição dos salários deles, mesmo quando ainda são necessários em alguns setores, tendo em vista a concorrência internacional da mão-de-obra mais barata. Portanto os operários, em sua grande maioria desempregados, oferecem seus trabalhos a qualquer preço para poder viver. Famintos, submetem-se aos preços mínimos e às condições estabelecidas pelas indústrias, num autêntico retorno à era da primeira revolução industrial.

⁹⁶ PINHO, Diva Benevides. *Dicionário de cooperativismo: doutrina, fatos gerais e legislação cooperativa brasileira*. 2. ed. São Paulo: Seção Gráfica da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP, 192. p. 102-105.

Buchez, citado por Diva Benevides Pinho⁹⁷, no mesmo texto, adverte que esta “dupla tendência – dos patrões diminuírem os salários e dos operários oferecerem seus serviços a preços menores, chegaremos a um ponto em que o operário não perceberá o suficiente para satisfazer as suas necessidades vitais”. Essa situação, associada à terceirização por intermédio de empresas prestadoras de serviços, utilizadas simplesmente para diminuir os encargos das empresas prestadoras de serviços, é ruína para o trabalhador e para o comprador dos produtos, pois eles atuam como atravessadores, deixando para o beneficiário o mínimo de rendimento e cobrando inescrupulosas quantias dos tomadores de serviço, tornando-se benéficas apenas para eles próprios.

A cooperativa de trabalho, que é a associação dos próprios trabalhadores, serviria justamente para eliminar o intermediário. Nesse sentido, Buchez⁹⁸ formula um plano geral em que isso aconteceria. Por tal plano, “um determinado número de operários da mesma profissão reunir-se-ia em sociedades, onde os associados seriam os próprios empresários, com remuneração segundo os usos adotados na profissão, isto é, por dia ou por tarefa, de acordo com a habilidade individual, reservando-se o excedente que, no fim do ano, seria repartido em duas partes: 20% para o fundo de reserva; 80% entre os trabalhadores, *pro rata* dos salários recebidos, ou seja, proporcionalmente aos dias de trabalho de cada um. O capital social seria inalienável, pertencendo à associação. Esta seria indissolúvel, perpetuando-se com a contínua admissão de novos sócios. Os operários não associados, mas que trabalhassem na empresa, seriam admitidos como sócios após um ano de trabalho”. Em novo artigo, um ano após a publicação deste primeiro, Buchez delineia melhor sua concepção fixando que “os operários colocariam em sociedade apenas as ferramentas e os instrumentos de trabalho”.

⁹⁷ PINHO, Diva Benevides. *Dicionário de cooperativismo: doutrina, fatos gerais e legislação cooperativa brasileira*. 2. ed. São Paulo: Seção Gráfica da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP, 192. p. 102-105.

⁹⁸ PINHO, Diva Benevides. *Dicionário de cooperativismo: doutrina, fatos gerais e legislação cooperativa brasileira*. 2. ed. São Paulo: Seção Gráfica da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP, 192. p. 102-105.

Hodiernamente as cooperativas de trabalho que se destacam são as francesas, que, segundo Arnor Lima Neto⁹⁹, “representam, desde 1941, o reinício da experiência fourierista aliada ao plano de Buchez e às normas rochdaleanas”.

Pinho¹⁰⁰ é quem relata como se estabelecem tais comunidades:

Nessas comunidades a propriedade e a gestão são comuns mas a organização da vida familiar não foi alterada. Os trabalhadores dirigem a comunidade através de representantes eleitos em assembléias gerais, por um período limitado de tempo. São também os associados que estabelecem os regulamentos, os planos de produção, etc. A propriedade comum limita-se aos meios de produção, permanecendo os outros tipos de propriedade privada.

Quanto à vida familiar, permanece a estrutura tradicional, amparada por algumas formas de mutualismo, como, por exemplo, o seguro-doença. São, porém, comuns a todos as creches, jardins de infância, colônias de férias, etc.

O objetivo maior de tais cooperativas é a eliminação da figura do patrão ou do empresário, cabendo aos associados o produto integral do seu trabalho.

As cooperativas de trabalho propriamente ditas, surgiram na França ao final do século XIX, como forma de resistência dos trabalhadores à ofensiva da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra e propagada por toda a Europa.

Antoine Antoni¹⁰¹ explica que as primeiras cooperativas laborais surgiram na França em 1848 em face da concorrência de duas condições que as tornaram possíveis, ou seja, uma classe operária possuidora de níveis suficientes de informação econômica, formação profissional e geral; e a liberalidade social e política que permitiu o agrupamento dos trabalhadores insatisfeitos.

⁹⁹ LIMA NETO, Arnor. *Cooperativas de trabalho*: intermediação de mão-de-obra e subtração dos direitos dos trabalhadores. Curitiba: Juruá, 2004. p. 183.

¹⁰⁰ PINHO, Diva Benevides. *Dicionário de cooperativismo*: doutrina, fatos gerais e legislação cooperativa brasileira. 2. ed. São Paulo: Seção Gráfica da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP, 192. p. 102-105.

¹⁰¹ ANTONI, Antoine. Possibilidades de las cooperativas obreras de producción y de las cooperativas artesanales en los países en desarrollo. In CRACOGNA, Dante. **Cooperativa de trabajo**. Buenos Aires: INTERCOOP, 1980, p. 54.

No entanto, não é pacífica a conjuntura que deu origem à organização das cooperativas de trabalho. Para Rosendo Rojas Coria, citado por Marcelo Mauad¹⁰², a gênese da organização cooperativa obreira está vinculada a “depressões econômicas que originam situações de desemprego, escassez, etc; situações emergentes, ou seja, as ocasionadas por guerras, ciclones, etc; imagem de forma mais adequada para resolver determinados e concretos problemas econômicos-sociais”.

Este autor vai mais além e explica que o desemprego derivado das guerras ou dos desastres naturais geraram em muito as cooperativas de trabalho, pois elas são formas alternativas de organização do labor humano, que se baseiam na solidariedade e na ajuda mútua, dividindo os resultados da produção em proveito comum.

Embora diversos autores concordem com a terminologia aplicada na Lei nº 5.764/71, que regulamenta o sistema cooperativo brasileiro, e mais especificamente define as cooperativas de trabalho no artigo 24, Marcelo Mauad¹⁰³ critica dita terminologia, informando que o termo “operários” é restritivo e anacrônico, pois tal terminologia sugeriria o trabalhador que exerceria uma ocupação manual percebendo salário para tanto, conforme informa o Dicionário Aurélio, e, ele argumenta, conforme o Dicionário Jurídico de Tostes Malta, significa o trabalhador braçal, o obreiro, aquele que trabalha em uma arte ou ofício mediante salário ou por conta própria. Portanto tal definição excluiria, por óbvio, os trabalhadores que não recebem salário e também aqueles profissionais autônomos, liberais e eventuais.

Sugere, então, como substituição do termo operários, a expressão “trabalhadores”, incluindo-se, na Lei, a locução “trabalhadores autônomos ou eventuais”, pois, para ele, “as cooperativas de trabalho agregam, tão-somente, as figuras do trabalhador autônomo e do eventual”.

¹⁰² MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 68-69.

¹⁰³ MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 75-77.

Mauad também critica o uso da palavra “salário”, por ser própria do Direito do Trabalho, alegando que o pagamento feito ao trabalhador cooperativado pelos serviços prestados não poderá ser considerado salário, haja vista que a relação jurídica que se forma não é de emprego, mas de trabalho autônomo ou eventual. Cita que um dos objetivos precípuos da cooperativa é a eliminação da intermediação do trabalho pelo patrão ou empregador, permitindo, com isso, a melhoria das condições econômicas e das condições gerais de trabalho, já que o trabalho se reveste de condição autônoma ou eventual¹⁰⁴.

Portanto a cooperativa de trabalho forma uma relação de trabalho entre todos os associados, que se encontram na mesma situação jurídica de associados, formando um vínculo civil entre eles, bem como uma relação também civil e de prestação de serviços com o tomador de serviços, excluindo, de toda forma, a relação de emprego, que somente surge quando a cooperativa é desvirtuada ou fraudulenta desde seu início.

3.3. AS COOPERATIVAS DE TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO

A ordem econômica e social globalizada obriga a todos a repensar as relações de trabalho e se não seria mais vantajoso o Estado passar a assegurar apenas alguns direitos trabalhistas básicos, deixando os demais pontos para a transigência das partes e para outras modalidades de vinculação laboral que não, necessariamente, a relação de emprego.

O desemprego estrutural, decorrente da reestruturação produtiva e mundial, tem jogado para o mercado informal milhares de trabalhadores que vêem a degradação de suas condições de trabalho e das suas condições de vida. O incremento de tecnologias nas indústrias, comércio e serviços, acrescido do *dumping* laboral que alguns Países vivenciam

¹⁰⁴ Todas as citações de Marcelo Mauad residem no texto referido na Nota nº95.

em face de suas condições de vida geram um alto índice de desemprego em economias parcialmente desenvolvidas e que não lograram atingir ainda a realidade da sociedade pós-industrial. Por isso a terceirização aliada à cooperativa de trabalho pode servir como um choque ao desemprego e uma forma de que as próprias pessoas se autogestionem.

Arnor de Lima Neto¹⁰⁵ esclarece que a OIT, por intermédio da Recomendação 127, busca promover o potencial das cooperativas em todos os países, independente de seu nível de desenvolvimento econômico, aconselhando que os países adotem medidas que: “criem e desenvolvam atividades geradoras de empregos; desenvolvam capacidades no campo dos recursos humanos e fomentem o conhecimento dos valores do movimento cooperativista, assim como suas vantagens e benefícios, mediante a educação e a formação; desenvolvam seu potencial econômico, incluindo suas capacidades empresariais e de gestão; fortaleçam sua competitividade de acesso aos mercados e ao financiamento institucional; aumentem a poupança e o investimento; melhorem o bem-estar social e econômico tomando em conta a necessidade de eliminar todas as formas de discriminação; contribuam para o desenvolvimento humano durável; estabeleçam e expandam um setor social distinto da economia, viável e dinâmico que compreenda as cooperativas e responda às necessidades sociais e econômicas da comunidade”.

Ele explica ainda que devem ser adotadas medidas especiais para capacitar as cooperativas como empresas e organizações fundamentadas na solidariedade para que possam responder aos grupos desfavorecidos, buscando sua inclusão social.

A cooperativa atende a flexibilização das relações trabalhistas na medida em que possui um regime jurídico diferenciado. Sendo uma livre associação de pessoas, não sujeita a falência, com o objetivo comum de prestar serviços aos seus associados. Efetivamente o objetivo primordial das cooperativas de trabalho é prestar serviços aos seus associados no

¹⁰⁵ LIMA NETO, Arnor. *Cooperativas de trabalho*: intermediação de mão-de-obra e subtração dos direitos dos trabalhadores. Curitiba: Juruá, 2004. p. 155-159.

sentido de organizar seu trabalho e fornecer condições operacionais, contábeis e fiscais necessárias para que eles possam prestar serviços a terceiros. A sociedade cooperativa persegue uma economia mais humana e solidária, inspirando-se em princípios de ordem ética e moral.

José Luiz Ferreira Prunes¹⁰⁶ defende a prestação de serviços pelas cooperativas de trabalho ao mesmo tempo que alerta para as fraudes que podem ser perpetradas por meio delas:

Muitas são as considerações que podem ser feitas sobre esta profunda modificação de nosso ordenamento trabalhista, ressaltando-se que afeta um dos pontos mais importantes e decisivos: o da existência de vínculo trabalhista. Em primeiro lugar é de se ressaltar que a cooperativa poderá ser uma forma bastante eficiente de absorver um grande contingente de trabalhadores que se encontram desempregados. Os custos de um empregado são, certamente, bem maiores que os de um “autônomo” e, por isso, as cooperativas poderão servir como ponto de irradiação de trabalho não subordinado. Contudo também tem sido ressaltado que a cooperativa de trabalhadores poderá encobrir apenas uma forma de burlar direitos trabalhistas daqueles que, abrangidos por um sistema rotulado como cooperativado, não passe de “marchandage” da entidade.

O citado autor vai mais além ao defender soluções para a crise do desemprego estrutural, que não é vivida apenas no Brasil, bem como o receio do empresariado de vir a utilizar a cooperativa de trabalho:

Mas, independente de qualquer purismo doutrinário, é de se encarar a criação de cooperativas de trabalho como uma solução - provisória ou definitiva - para a utilização da mão-de-obra ociosa. Existe um imenso contingente populacional urbano e rural que está sem ocupação porque perdeu o emprego ou porque ainda não obteve seu primeiro emprego. Outros, ainda, não se firmam como capazes de autonomamente promover o sustento próprio ou da família. A cooperativa pode ser uma das soluções possíveis, mormente se se considerar que o custo da mão-de-obra é mais tentador para aqueles que a utilizam. Não se pode ficar adstrito à ortodoxia trabalhista, ou seja, à “carteira assinada” e à situação laboral de “empregados”, se o mercado está rejeitando essa forma de relacionamento.

¹⁰⁶ PRUNES, José Luiz Ferreira. *Comentários à CLT*. CD elaborado em 2005. Comentário ao parágrafo único do artigo 442.

Assinale-se que os meios empresariais do país ainda não estão utilizando as cooperativas de trabalho como forma operacional porque temem se fixar a um relacionamento que posteriormente venha a ser dado como “de emprego” pelos Tribunais Trabalhistas.

A própria Recomendação nº 127 da OIT, editada em 21 de junho de 1966, atualizada pela Conferência Internacional de 2002 vê o cooperativismo “como agente facilitador de uma distribuição de renda mais eqüitativa dos benefícios da globalização”. O texto da Recomendação busca se harmonizar com as transformações políticas, econômicas e sociais decorrentes da nova economia mundializada. Ela, segundo, Arnor de Lima Neto, “admite a importância das cooperativas na criação de empregos, movimentação de recursos e geração de investimentos, ao lado de serem promotoras da mais completa participação de todos no desenvolvimento econômico e social”.

Quando a cooperativa não é usada com a finalidade direta de fraude e violação precarizadora dos direitos trabalhistas, serve como uma alternativa imediata a disposição das pessoas para sua sobrevivência, permitindo a melhoria da renda de seus associados, a melhoria das condições de trabalho e a melhoria da promoção dos trabalhadores. Importante para que tal realidade se evidencie que o Estado disponibilize recursos financeiros para as pequenas e médias cooperativas de trabalho e se disponha a realizar um amplo programa de capacitação aos cooperativados, para que eles não estejam sujeitos a fraudes e realmente saibam quais são os direitos que podem reclamar.

A terceirização é uma prática empresarial que permite às empresas concentrar esforços em sua atividade essencial, deixando para terceiros a responsabilidade pelos fatores acessórios da produção. As atividades não essenciais da empresa seriam deferidas a terceiros.

A terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho tem merecido crescente interesse, pois o trabalho por elas realizado reduz sensivelmente os encargos de caráter trabalhista e os tributos incidentes sobre a folha de salários. Além disso a introdução, em

1994, pela Lei nº 8.949, do parágrafo único ao artigo 442 da CLT, que reafirma e amplia a disposição do artigo 90 da Lei nº 5.764/71, cria a falsa impressão de que qualquer trabalho, prestado por intermédio de sociedade cooperativa, não se constitui numa relação trabalhista entre o cooperado e uma empresa tomadora de serviços. Mas a mera obediência a requisitos formais preconizados na Lei não é suficiente para a consideração da ausência do vínculo empregatício entre o cooperado e o tomador dos serviços. Não se pode esquecer nunca do princípio da primazia da realidade, pelo qual a realidade dos fatos prevalece sobre a forma do contrato. Não é o contrato que determina a existência ou não de uma relação de emprego, mas sim a forma pela qual os serviços são desenvolvidos. Caso as cláusulas contratuais não se coadunem com a realidade, não tem valor jurídico, sendo absolutamente nulas, pelo disposto no artigo 9º da CLT.

Luiz Inácio G. Gaiger¹⁰⁷ constata uma mudança no padrão do desemprego, hoje com forte concentração industrial e na condição crescente de longa duração, a qual gera dificuldades na oferta de novas oportunidades de emprego e de trabalho. Por isso, para ele, a “acelerada expansão da precarização do trabalho e o aumento das taxas de desemprego aberto” são fatores que induzem “mais pessoas e/ou grupos em situação de risco ou excluídos do mercado de trabalho, a buscarem formas alternativas de sobrevivência, pois o mercado formal de trabalho estará cada vez mais restrito”.

O autor destaca que nesse contexto é que a economia solidária assume suas novas feições, como um pólo gerador de emprego e renda dinâmico e auto-sustentável. Singer, citado por Arnor de Lima Neto¹⁰⁸, alerta que a economia solidária não pode ser utilizada como uma panacéia, mas como um projeto de organização sócio-econômica que substitua a concorrência pela cooperação.

¹⁰⁷ GAIGER, Luiz Inácio G. *O trabalho ao centro da economia popular solidária*. In VERAS NETO, Francisco Quintanilha. **Cooperativismo**: nova abordagem sócio-jurídica. Curitiba: Juruá, 2002. p. 140-141.

¹⁰⁸ LIMA NETO, Arnor. *Cooperativas de trabalho*: intermediação de mão-de-obra e subtração dos direitos dos trabalhadores. Curitiba: Juruá, 2004. p. 199-200.

No quadro de escassez de empregos e de precarização do trabalho que está vigorando em toda sociedade mundial, inclusive no Brasil, as cooperativas de trabalho são uma alternativa viável para o resgate dos trabalhadores informais de sua informalidade e como uma solução não capitalista e integradora para a crise do desemprego estrutural. Carlos Galeão Camacho¹⁰⁹ explica que as cooperativas de trabalho são meios com “grande potencial e possibilidades para gerar uma mudança social muito importante e extremamente útil”, pois atuam como “intermediadoras”, podendo “encontrar trabalho para os excluídos, valorizando as atividades profissionais e emancipando os trabalhadores”.

Sendo o contrato de trabalho um contrato-realidade, não basta um rótulo de trabalho cooperativo para que a relação de trabalho seja assim caracterizada. Ocorrendo uma relação de emprego com todas as suas características, a forma cede seu lugar à situação fática, reconhecendo-se o vínculo empregatício entre o cooperador e o tomador de serviços ou até mesmo entre o cooperativado e a própria cooperativa.

Visando a coibir as atividades de cooperativas de trabalho que foram criadas somente para desvirtuar e fraudar as relações de emprego, o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 925, de 28/09/1995, autorizando e especificando a atuação dos Agentes de Inspeção do Trabalho na fiscalização do trabalho na empresa tomadora de serviços de cooperativa e na própria cooperativa.

De acordo com esse diploma legal, as ações fiscais realizadas nas empresas tomadoras de serviços de sociedades cooperativas, os Agentes de Inspeção devem realizar o levantamento físico com o objetivo de detectar a existência dos requisitos da relação de emprego entre a tomadora dos serviços e o cooperado que lhes presta os serviços.

¹⁰⁹ CAMACHO, Carlos Galeão. *Multicooper*: uma cooperativa de trabalho. Brasília: Multicooper, 1997. p. 17.

Francisco Quintanilha Veras Neto¹¹⁰ explica quais os aspectos que devem ser verificados para que se perquiria a existência ou não de relação de emprego: “idade mínima de 21 (vinte e um anos), ou outra, nos casos autorizados por lei; data de início da prestação de serviços na tomadora; motivos pelos quais o cooperado não trabalha como empregado; como ingressou na cooperativa e data de ingresso; emprego anterior”.

O mesmo autor ainda sugere que o Agente de Inspeção do Trabalho solicite os seguinte documentos à empresa: “contrato e aditivos entre a tomadora de serviços e a cooperativa; relação dos cooperados que prestam serviços à tomadora, com data de início da prestação de serviços, função, data de nascimento e endereço; contrato social da tomadora de serviços; controle da carga horária de trabalho e frequência dos cooperados”¹¹¹.

E com relação à fiscalização da própria cooperativa de trabalho sugere Quintanilha¹¹² que o Agente Fiscalizador solicite o estatuto, as atas de fundação e das reuniões e assembleias, os termos de adesão, além de analisar a existência, na prática, dos seguintes aspectos das cooperativas: “número mínimo de 20 (vinte) associados; com capital variável, representado por cotas-partes, para cada associado, inacessíveis a terceiros, estranhos à sociedade; limitação do número de cotas-partes para cada associado; singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção feita às de crédito, optar pelo critério de proporcionalidade; quorum para assembleias, baseado no número de associados e não no capital; retorno de sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado; prestação de assistência ao associado; fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.

O autor ressalta a ampla liberdade de investigação desses requisitos, bem como que eles devem ter acesso a toda a documentação contábil e comercial das cooperativas de

¹¹⁰ VERAS NETO, Francisco Quintanilha. *Cooperativismo: nova abordagem sócio-jurídica*. Curitiba: Juruá, 2002. p. 265.

¹¹¹ VERAS NETO, Francisco Quintanilha. **Cooperativismo: nova abordagem sócio-jurídica**. Curitiba: Juruá, 2002. p. 265.

¹¹² VERAS NETO, Francisco Quintanilha. **Cooperativismo: nova abordagem sócio-jurídica**. Curitiba: Juruá, 2002. p. 266-267.

trabalho, não podendo embaraçar a fiscalização sem incorrer na infração preconizada no artigo 630, §§ 3º e 4º da CLT.

Se a relação cooperativista for utilizada para intermediar fraudulentamente a mão-de-obra, os seus efeitos são nulos, conforme artigo 9º da CLT. Portanto, inadmissível como cooperativismo a simples subtração dos direitos dos trabalhadores cooperados, em uma intermediação utilizada como fraude à legislação trabalhista. A terceirização pelo cooperativismo pressupõe a participação do cooperado como verdadeiro dono e usuário da cooperativa, para que não caracterize vínculo empregatício e afaste a incidência dos direitos reconhecidos aos trabalhadores empregados na CLT.

Algumas situações que podem caracterizar a fraude da prestação de serviços por intermédio das cooperativas de trabalho, caracterizando uma verdadeira relação de emprego: a empresa usar a cooperativa para arregimentar mão-de-obra para atender ao aumento progressivo dos serviços; contratar os serviços de cooperativa de ex-empregados que foram recentemente dispensados, o que permitiria à empresa manter os profissionais experimentados e capacitados sem ter que suportar os encargos trabalhistas concernentes; exigir a prestação de serviços ininterruptos pelos mesmos associados, simulando a eventualidade pela troca de cooperativas, mas mantendo o mesmo empregado-cooperativado; exigir a prestação de serviços diferentes daqueles que foram contratados com a cooperativa; celebrar contrato de prestação de serviços com a cooperativa e, em seguida, contratar como empregado aquele cooperativado que teve desempenho diferenciado.

Algumas conclusões da jurisprudência trabalhista acerca da terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho são citadas por Arnor de Lima Neto¹¹³:

A lei exclui da CLT os cooperados, referindo-se apenas àqueles que realmente são cooperados, isto é, os trabalhadores que entre si mantêm uma relação societária. A hipótese

¹¹³ LIMA NETO, Arnor. *Cooperativas de trabalho*: intermediação de mão-de-obra e subtração dos direitos dos trabalhadores. Curitiba: Juruá, 2004. p. 319-320.

legal contida no parágrafo único do art. 442 da CLT pressupõe a existência de uma verdadeira sociedade cooperativa, nos termos da Lei 5.764/71. Pressupõe que sob todos os aspectos existam verdadeiros associados e que o objeto dessa sociedade seja lícito e que sua finalidade seja prestar serviços aos associados ou em regime de reciprocidade, visando, sobretudo, ao bem comum dos sócios-cooperados;

A interpretação da Lei 8.949/94 e da Lei 5.764/71 deve ser feita em conjunto com o ordenamento jurídico trabalhista, neste inseridos os princípios do Direito do Trabalho, as normas constitucionais e as regras infraconstitucionais;

Para o reconhecimento da legitimidade da subcontratação de mão-de-obra por intermédio de cooperativas de trabalho, como situação excepcional amparada pelo parágrafo único do art. 442 da CLT, é inarredável a necessidade de comprovação de que o contrato foi executado sem a concorrência dos elementos tipificadores da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT), sob pena de admitir-se fraude à legislação trabalhista;

A utilização artificiosa de cooperativas como forma de respaldar a mera intermediação de mão-de-obra pode resultar no reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a tomadora. Aplicação do princípio da primazia da realidade (art. 9º da CLT);

A intermediação de mão-de-obra, conforme Enunciado n. 331/TST, somente é possível quando se tratar de serviços especializados ligados à atividade-meio e desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação, garantida a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços no caso de inadimplemento da empresa interposta.

Como o cooperativismo de trabalho é forma de terceirização, só pode acontecer nas atividades-meio da empresa tomadora, conforme jurisprudência cristalizada no Enunciado 331/TST.

O óbice constitucional ao reconhecimento do vínculo de emprego não impede a responsabilidade da Administração Pública pelos débitos trabalhistas no caso de utilização de

cooperativas de trabalho com o objetivo de contratação de mão-de-obra para prestação de serviços, criada no interesse estatal;

A impossibilidade de cooperativa de trabalho rural, qualquer que seja o serviço prestado, tanto pela dificuldade de se estabelecer entre as atividades rurais o que seja serviço especializado à atividade-meio (Enunciado 331/TST), quanto pela dificuldade ou, senão impossibilidade, de se cumprir, nesta hipótese, o pressuposto da autonomia dos sócios cooperados.

A cooperativa intermediária se equipara ao empregador respondendo por todos os direitos trabalhistas do trabalhador rural (Lei 5.889/73, art. 4º).

Para esse autor, as orientações jurisprudenciais preservam em sua plenitude os princípios do Direito do Trabalho, pois estabelecem parâmetros que limitam a introdução deste modelo de subcontratação de mão-de-obra.

3.4 RELAÇÕES ENTRE O COOPERATIVADO E A COOPERATIVA DE TRABALHO E ENTRE ELE E A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS

O parágrafo único inserido no artigo 442 da CLT por força da Lei 8.949/94 foi gestado sob a disposição contida no artigo 90 da Lei nº 5.764/71, revogado pela nova disposição legal, segundo Francisco Quintanilha Veras Neto¹¹⁴.

Já pelo artigo 90 da Lei das Cooperativas ficava afastada a relação empregatícia entre o cooperativado e a cooperativa, estabelecendo que tal relação seria uma relação de Direito Civil; a aplicação desse artigo, porém, foi afastada pelo artigo 165 da Constituição de 1967/1969, o qual dispunha sobre os direitos fundamentais do trabalhador. Por esse

¹¹⁴ VERAS NETO, Francisco Quintanilha. **Cooperativismo**: nova abordagem sócio-jurídica. Curitiba: Juruá, 2002. p. 282-283.

dispositivo constitucional, então, toda e qualquer disposição legal e ou decisão jurisprudencial que afastasse quaisquer direitos do trabalhador era absolutamente inconstitucional e, portanto, inválida.

A inserção do parágrafo único no artigo 442 da CLT teve por objetivo, segundo Simone Caldas¹¹⁵, impedir que as ações trabalhistas fossem impetradas contra as cooperativas de trabalhadores rurais do MST. Ela explica que o objetivo, porém, não foi atingido, gerando efeito contrário, pois grandes empresas passaram a demitir seus empregados e recontratá-los por intermédio de cooperativas criadas por esses empregados e, dessa forma, livrar-se dos encargos sociais. Ela cita o caso de um Hotel de Foz do Iguaçu e do interior de São Paulo, onde 200 mil apanhadores de laranja perderam o vínculo de emprego mas continuaram executando as mesmas tarefas, nos mesmos locais, sob o mesmo comando, sem, no entanto, estarem assistidas pelas garantias trabalhistas.

Logicamente que em todos os casos de análise de cooperativas de trabalho e terceirização mister se torna a análise do Princípio da Primazia da Realidade, pois apenas a partir dela é que se pode discutir a ausência da relação de emprego e outras formas de relação entre o cooperativado e a cooperativa e dele com a empresa tomadora dos serviços.

Como dito anteriormente, a cooperativa de trabalho forma uma relação de trabalho entre todos os associados, formando um vínculo civil entre eles, bem como uma relação também civil e de prestação de serviços com o tomador de serviços, excluindo, de toda forma, a relação de emprego, que somente surge quando a cooperativa é desvirtuada ou é fraudulenta desde seu início.

A natureza jurídica da relação do cooperativado com a cooperativa varia, dependendo da espécie de cooperativa de trabalho da qual se trata. Como as cooperativas de produção e de serviços trabalham em proveito próprio, comercializando elas mesmas o resultado de seu trabalho, os produtos e serviços elaborados pela organização, a autonomia para organização

¹¹⁵ CALDAS, Simone. Sob a mira do Ministério Público. *Revista Anamatra*. Out/98. p. 21.

do trabalho é plena, permitindo que nenhum dos cooperativados seja considerado empregado. No entanto, as cooperativas de mão-de-obra, aquelas que disponibilizam força de trabalho para as empresas por intermédio da terceirização, trabalham em favor do tomador e por isso sua autonomia é relativa¹¹⁶.

No primeiro caso a autonomia é coletiva, pois os trabalhadores devem acatar e cumprir fielmente as decisões tomadas pelo grupo. A autonomia, desse modo, estará integrada aos interesses maiores do grupo, em detrimento do interesse particular dos seus membros. A autonomia é grupal e não individual. Já no segundo caso, nos casos de cooperativas de mão-de-obra, o interesse precípua é o do tomador dos serviços, o interesse individual, sendo ele o maior beneficiário do resultado da prestação laboral. As cooperativas, na hipótese, não possuem os meios e os demais fatores de produção, apenas contratam a prestação de serviços com os tomadores, locando a força de trabalho disponível, por isso deve ser levado em conta o interesse individual dos membros, que prestam serviços na forma de trabalhadores autônomos ou eventuais, em face do princípio universal da liberdade de trabalho, pelo qual cabe ao trabalhador o direito de escolher para quem deseja trabalhar.

O que se verifica, portanto, é uma distinção entre a natureza da autonomia na prestação laboral das cooperativas de produção ou de serviços e o caráter da prestação de serviços executados por aquelas de mão-de-obra. Essa diferença é fundamental para afastar a caracterização do vínculo empregatício, que sempre inexistirá, nas cooperativas de produção e de serviços, mas que poderá existir, no segundo caso, das cooperativas de mão-de-obra, pois as normas laborais são ditadas pelo tomador de serviços, sendo que a cooperativa deverá atendê-las.

¹¹⁶ Marcelo Mauad é quem refere esta distinção. É preciso esclarecer que, efetivamente, a cooperativa de mão-de-obra, aquela que presta serviços a tomadoras com os recursos materiais da própria tomadora, é mais suscetível de fraude. Acontecendo, em alguns casos, um verdadeiro processo seletivo para cooperativado, o que afasta totalmente sua característica de cooperativa.

Acrescente-se, ainda, que a cooperativa não é imune à legislação trabalhista nacional; portanto, quando ela contratar empregados para exercer suas atividades eles terão vínculo empregatício e serão assistidos por todos os direitos decorrentes da Legislação Trabalhista. Os cooperativados, de outro lado, seriam trabalhadores que se unem com a finalidade primordial de melhorar sua remuneração e suas condições de trabalho, dispensando a intervenção de um patrão, de um empresário, propondo-se a contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços, públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos. Dessa maneira, portanto, numa cooperativa regularmente constituída a relação entre o cooperativado e a cooperativa é de natureza civil e comercial, de *affectio societatis*, e não de natureza trabalhista. Assim como a relação do cooperativado com a tomadora dos serviços é de natureza civil, visto que envolve uma prestação obrigacional em contrapartida a um pagamento que não tem caráter trabalhista e, portanto, não está afeto à disciplina juslaboralista.

A Justificativa ao Projeto de Lei nº 3.383-B/92, da Câmara de Deputados, que acabou se transformando na Lei nº 8.949/94, que inseriu o parágrafo único no artigo 442 da CLT é clara ao demonstrar a verdadeira intenção da norma legal que se buscava criar:

Começa-se a admitir, em larga escala, em face do movimento econômico e financeiro por que passa o País, a Terceirização, como uma alternativa de flexibilidade empresarial. Chega a ser considerada por algumas empresas e até trabalhadores, em face da recessão, como excelência empresarial na contratação de prestação de serviços em substituição à mão-de-obra interna das empresas.

Sob o ponto de vista do Direito, a terceirização não consegue equacionar a questão da relação empregatícia, o que poderá ser solucionado com o projeto em pauta.

Alguns autores afirmam que estaria no cooperativismo de trabalho “a fórmula mágica” de reduzir o problema do desemprego gerado pelo êxodo rural e agora mais precisamente pela profunda recessão econômica.

O projeto visa, portanto, a beneficiar essa imensa massa de desempregados do campo... Estabelecendo a regra da inexistência de vínculo empregatício nos termos ora

propostos, milhares de trabalhadores rurais e urbanos... terão o benefício de serem trabalhadores autônomos, com a vantagem de dispensar a intervenção de um patrão¹¹⁷.

Conforme se verifica, embora a intenção do Projeto de Lei não se tenha se configurado na prática, em face do mau uso que se está fazendo das cooperativas de trabalho, é importante que o vínculo existente não seja o de emprego, o qual onera muito as empresas e afasta os empregados para a informalidade que lhes é prejudicial. O que causou esta situação foram fatos deploráveis como a criação das “gatoperativas” e “fraudoperativas” que desprestigiam o movimento cooperativista por se tratarem de verdadeiras fraudes à lei, principalmente aos direitos laborais dos trabalhadores.

Rodrigues Pinto¹¹⁸ aponta como possibilidade de afastamento da fraude um redimensionamento das relações de trabalho, pelo qual a cooperativa celebraria o contrato diretamente com o apropriador da prestação dos serviços, num ajustamento entre pessoas jurídicas, em cuja execução ficaria excluída a personalidade, pois a própria cooperativa é quem teria o ônus de indicar o associado ou associados que, sem vínculo de subordinação, desenvolveriam a atividade, sendo que a cooperativa repartiria a prestação que receberia dividindo-a equanimente entre os cooperativados.

Ainda sobre as relações que se estabelecem entre o cooperativado e o tomador de serviços, bem como entre este e a própria cooperativa de trabalho, Cícero Virgulino da Silva Filho¹¹⁹ destaca que, para que se busque a caracterização, é imprescindível o estudo acurado e a análise meticulosa da situação material que envolve dita relação para que se perceba se ela se constitui num vínculo de emprego ou num vínculo societário cooperativado, de natureza civil. Ele diz que se concluída a pesquisa for percebido que não há nenhum dos elementos constitutivos da relação de emprego, é certo que “o vínculo que une os sócios de cooperativas

¹¹⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Cooperativismo e direito do trabalho. *Jus Navigandi*. Teresina, a. 5, n. 51, out. 2001. Disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?ide=2082>. Acesso em: 24/05/2004.

¹¹⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. *O direito do trabalho e as questões do nosso tempo*. São Paulo: LTr, 1998. p. 133.

¹¹⁹ SILVA FILHO, Cícero Virgulino. *Cooperativas de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2002. p 149-150.

de trabalho associado à entidade é de natureza eminentemente civil”, pois este vínculo não encampa as características próprias do vínculo laboral.

Frederico Lopez Mora, citado pelo autor antes referido¹²⁰, no mesmo sentido, preleciona:

Lo cierto es que las principales formulas de trabajo asociado no se canalizan mediante la contratación asalariada; ello obedece, en sustancia, a que la prestación de esos servicios vien a desarrollarse por cuenta própria, y no por cuenta ajena como exige el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) para que pude afirmarse existente un contrato laboral. En estas situaciones ocurre que la atividade profesional subyacente a esos proyectos empresariales deriva de un nexo asociativo y no cambiario, que absorbe y explica genéticamente la puesta en común del esfuerzo productivo, amén de otras posibles aportaciones de naturaleza económico-patrimonial.

Portanto, caracterizando-se a cooperativa como um verdadeiro empreendimento social, atendendo a todas as características que lhe são próprias dentro da realidade, não sendo apenas uma burla e uma fraude à legislação trabalhista, não se caracterizando, em nenhum momento, como “gatoperativa”, verdadeiramente uma empresa terceirizadora sob o pálio da cooperativa, ou “fraudoperativa”, ou seja, uma simples intermediadora de mão-de-obra, um instrumento de *marchandage*, pode-se dizer que a relação existente entre o cooperativado e ela é de cunho civil, decorrente da *affectio societatis* e, com o tomador de serviços, de natureza civil contratual e obrigacional, pois se caracteriza como o contrato entre duas pessoas jurídicas – a cooperativa e a empresa tomadora dos serviços.

E é importante, também, caracterizada a efetiva terceirização pela cooperativa de trabalho, que se estabeleça a natureza jurídica da remuneração do cooperativado.

3.5. NATUREZA JURÍDICA DA REMUNERAÇÃO DO COOPERATIVADO

¹²⁰ SILVA FILHO, Cícero Virgulino. *Cooperativas de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2002. p 150.

Em não sendo a relação do cooperativado com a cooperativa ou mesmo com o tomador de serviço uma relação de emprego, ou seja, uma relação definida pelo vínculo empregatício, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, sua natureza jurídica não pode ser salarial.

O salário, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, é o valor pago em dinheiro e/ou em utilidades, pelo patrão, como contraprestação à prestação do trabalho pelo empregado.

O salário é a contraprestação da atividade do empregado. Como ensina Carlos Alberto Pereira de Castro¹²¹ é a contraprestação pela colocação de mão-de-obra do empregado à disposição do empregador, explicando que o salário serve para demonstrar a onerosidade, o caráter sinalagmático da relação de emprego. O salário pode ser auferido por unidade de tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, por unidade de obra realizada ou ainda por tarefa. Em todas essas modalidades, porém, ele se caracteriza como o elemento utilizado pelo empregador para contraprestar o trabalho realizado pelo empregado sob sua subordinação.

Amauri Mascaro do Nascimento¹²², por sua vez, conceitua salário como a “totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho”.

Sérgio Pinto Martins¹²³ define salário como “o conjunto de prestações fornecidas diretamente ao trabalhador pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho, seja em função da contraprestação do trabalho, da disponibilidade do trabalhador, das interrupções contratuais ou demais hipóteses previstas em lei”.

¹²¹ CASTRO, Carlos Alberto Pereira. Remuneração e salário. In . *Curso de Direito do Trabalho*. Jackson Chaves de Azevedo, Coordenador. São Paulo: LTr, 2001. p. 129.

¹²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 1992. p. 605

¹²³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1994. p. 195.

A tônica de toda a conceituação de salário nos diversos autores é que o empregador paga o salário para retribuir o empregado pelos serviços que lhe presta, bem como pelo período que lhe fica disponível, ainda que a lei lhe ofereça determinados períodos para repouso e afastamento da empresa. Muito evidenciado fica o caráter de subordinação que o salário envolve, pois o empregado somente recebe salário porque é subordinado a um empregador.

Definido então o conceito de salário como instrumento de remuneração da subordinação produtiva do empregado ao empregador, percebe-se que a remuneração percebida pelo cooperativado não pode ser classificada juridicamente como salário. Efetivamente, o valor percebido pelo cooperativado nada mais do que é uma parcela semelhante ao *pro-labore*, ou seja, a parcela que remunera o associado a partir do rendimento obtido pela cooperativa. A cooperativa não pode vender mão-de-obra, mas apenas um serviço e pela venda deste serviço recebe remuneração que será distribuída entre todos os envolvidos na produção deste serviço.

A remuneração do cooperativado é, então, uma indenização, uma prestação de natureza cível pela venda do serviço que a cooperativa realiza. A direção da cooperativa, de posse dos valores percebidos, efetua o pagamento de seus custos, que são suportados por todos os associados e, então, distribui as sobras entre todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O capitalismo é um sistema de produção que desde sempre cria uma desigualdade entre os cidadãos de um País, assim como desigualdades entre os diversos países quanto às condições sócio-financeiras de suas sociedades. É histórico que alguns Países, como a Inglaterra e os Estados Unidos, despontaram como verdadeiros líderes das demais nações e como fiel da balança mundial. Nesse contexto alguns Países menos desenvolvidos sempre promoveram e auxiliaram o desenvolvimento dos países mais desenvolvidos, principalmente com a exportação de produtos básicos, matérias-primas e riquezas minerais. Essa transação que acontecia entre os diversos Países já constituía um verdadeiro mercado globalizado, embora não tenha sido nomeado como tal.

Hodiernamente, quanto mais os países desenvolvidos logravam desenvolver tecnologicamente suas indústrias e produzir maior número de produtos, mais necessitavam de consumidores, abrindo então seus mercados a outros Países, pois o consumo interno já não era suficiente para toda a produção. Esse fenômeno gerou a globalização moderna, que se intensificou com o fim da guerra fria e a descontinuidade do sistema socialista de algumas Nações.

A globalização, ao mesmo tempo em que beneficiou os mercados e permitiu à população de diversos Países a melhoria dos produtos para consumo e a produção de melhor

qualidade, ante a competição internacional que se instalou, em razão da diversidade sócio-cultural-econômica das diversas nações mundiais, gerou algumas dificuldades praticamente intransponíveis, tais como o desemprego estrutural. Efetivamente alguns Estados, com um número populacional muito grande, viram a necessidade de reduzir os direitos dos seus trabalhadores para diminuir os custos de produção das empresas e assim concorrer com os produtos dos países altamente industrializados e tecnológicos que já vivem, no dizer dos pensadores atuais, na sociedade pós-industrial.

Essa situação gerou uma redução dos preços de determinados produtos daqueles países, cujo exemplo mais contundente é o da China. Esta redução gerou uma competição acirrada com os mesmos produtos dos países emergentes como o Brasil, causando dificuldades às empresas e diminuindo emprego, pois elas se viram na obrigação de reduzir custos, quando permaneceram no Brasil, ou então deslocar-se para países onde obteriam melhores benefícios. A situação vivenciada aqui no Rio Grande do Sul no setor calçadista, principalmente no Vale dos Sinos, hoje em dia (2005), é exemplo contundente do que vem acontecendo no cenário brasileiro.

Por esse motivo inúmeras alternativas são pensadas na busca da solução do problema. Muitas são no sentido de flexibilizar a legislação trabalhista, diminuindo a proteção do empregado e, com isso, os encargos sociais empresariais, e, conseqüentemente, os custos de produção. Esta alternativa, no Brasil, poderá acarretar graves prejuízos aos trabalhadores, porque em sua grande maioria são pessoas com baixo nível de escolaridade e de cidadania, que, sem proteção, não lograrão sobreviver do seu trabalho. Outra solução que vem sendo largamente adotada na prática é a informalização completa da relação de emprego, que também reduz os custos empresariais mas retira qualquer direito fundamental do trabalhador, retirando-lhe, muitas vezes, o próprio sentido de cidadão. Portanto nenhuma das alternativas

que se apresenta são pacíficas no sentido de garantir os direitos dos trabalhadores, por isso o cooperativismo poderá novamente ser uma saída para a situação que se apresenta.

Nessa situação conjuntural surge o cooperativismo novamente como uma forma de união dos trabalhadores para que eles próprios logrem melhorar suas condições laborais e sua capacitação profissional para que consigam manter, se não um emprego, pelo menos um trabalho, que lhe dê condições de sobrevivência.

Nesse sentido volta-se aos primórdios do cooperativismo, que surgiu com a Revolução Industrial como uma forma de união das forças dos pequenos produtores e dos trabalhadores, conferindo-lhes condições de sobrevivência em meio à concorrência acirrada que se instalava. A primeira cooperativa, surgida em Rochdale, no século XIX, era de tecelões e buscava, justamente, garantir postos de trabalho, ou melhor, formas de trabalho e de renda para eles.

No Brasil o cooperativismo surgiu mais como uma forma associativa de obtenção de crédito para garantir que os produtores alemães imigrantes que aqui se instalavam obtivessem os meios para desenvolver a produção e, em conseqüente, sua subsistência. Por isso foi justamente num dos berços da imigração alemã, Nova Petrópolis, no Rio Grande do Sul, que surgiu a primeira cooperativa brasileira, em 1902.

As cooperativas vêm sendo protegidas e incentivadas em diversos países, consagrando-se a sua adoção nas próprias Constituições, inclusive na brasileira. Isso é explicável porque elas representam um meio democrático, uma forma de geração e divisão da riqueza conforme o trabalho de cada um e não de acordo com o capital de cada sócio. Ela é uma maneira digna do trabalhador obter trabalho e condições de sobrevivência no mercado globalizado. Pode-se dizer mesmo que, se bem aplicada, torna-se um meio propício para a realização da real justiça social por ser um meio mais eficaz de distribuição da riqueza.

Os princípios que regem as cooperativas são princípios que buscam sempre o desenvolvimento do ser humano e proporcionam a solidariedade humana, ou seja, o

humanismo, a liberdade, a igualdade a racionalidade, em todos os ramos cooperativos, e, com relação especificamente às cooperativas de trabalho, a alternativa que aqui foi apresentada como alternativa de trabalho e obtenção de renda para os trabalhadores que vem sofrendo com o desemprego estrutural que se consagrou. Destacam-se, como fundamentos do cooperativismo, o humanismo, a liberdade, a igualdade e a solidariedade.

O cooperativismo, se bem aplicado, pode ser um instrumento acessível às camadas pobres da população de modificar sua realidade.

E nesse sentido as cooperativas de trabalho autênticas devem proporcionar a participação econômica de seus membros, sua autonomia e independência, sua educação, formação, informação, intercooperação, o seu interesse pela comunidade e pela própria cooperativa como um empreendimento sócio-econômico. Precisam ser sociedades livres, democráticas, descompromissadas com os sindicatos e desatreladas da CLT, para que sejam uma associação de pessoas livres em busca de sua realização sócio-financeira por intermédio do esforço conjugado e partícipe.

A primeira legislação que regulou as cooperativas, no Brasil, foi editada em 1907, que recebeu o nº 1.637, e tinha por objetivo adequar a lei à situação fática que aconteceu com a criação da primeira cooperativa em Nova Petrópolis e o desenvolvimento desse tipo societário. Atualmente está regulada pela Lei nº 5.764/71, sendo que dito diploma legal estabelece que elas possuem natureza civil, podem adotar qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, sendo mais comuns três espécies: cooperativas de serviços, de produção e de trabalho.

Embora muita fraude tenha se perpetrado por intermédio das cooperativas, existem muitos trabalhadores que ficaram desempregados com a falência de suas empresas e, a partir do momento em que se reuniram em cooperativas, estão tendo sucesso em auto-administrar o empreendimento e fazer com que ele desenvolva. Veja-se como exemplo a Cooperativa dos

trabalhadores do Hotel Alfred, de Caxias do Sul – RS, denominada Cooperativa Gaúcha de Hotéis e Turismo Ltda., formada por 21 associados, que desde Julho/2003, desenvolve suas atividades como cooperativa e consegue manter o empreendimento a nível nacional.

O baixo índice de cooperativas de trabalho no Brasil e a existência de inúmeras cooperativas fraudulentas do gênero é resultado da falta de investimentos em educação e na formação cidadã da população. Também o Poder Público, embora esteja consagrado o incentivo ao cooperativismo como princípio constitucional, pouco faz em prol da realização dessa forma associativa. Além de todos os problemas que já existem, muito preconceito ainda prevalece acerca do cooperativismo e a falta do conhecimento real deste tipo associativo e a sua utilização de forma adulterada, em razão do desconhecimento e da facilidade da manipulação do povo em geral, o que provoca um ataque indiscriminado de todos os segmentos organizados da sociedade a esse tipo cooperativo.

Para o atendimento da exigência de trabalho sem o requisito da existência de emprego, pode e deve ser utilizado o cooperativismo juntamente com o instituto econômico-jurídico da terceirização, que seria a triangulação da relação laboral, independente, sem vínculo de subordinação, permitindo que cada um dos elementos envolvidos nesta relação preocupe-se e atente a atividade na qual é especialista, bem como reduzindo os encargos sociais incidentes sobre a relação laboral.

A terceirização real, que consiste na atribuição da prestação de um serviço diretamente à empresa, consistente na sua atividade-meio ou atividade que não é concernente ao seu objetivo social, que poderá ser prestado nas suas próprias dependências ou em local distinto, sempre por um outro empreendimento, empresa ou cooperativa, como pessoa jurídica, sem uma relação direta do prestador de serviços (pessoa física), sem uma personalidade, em relação ao tomador dos serviços.

É certo que as empresas terceirizadoras, em quase sua totalidade, são empresas apenas de fachada, que servem para fornecer mão-de-obra e, praticando a *marchandage*, auxiliar a tomadora de serviços a burlar a legislação trabalhista e desonerar-se dos encargos sociais. Esses acertos geralmente prejudicam o trabalhador, uma vez que a repassadora de mão-de-obra não tem capital social suficiente a suportar os ônus que lhes competiriam e fugam do local assim que perdem os contratos fraudulentos.

Objetivando regulamentar toda a situação (uma vez que é fenômeno econômico, que se tornou jurídico) a terceirização, ainda não obteve uma lei para balizar o assunto. Surgiu para isso o Enunciado nº 331/TST. Buscou estabelecer as condições em que a terceirização é regular e aquelas pelas quais dita situação não o é.

E como o cooperativado tem direção e ingerência direta sobre a cooperativa de trabalho, a terceirização por intermédio deste tipo associativo permitirá que não haja as fraudes que acontecem por intermédio das terceirizadoras normais. Porém, para que esse fim se concretize na prática, indispensável que a cooperativa o seja realmente e não apenas uma empresa travestida de cooperativa.

Como a nossa população, em geral, que se poderá reunir em cooperativas, tem um nível educacional muito baixo, não possuindo noções básicas de cidadania, imprescindível que seja implementado, no seio da corporação a efetiva educação e aprimoramento profissional e legal dos seus membros, para que não sejam utilizados por tomadoras de serviços inescrupulosas e não fiquem coniventes com situações ilegais.

Ainda é importante que o Ministério do Trabalho, por intermédio de seus agentes, pratique a atividade fiscalizatória que lhe é autorizada pela Portaria nº 925 e implemente o encerramento das atividades das cooperativas ilícitas, que são fraudulentas e/ou apenas praticam o *marchandage*, já que somente pela atividade estatal efetiva poderão ser impedidas as atividades ilícitas. Além da fiscalização nas próprias cooperativas, também deve ser

promovida a fiscalização da própria tomadora de serviços, para que ela se torne um instrumento inspecionador da regularidade das cooperativas, pois a empresa que poderá ser punida se torna, imediatamente, uma fiscal da regularidade das atividades de suas fornecedoras. É assim que já acontece, com sucesso, na tributação.

Embora toda a irregularidade que acontece no processo de terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho, houve uma tentativa bem intencionada de incentivar o procedimento com a introdução do parágrafo único no artigo 442 da CLT, o qual estabeleceu que inexistente vínculo de emprego entre o cooperativado e a cooperativa e o cooperativado e a tomadora de serviços.

Tal dispositivo legal não pode ser analisado e considerado de forma independente, dissociado dos demais dispositivos legais e, precipuamente, do princípio da proteção e do princípio da primazia da realidade, pois, considerado sozinho, poderá ser utilizado como um instrumento de consolidação da irregularidade.

Na análise de uma cooperativa de trabalho e, ainda mais, de uma cooperativa de trabalho que terceiriza seus serviços, é indispensável que se verifique a presença, ou não, dos requisitos presentes na relação de emprego, ou seja, pessoalidade, subordinação e hierarquia. Estando presentes ditos requisitos, consistentes naqueles dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT, em face da prevalência dos princípios da primazia da realidade e da proteção, inexistente a cooperativa de trabalho e a terceirização, valendo, efetivamente, a relação de emprego e sendo nula qualquer contratação diversa do contrato de vínculo de emprego, nos termos do artigo 9º da CLT.

Portanto, sempre que se apresenta uma cooperativa de trabalho e uma terceirização, importante que sejam analisadas, sob os auspícios do princípio da primazia da realidade, conforme já referido anteriormente, o qual prevê, em seu bojo, que divergindo o que está estabelecido documentalmente e a realidade fática da situação, vale a realidade. E juntamente

com o princípio da primazia da realidade, deve ser considerado o princípio da proteção, o qual prevê que, face a situação de hipossuficiência do trabalhador, ele deve ser protegido frente ao capital representado pelo empregador.

Enfim, a terceirização, por intermédio da cooperativa de trabalho, é, realmente, uma boa alternativa para que sejam diminuídos os encargos sociais das empresas contratantes sem, no entanto, retirar-se os direitos fundamentais dos trabalhadores, numa flexibilização mais contundente. No entanto sua verdadeira efetivação depende de um trabalho mais apurado de todos no sentido de permitir a educação formal e para a cidadania do trabalhador, pois somente devidamente alfabetizado e consciente poderá ser realmente um cooperativado, sobrevivendo mesmo afastado do manto protetivo da CLT.

O caminho é longo, mas sempre se inicia com o primeiro passo. Os países tecnológicos e desenvolvidos não começaram diretamente em tais condições, mas na fase artesanal e pré-industrial. Somente com muito esforço, promoção e valorização dos seus cidadãos lograram chegar à situação em que se encontram hoje.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

www.portaldocooperativismo.org.br

AGUIAR, Maurício Sanchotene de. In Terceirização: alguns aspectos jurídicos. Disponível em: <www.ufsm.br/direito/artigos/trabalho/terceirizacao>. Acesso em 20/05/2006.

ANTONI, Antoine. Possibilidades de las cooperativas obreras de producción y de las cooperativas artesanales en los países en desarrollo. In CRACOGNA, Dante. **Cooperativa de trabajo**. Buenos Aires: INTERCOOP, 1980, p. 54.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2000.

_____. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 4. ed. São Paulo: Bontempo, 2001.

ARAÚJO, F. R. *A boa-fé no contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1996.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Tradução de Roberto Raposo. Posfácio de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

AZEVÊDO, Jackson Chaves de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

BASTOS, Celso Ribeiro; TAVARES, André Ramos. As tendências do direito público no limiar de um novo milênio. 2000.

BECHO, Renato Lopes. *Tributação das cooperativas*. 2. ed. São Paulo: Dialética, 1999.

BELLINI Júnior, João. Sociedades cooperativas: regime jurídico e aspectos tributários. *Revista de Estudos Tributários*. Nº 04. Novembro/Dezembro de 1998.

BULGARELLI, Waldirio. *As sociedades cooperativas e a sua disciplina jurídica*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar.

CALDAS, Simone. Sob a mira do Ministério Público. *Revista Anamatra*. Out/98.

CAMACHO, Carlos Galeão. *Multicooper: uma cooperativa de trabalho*. Brasília: Multicooper, 1997.

CARRION, Valentim. Cooperativas de trabalho: autenticidade e falsidade. *Revista LTr*, v. 63-02/167.

CARVALHO DE MENDONÇA, José Xavier. *Tratado de direito comercial brasileiro*. Campinas: Bookseller, 2001.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira. Remuneração e salário. In . *Curso de Direito do Trabalho*. Jackson Chaves de Azevedo, Coordenador. São Paulo: LTr, 2001.

CASTRO, Cláudio Dias de. In Terceirização: atividade-meio e atividade-fim. Disponível em: www.subjudiceonline.com.br. Acesso em 20/05/2006.

CASTRO, Rubens Ferreira de. *A terceirização no direito do trabalho*. Malheiros Editores, 1. ed. 2000.

CAVALCANTE JÚNIOR, Ophir. *A terceirização das relações laborais*. São Paulo: LTr, 1996.

CHIARELLI, Carlos Alberto. *O trabalho e o sindicato: evolução e desafios*. São Paulo: LTr, 2005.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 2. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

DE PLÁCIDO E SILVA. *Vocabulário jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

DINIZ, José J. Bezerra. O fenômeno da terceirização. *Revista LTr*, São Paulo, v. 60, n. 2, fev. 1996.

FALCÃO, Ismael Marinho. *A terceirização no direito do trabalho*. São Paulo: Edipro, 1997.

FAUQUET, G. apud Waldirio Bulgarelli. As sociedades cooperativas e sua disciplina jurídica.

GAIGER, Luiz Inácio G. O trabalho ao centro da economia popular solidária. In VERAS NETO, Francisco Quintanilha. **Cooperativismo: nova abordagem sócio-jurídica**. Curitiba: Juruá, 2002.

GALEAZZI, Irene Maria Sassi. *Mulher e trabalho*. Publicação especial do Convênio da Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA). Volume 4. Porto Alegre: FEE. Fevereiro/2004.

GIOSA, Lívio. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

GRUNWALD, Astried Brettas. Terceirização: a flexibilidade em prol do desenvolvimento jurídico-social. *Jus Navigandi*, Teresina, a. 4, n. 38, jan. 2000. Disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1185>. Acesso em: 24 mai.2004.

GUIMARÃES, Tancredo Fídias Pinheiro. *Prática jurídica: geral e comercial*. São Paulo: Cia. Ed. Nacional.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Manual de direito do trabalho*. Tomo I. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2004. 2. ed.

LAUSCNER, Roque. *Autogestão, cooperativismo e capitalismo*. In *Revista Perspectiva Económica*. São Leopoldo: UNISINOS, n. 36, 1982.

LIMA NETO, Arnor. *Cooperativas de trabalho: intermediação de mão-de-obra e subtração dos direitos dos trabalhadores*. Curitiba: Juruá, 2004.

LIMA, Francisco Meton Marques de. *Princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. São Paulo: LTr, 1994.

MACHADO NETTO, Evaristo. *A hora e a vez do cooperativismo*. Disponível em: www.portaldocooperativismo.org.br

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo, LTr, 2000.

MARANHÃO, Délio. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 1991, vol. 1.

MARTINS, Sérgio Pinto. *A terceirização e o direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001. .

_____. *Direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1994.

MARTINS FILHO, Yves Gandra da Silva; SALABERRY FILHO, Miguel, coordenadores. *Cooperativas de trabalho*. Anais do Seminário de Cooperativas de Trabalho. São Paulo: LTr, julho/2004.

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

MELO, Raimundo Simão. *Cooperativa de trabalho: uma alternativa ao desemprego?* In. *GENESIS*, Curitiba, 7(42): 800-804, junho, 1996.

MISI, Márcia C. *Cooperativas de trabalho: direito do trabalho e transformação social no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1992.

NASCIMENTO, Fernando Pereira do. *Cooperativas de trabalho*. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2001.

OLIVEIRA, Terezinha C. *O desenvolvimento das cooperativas de trabalho no Brasil*. Série Difusão Cooperativa. São Paulo: OBB, 1984.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo M. V. Cooperativismo e direito do trabalho. *Jus Navigandi*. Teresina, a. 5, n. 51, out. 2001. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2082>. Acesso em 24/05/2004.

_____. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo código civil brasileiro. Disponível em www.mundojuridico.adv.br. Acesso em 20/05/2006.

PASCHOALIN, Fernanda Melo Costa. In Terceirização: tendência ligada intimamente ao desenvolvimento da economia. Disponível em: www.subjudiceonline.com.br. Acesso em 20/05/2006.

PASSOS, Edésio. O princípio da proteção e a desregulamentação das relações de trabalho. *In. GENESIS*, Curitiba, 7(43): 21-28, julho, 1996.

PERIUS, Vergílio. Cooperativas de trabalho: manual de organização. **Revista Econômica**. n. 41. São Leopoldo: UNISINOS, 1997.

PINHO, Diva Benevides. *Dicionário de cooperativismo: doutrina, fatos gerais e legislação cooperativa brasileira*. 2. ed. São Paulo: Seção Gráfica da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da USP, 192.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *O direito do trabalho e as questões do nosso tempo*. São Paulo: LTr, 1998.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.

POLONIO, Wilson Alves. *Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários*. São Paulo: Atlas, 2000.

PONT, Juarez Varallo. Cooperativa de trabalho: uma alternativa ao desemprego? *In. GENESIS*, Curitiba, 7(42): 745-804, junho, 1996.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Comentários à CLT*. CD elaborado em 2005. Comentário ao parágrafo único do artigo 442.

_____. *Terceirização do trabalho*. Curitiba: Juruá, 1995.

RAMOS Filho, Wilson. *Revista síntese trabalhista*, n. 58, abril 1994.

RICCIARDI, Luiz; LEMOS, Roberto Jenkins de. *Cooperativa, a Empresa do Século XXI: como os países em desenvolvimento podem chegar a desenvolvidos*. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Cooperativismo e direito do trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 1998.

ROSSIT, Liliana Alldi. *O meio ambiente de trabalho no direito ambiental brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.

- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997. [
- SARATT & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica Empresarial S/C. Disponível em: www.saratt.com.br. Acesso em 20/05/2006.
- SCHNEIDER, José Odelso. *Cooperativas de produção ou de trabalho: sua viabilidade no Brasil*.
- Cadernos CEDOPE. Série Cooperativismo. N. II-6. São Leopoldo, UNISINOS, 1991.
- SCHNEIDER, José Odelso. Cooperativas de produção ou de trabalho: sua viabilidade no Brasil. *Cadernos CEDOPE – Série Cooperativismo, n. II-6*. UNISINOS, 1991.
- SILVA FILHO, Cícero Virgulino. *Cooperativas de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2002.
- SILVA, Carlos Alberto Barata. *Aspectos fundamentais do direito do trabalho*. São Paulo:
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Cooperativas de trabalho. *Revista LTr* 60-08/1060-1063. vol. 60, nº 08, agosto de 1996.
- _____. Ainda as cooperativas de trabalho! *Revista Justiça do Trabalho*. 18/206. fev 2001. p. 18-22.
- SUSSEKIND, Arnaldo. A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 68, n. 3, jul/dez. 2002.
- _____; MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 2 v. 9. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1984.
- VADE MECUM Universitário. 14 em 1. Ézio Luiz Pereira, Organizador. São Paulo: EDIJUR, 2006.
- VERAS NETO, Francisco Quintanilha. *Cooperativismo: nova abordagem sócio-jurídica*. Curitiba: Juruá, 2002.
- VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc. Direito e a terceirização da economia. In.: CARDONE, Marly A.; SILVA, Floriano Vaz da. (Coords.) **Terceirização no direito do trabalho e na economia**. São Paulo: LTr, 1993.
- XAVIER, Bruno de Aquino Parreira. A terceirização por intermédio de cooperativa de trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, a. 7, n. 61, jan. 2006. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=3636>. Acesso em 24mai.2004.

ANEXO I

JURISPRUDÊNCIAS

As jurisprudências são divergentes acerca da utilização das cooperativas e da terceirização como meios de afastamento da incidência da legislação do trabalho sobre a situação laboral. Porém todas são unânimes que a realidade tem primazia sobre a contratação. E se a realidade demonstra que se trata efetivamente de cooperativa e terceirização, tem aplicabilidade o artigo 442, parágrafo único, da CLT.

130022806 – EMBARGOS DECLARATÓRIOS – COMPETÊNCIA MATERIAL – JUSTIÇA DO TRABALHO – ENTE PÚBLICO – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – COOPERATIVAS DE TRABALHO – DESVIRTUAMENTO – 1. Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho dirimir dissídio individual entre servidor e ente público se há controvérsia acerca da existência de vínculo empregatício. 2. A simples existência de contrato com cooperativa não é o bastante para deslocar a competência da Justiça do Trabalho se se alega desvirtuamento em tal contratação, em virtude da inobservância das condições estabelecidas na Lei nº 5.764/71. 3. Se a Justiça do Trabalho, à luz do art. 114, da CR/88, dispõe de inquestionável competência material para proclamar, com exclusividade, a existência de vínculo empregatício, decerto que também a tem para, em contrário, decretar a inexistência de contrato de emprego. 4. Embargos declaratórios providos para, sanando a omissão apontada e emprestando efeito modificativo à V. decisão recorrida, não conhecer do recurso de revista. (TST – EDRR 665036 – 1ª T. – Rel. Min. João Oreste Dalazen – DJU 10.10.2003) JCF.114.

130021697 – RECURSO DE REVISTA – VÍNCULO DE EMPREGO – RECONHECIMENTO – COOPERATIVA – FRAUDE – A decisão regional, com esteio na prova dos autos, reputou existente o vínculo de emprego diante da constatação de que a cooperativa foi criada apenas com o escopo de fraudar a legislação trabalhista. Desvaliosa a alegação no sentido da inexistência de fraude, o que levaria à incidência do parágrafo único do artigo 442 da CLT, nesta fase recursal, visto que para se acatar conclusão diversa à do Tribunal de origem necessário seria que se adentrar no quadro fático-probatório, o que é vedado a teor do Enunciado nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista de que não se conhece. (TST – RR 613937 – 1ª T. – Rel. Min. Conv. Guilherme Bastos – DJU 05.09.2003) (Ementas no mesmo sentido) JCLT.442 JCLT.442.PUN.

130021702 – RECURSO DE REVISTA – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM ENTIDADE COOPERATIVA – NATUREZA DA PRETENSÃO – Em se tratando de competência em razão da matéria, deve-se atentar para a natureza da pretensão deduzida em juízo, análise esta que se apresenta consubstanciada pela aferição da causa de pedir e pelo pedido direto da parte Autora. No caso dos autos, o que se pretende é o afastamento da condição de cooperativado, na medida em que apresentadas denúncias que estariam a evidenciar a ocorrência de fraude intentada para mascarar uma verdadeira relação empregatícia mantida entre a parte Autora e a primeira Reclamada. Tratando-se de pedido de reconhecimento de relação de emprego e pagamento de parcelas decorrentes do contrato laboral, descabe o argumento de que a pretensão discutida é de natureza civil. A presente Reclamação deve ser apreciada pela Justiça do Trabalho. Revista não conhecida no particular. CONTRATO NULO – EFEITOS – ENUNCIADO Nº 363-TST – PROVIMENTO – Consoante a redação do Enunciado nº 363 desta colenda Corte, a contratação de servidor público, após a Constituição de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no seu artigo 37, II, e § 2º, somente conferindo-lhe direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário-mínimo/hora. Estando a decisão regional contrária a esse entendimento, deve ser processada a sua reforma. Recurso de Revista conhecido e provido de forma parcial. (TST – RR 773048 – 1ª T. – Relª Min. Conv. Maria de Assis Calsing – DJU 05.09.2003).

130021989 – PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – AÇÃO AJUIZADA EM FACE DE COOPERATIVA DE TRABALHO E DO ESTADO DO AMAZONAS – Embora a relação jurídica entre o trabalhador e a cooperativa, ou entre o trabalhador e o tomador de serviços, seja, em princípio, de natureza civil, verifica-se que, se a realidade demonstra que a cooperativa foi criada apenas com o intuito de fraudar a legislação trabalhista (art. 9º da CLT), e ainda, se a realidade demonstra que estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT, há plena possibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício com a cooperativa ou com o tomador de serviços. Desse modo, tem a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da CF/88, competência para examinar a ação em que se discute a existência de vínculo empregatício com a cooperativa ou com o tomador de serviços. Recurso de Revista não conhecido. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O ESTADO – EMPRESA INTERPOSTA – A contratação irregular de trabalhador, por meio de empresa intermediadora de mão-de-obra, no caso, uma Cooperativa, não pode gerar vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional. Subsiste, contudo, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, o Estado, mesmo que se trate de órgão da administração direta, nos termos do Enunciado 331, itens II e IV, do TST. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST – RR 44335 – 5ª T. – Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – DJU 12.09.2003) JCLT.9 JCLT.3 JCF.114.

120059885 – RELAÇÃO DE EMPREGO – Se o trabalhador presta serviços a terceiros, por força de contrato celebrado entre cooperativa e determina empresa, àquela abdica de sua condição de cooperativa para assumir a posição de empresa que explora atividade econômica, envolvendo a locação de mão-de-obra, devendo por consequência, assumir a condição de empregadora. Recurso do reclamante a que se dá provimento. (TRT 4ª R. – RO 00516-2001-281-04-00-2 – 1ª T. – Relª Juíza Maria Guilhermina Miranda – J. 22.05.2003).

130021997 – RECURSO DE REVISTA – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – CARACTERIZAÇÃO – COOPERADO RURAL – FRAUDE NA CONTRATAÇÃO – A teor do disposto no art. 442, parágrafo único, da CLT, não forma vínculo de emprego a prestação de serviços, pelo cooperado, à cooperativa ou à empresa contratante. Fica, no entanto, descaracterizada a condição de cooperado, quando o Regional constata a existência de fraude no vínculo entre cooperativa e cooperado, bem como na forma em que se desenvolveu a atividade laboral. Tal constatação consolida o quadro fático no qual o recurso de revista erigir-se-á sendo impossível, em tal sede, sua modificação posto que para tanto revolver-se-iam fatos e provas. Resguardado, portanto, na sua integralidade, o disposto no parágrafo único do art. 442 da CLT. Recurso de Revista de que não se conhece. Hipótese de incidência do Enunciado 126. (TST – RR 638479 – 5ª T. – Rel. Min. Conv. João Carlos Ribeiro de Souza – DJU 12.09.2003) JCLT.442 JCLT.442.PUN.

130021218 – RECURSO DE REVISTA – COOPERATIVA – FRAUDE – ART. 9º DA CLT – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O COOPERADO E A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS DA COOPERATIVA – ART. 442, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT – MULTA – ART. 477, § 8º, DA CLT – CONTROVÉRSIA SOBRE A RELAÇÃO DE EMPREGO – Decisão regional em que se reconheceu o vínculo de emprego entre o cooperado e a empresa tomadora de serviços da cooperativa, em razão dos seguintes fatos: prestação de serviços do Reclamante relacionada à atividade-fim da primeira Reclamada; ocorrência de fraude em face da permanência na prestação de serviços por meio de cooperativa após a rescisão do primeiro contrato de trabalho; e existência de subordinação à empresa tomadora de serviços. Violação do art. 442, parágrafo único não demonstrada, em razão de nesse preceito legal se estabelecer presunção relativa, que pode ser infirmada na hipótese de existir falsa cooperativa, de ocorrer fraude à legislação trabalhista e de o cooperado prestar serviços relacionados à atividade-fim da empresa. Fraude demonstrada, conforme os fatos descritos no acórdão recorrido. Ausência de pronunciamento explícito na decisão regional no que concerne à multa prevista no art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista de que não se conhece. (TST – RR 565510 – 5ª T. – Redª p/o Ac. Juíza Conv. Lília Leonor Abreu – DJU 15.08.2003) JCLT.9 JCLT.442 JCLT.442.PUN JCLT.477 JCLT.477.8.

120057351 – COOPERATIVA DE TRABALHO – VÍNCULO DE EMPREGO – Salvo quando demonstrada fraude na constituição da cooperativa de trabalho, ou quando demonstrado que sua instituição tem por objetivo a exploração de atividade econômica revelada no fornecimento de mão-de-obra para enriquecimento de terceiros

ocultos, a condição do trabalhador que nela ingressa como sócio-cooperativado, participando do rateio dos ganhos auferidos nas atividades, não se confunde com a de empregado, à égide celetista. Aplicabilidade da Lei nº 8.949/94, que acrescentou o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, a dispor que não se forma vínculo de emprego entre a cooperativa e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços. (TRT 4ª R. – RO 00581.203/00-3 – 4ª T. – Rel. Juiz Milton Varela Dutra – J. 05.06.2003) (Ementas no mesmo sentido).

120057140 – VÍNCULO DE EMPREGO – COOPERATIVA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – Hipótese em que a relação mantida entre as partes revestiu-se de características que não se coadunam com o conceito de associação de pessoas que se obrigam reciprocamente a contribuir para o exercício de uma atividade econômica, em proveito comum, adequando-se à hipótese de intermediação de mão-de-obra. Tendo sido a real beneficiária da força de trabalho expendido pelo reclamante, correta a decisão que admitiu o vínculo de emprego, vez que presentes todos os elementos caracterizadores deste. Decisão que se mantém. SALÁRIO. Hipótese em que a prova testemunhal confirma o valor do salário indicado na petição inicial. Provimento negado. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – Pressuposto fático para a aquisição do direito vindicado confirmado pela prova testemunhal. O transporte de inflamáveis e o ingresso em área de risco por força das atribuições normais e contratuais do obreiro configura o conceito de permanência, que não se afasta pela intermitência da exposição. O perigo pode tornar-se concreto a qualquer momento em que o empregado estiver na área de risco, sendo irrelevante a continuidade da exposição e o tempo despendido no local. Decisão que se mantém, inclusive em relação às integrações. PARCELAS RESCISÓRIAS – DISPENSA SEM JUSTA CAUSA – Uma vez declarada a existência de vínculo de emprego e, na ausência de outros elementos, era da reclamada o encargo de provar que a extinção do contrato deu-se de outra forma, que não a dispensa sem justo motivo. Incidência dos princípios da continuidade da relação de emprego e da proteção, e do art. 333, II, do CPC. Devidas as verbas rescisórias. Recurso a que se dá parcial provimento para limitar a incidência da dobra do artigo 137 da CLT às férias dos períodos aquisitivos 1998/1999 e 1999/2000. MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS – PARÁGRAFO 8º DO ART. 477 DA CLT – A CLT estabelece garantias mínimas, através de normas de ordem pública, e nesse caso específico, sem qualquer possibilidade de ressalva. O direito do empregado a receber suas verbas resilitórias dentro dos prazos previstos no art. 477 Consolidado é irrenunciável. Havendo incontestável atraso na quitação das parcelas em questão, é devida a multa em epígrafe, em caráter indenizatório, ainda que reconhecido o vínculo apenas por decisão judicial, como na espécie. Provimento negado. INDENIZAÇÃO SEGURO DESEMPREGO – A falta de entrega das guias impede o empregado de receber o seguro-desemprego, devendo o empregador ressarcir-lo pelos prejuízos advindos de sua omissão. O preenchimento de outros requisitos necessários à obtenção do benefício, devem apenas ser verificados em liquidação de sentença para fixação do valor da indenização respectiva. Recurso não provido. JORNADA DE TRABALHO – HORAS EXTRAS – ADICIONAL NOTURNO – Hipótese em que, considerando as limitações dadas pelo reclamante na petição inicial e considerando, ainda, o teor do depoimento de sua testemunha, limita-se a jornada de trabalho fixada na origem. Condenação em adicional noturno e horas extras que se mantém, limitando-se, em relação a estas últimas, à jornada excedente de 44 horas semanais, em face do ajuste de sistema de compensação de horário em norma coletiva. Recurso da reclamada a que se dá parcial provimento para, declarando-se a validade do regime compensatório, absolvê-la da condenação relativa às horas extras destinadas à compensação e respectivos reflexos. Tratando-se a redução da hora noturna de critério de apuração da hora laborada em horário noturno legal e não de parcela devida ao empregado, absolve-se da condenação, no aspecto. Recurso da reclamada a que se dá parcial provimento. DESCONTOS FISCAIS – Ausência de interesse da demandada em recorrer, visto que já autorizados, na decisão de origem, os descontos fiscais. Recurso o qual se deixa de conhecer, no aspecto. HONORÁRIOS PERICIAIS – Valor arbitrado que se mostra adequado ao trabalho realizado e aos parâmetros utilizados nesta Justiça. Provimento negado. (TRT 4ª R. – RO 00475.305/01-9 – 8ª T. – Relª Juíza Ana Luiza Heineck Kruse – J. 05.06.2003) JCPC.333 JCPC.333.II JCLT.137 JCLT.477 JCLT.477.8.

120057077 – COOPERATIVA PRESTADORA DE SERVIÇOS – TRABALHADOR COOPERATIVADO – VÍNCULO DE EMPREGO – Prova documental retrata que a cooperativa contratada para prestar serviços ao Município de Passo Fundo (UNIENF) foi devidamente constituída e atua com regularidade. Observância do disposto no artigo 442, parágrafo único, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 8.949/94. Provimento negado. (TRT 4ª R. – RO 00440.661/01-3 – 4ª T. – Rel. Juiz Conv. Ornélio Jacobi – J. 05.06.2003) JCLT.442 JCLT.442.PUN.

130016902 – COOPERATIVA – FRAUDE E VÍNCULO EMPREGATÍCIO – ART. 442, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT – Para que seja de natureza civil a relação jurídica entre o trabalhador e a cooperativa, ou entre o trabalhador e o tomador de serviços, é necessário: que a constituição da cooperativa seja regular; que haja ânimo dos trabalhadores no sentido de efetivamente integrarem uma sociedade com o intuito de alcançar determinado objetivo ou realizar determinadas atividades; que os trabalhadores sejam verdadeiramente sócios na cooperativa, que assumam os riscos da atividade econômica, que sejam autônomos, não subordinados. Se, ao contrário, a realidade demonstra que a cooperativa foi criada apenas com o intuito de fraudar a legislação trabalhista (art. 9º da CLT), e, ainda, se a realidade demonstra que estão presentes os requisitos da pessoalidade, da habitualidade, da subordinação e do pagamento de salários (art. 3º da CLT), evidentemente que há plena possibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício. Como se vê, a natureza da relação jurídica entre o trabalhador e a cooperativa, ou entre o trabalhador e o tomador de serviços, é determinada pela realidade espelhada no conjunto fático-probatório dos autos. E foi com base nessa realidade fática que as instâncias percorridas declararam a existência de vínculo empregatício dos reclamantes com a ora recorrente. Inaplicável, pois, o disposto no parágrafo único do art. 442 da CLT. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR 615123 – 5ª T. – Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – DJU 14.03.2003) JCLT.442 JCLT.442.PUN JCLT.9 JCLT.3.

130017758 – RECURSO DE REVISTA – COOPERATIVAS DE TRABALHO – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – A incidência do artigo 442, parágrafo único, da CLT supõe tratar-se de cooperativa típica, do ângulo formal e material, de inexistência de fraude à legislação trabalhista e de operar-se a terceirização em atividade-meio da empresa tomadora dos serviços. E se, da análise das provas, o egrégio Colegiado Regional consignou que a atuação da cooperativa era irregular, em evidente tentativa de burla aos direitos trabalhistas, formando-se com o Recorrido, ante o princípio da primazia da realidade, uma autêntica relação de emprego, não há como vislumbrar-se a alegada ofensa à literalidade do parágrafo único do artigo 442 da CLT, bem como ao art. 2º da Lei nº 5764/71, e qualquer decisão em contrário, implicaria no revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado, a teor do Enunciado nº 126 do TST. Acrescente-se, ainda, que embora esteja expresso nesses dispositivos que não existe vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, a egrégia Corte Regional adotou entendimento razoável quando deixou de aplicá-los. Incidência do Enunciado nº 221 do TST. Recurso de Revista não conhecido. (TST – RR 581826 – 1ª T. – Rel. Min. Conv. Guilherme Bastos – DJU 09.05.2003) JCLT.442 JCLT.442.PUN.

130017306 – VÍNCULO EMPREGATÍCIO – CARACTERIZAÇÃO – COOPERADO – A teor do disposto no art. 442, § único da CLT, não forma vínculo de emprego a prestação de serviços, pelo cooperado, à cooperativa, ou à empresa contratante. Fica todavia descaracterizada a condição de cooperado, quando o Regional constata a existência de fraude na formação do vínculo entre cooperativa e cooperado, bem como na forma em que se desenvolve tal atividade. Recurso de Revista não conhecido, porquanto resguardado, na sua integralidade, o disposto no § único, do art. 442, da CLT. (TST – RR 640331 – 5ª T. – Rel. Min. Conv. Marcus Pina Mugnaini – DJU 04.04.2003) (Ementas no mesmo sentido) JCLT.442 JCLT.442.PUN.

130016902 – COOPERATIVA – FRAUDE E VÍNCULO EMPREGATÍCIO – ART. 442, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT – Para que seja de natureza civil a relação jurídica entre o trabalhador e a cooperativa, ou entre o trabalhador e o tomador de serviços, é necessário: que a constituição da cooperativa seja regular; que haja ânimo dos trabalhadores no sentido de efetivamente integrarem uma sociedade com o intuito de alcançar determinado objetivo ou realizar determinadas atividades; que os trabalhadores sejam verdadeiramente sócios na cooperativa, que assumam os riscos da atividade econômica, que sejam autônomos, não subordinados. Se, ao contrário, a realidade demonstra que a cooperativa foi criada apenas com o intuito de fraudar a legislação trabalhista (art. 9º da CLT), e, ainda, se a realidade demonstra que estão presentes os requisitos da pessoalidade, da habitualidade, da subordinação e do pagamento de salários (art. 3º da CLT), evidentemente que há plena possibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício. Como se vê, a natureza da relação jurídica entre o trabalhador e a cooperativa, ou entre o trabalhador e o tomador de serviços, é determinada pela realidade espelhada no conjunto fático-probatório dos autos. E foi com base nessa realidade fática que as instâncias percorridas declararam a existência de vínculo empregatício dos reclamantes com a ora recorrente. Inaplicável, pois, o disposto no parágrafo único do art. 442 da CLT. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR 615123 – 5ª T. – Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – DJU 14.03.2003) JCLT.442 JCLT.442.PUN JCLT.9 JCLT.3.

ANEXO II

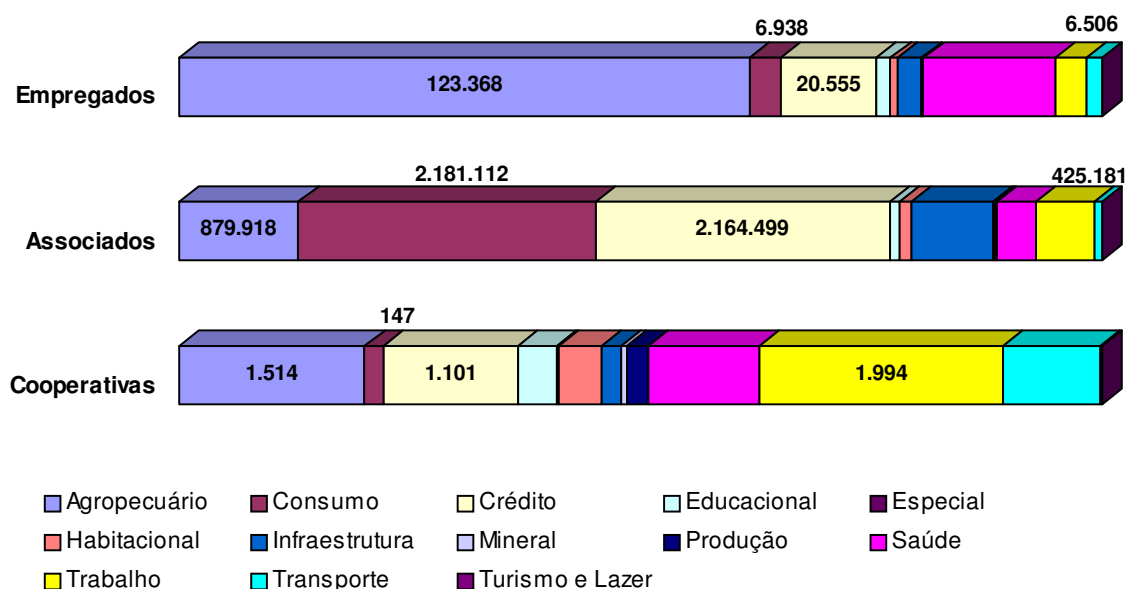
NÚMEROS DO COOPERATIVISMO POR RAMO DE ATIVIDADE (31/DEZ/2005)

Ramo de Atividade	Cooperativas	Associados	Empregados
Agropecuário	1.514	879.918	123.368
Consumo	147	2.181.112	6.938
Crédito	1.101	2.164.499	20.555
Educacional	319	73.951	3.144
Especial	10	529	-
Habitacional	355	91.299	1.562
Infra-estrutura	160	600.399	5.213
Mineral	44	15.212	52
Produção	173	17.569	323
Saúde	899	287.868	28.599
Trabalho	1.994	425.181	6.506
Transporte	783	50.600	3.411
Turismo e Lazer	19	2.917	9
TOTAIS	7.518	6.791.054	199.680

Fonte: OCE's e OCB

Elaboração: GEMERC

Ramos do cooperativismo brasileiro



**NÚMEROS DO COOPERATIVISMO BRASILEIRO POR ESTADO
(31/DEZ/2005)**

Ramo de Atividade	Cooperativas	Associados	Empregados
Acre	29	5.466	120
Alagoas	84	12.040	4.006
Amazonas	109	15.583	778
Amapá	68	3.393	406
Bahia	493	107.654	2.796
Ceará	185	72.468	3.705
Distrito Federal	213	102.014	1.913
Espírito Santo	134	88.665	3.092
Goiás	188	89.273	6.316
Maranhão	235	12.709	702
Minas Gerais	801	697.147	22.718
Mato Grosso do Sul	86	41.690	2.792
Mato Grosso	182	129.775	4.788
Pará	359	48.839	840
Paraíba	147	42.067	2.151
Pernambuco	224	108.575	1.504
Piauí	114	17.613	225
Paraná	228	403.195	50.000
Rio de Janeiro	970	132.976	3.532
Rio Grande do Norte	191	72.667	1.464
Rondônia	50	18.809	280
Roraima	52	1.463	3
Rio Grande Do Sul	918	1.278.965	34.161
Santa Catarina	283	625.658	19.611
Sergipe	82	12.656	412
São Paulo	1.044	2.642.685	30.593
Tocantins	49	7.009	772
TOTAIS	7.518	6.791.054	199.680

Fonte: OCE's e OCB

Elaboração: GEMERC

CRESCIMENTO DO COOPERATIVISMO BRASILEIRO EM 2005

Ramo	Número de Cooperativas			Número de Associados			Número de Empregados		
	Posição 2004	Posição 2005	%	Posição 2004	Posição 2005	%	Posição 2004	Posição 2005	%
Agropecuário	1.398	1.514	8,30%	865.173	879.918	1,70%	116.919	123.368	5,52%
Consumo	144	147	2,08%	1.820.531	2.181.112	19,81%	7.463	6.938	-7,03%
Crédito	1.068	1.101	3,09%	1.890.713	2.164.499	14,48%	26.068	20.555	-21,15%
Educacional	311	319	2,57%	66.569	73.951	11,09%	2.827	3.144	11,21%
Especial	9	10	11,11%	326	529	62,27%	0	-	0,00%
Habitacional	356	355	-0,28%	128.940	91.299	-29,19%	1.126	1.562	38,72%
Infra - estrutura	171	160	-6,43%	585.857	600.399	2,48%	5.299	5.213	-1,62%
Mineral	37	44	18,92%	48.846	15.212	-68,86%	27	52	92,59%
Produção	136	173	27,21%	25.490	17.569	-31,07%	373	323	-13,40%
Saúde	883	899	1,81%	326.579	287.868	-11,85%	28.249	28.599	1,24%
Trabalho	1.894	1.994	5,28%	346.100	425.181	22,85%	4.154	6.506	56,62%
Transporte	715	783	9,51%	52.793	50.600	-4,15%	2.590	3.411	31,70%
Turismo	14	19	35,71%	1.741	2.917	67,55%	5	9	80,00%
TOTAL	7.136	7.518	5,35%	6.159.658	6.791.054	10,25%	195.100	199.680	2,35%

Fonte: OCE's e OCB

Elaboração: GEMERC

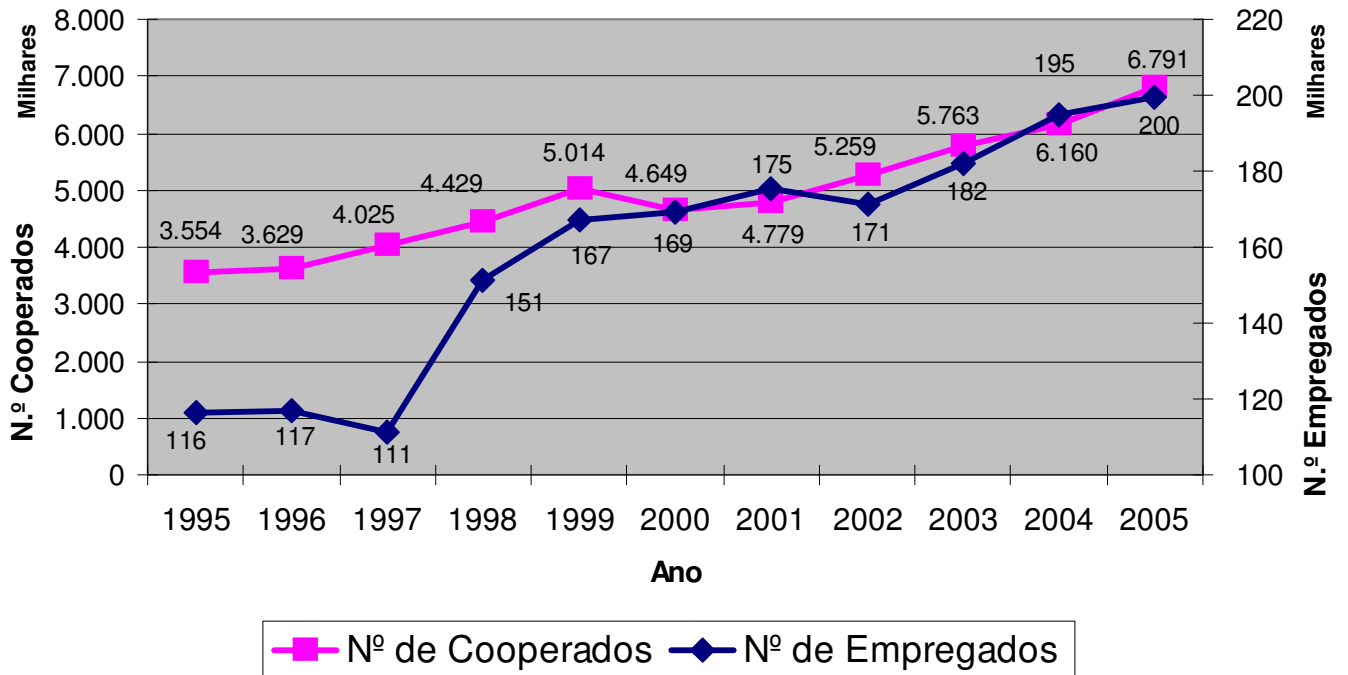
NÚMEROS DE REGISTROS CONCEDIDOS PARA COOPERATIVAS EM 2005

Ramo de Atividade	Cooperativas
Agropecuário	89
Consumo	10
Crédito	34
Educacional	16
Especial	-
Habitacional	30
Infra-estrutura	1
Mineral	3
Produção	23
Saúde	24
Trabalho	81
Transporte	82
Turismo e Lazer	3
TOTAL	396

Fonte: OCE's e OCB

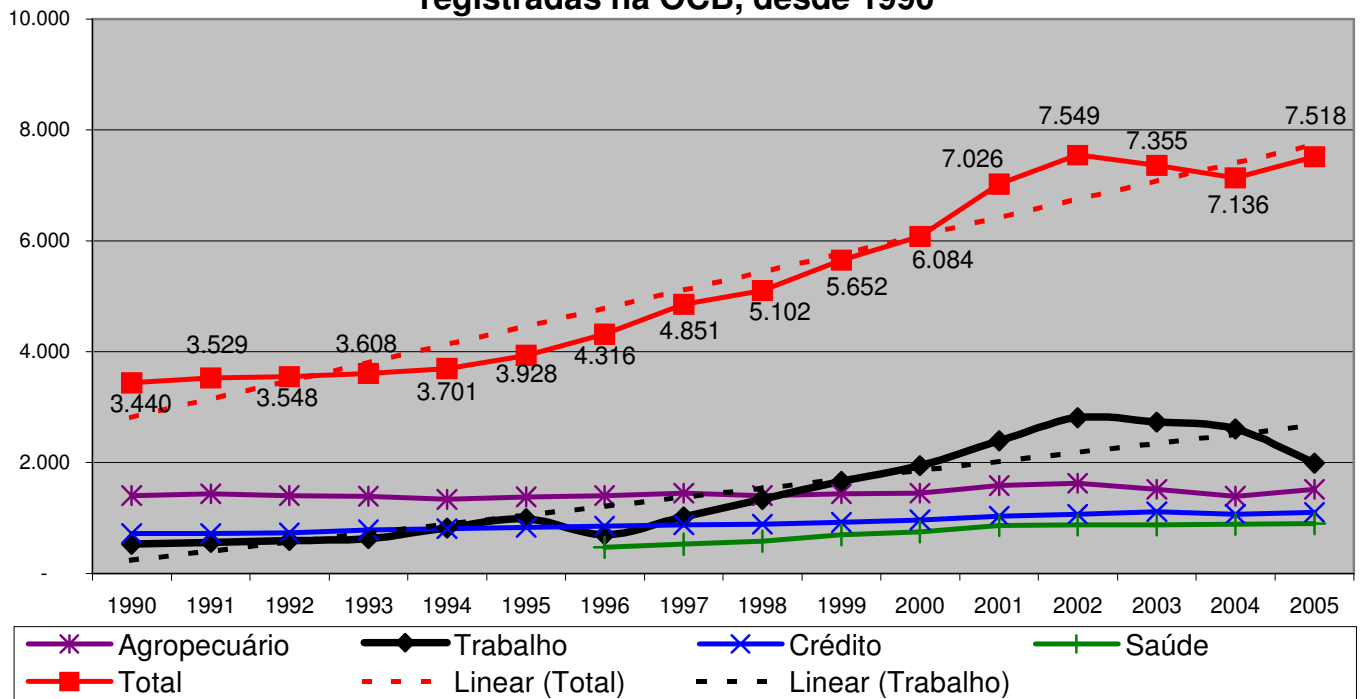
Elaboração: GEMERC

Evolução do número de cooperados e empregados



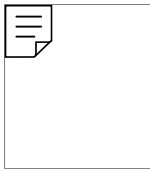
Fonte: OCE's e OCB
Elaboração: GEMERC

Evolução do Número de Cooperativas, dos principais ramos, registradas na OCB, desde 1990



Obs.: 1.) de 1990 a 1995 as cooperativas médicas faziam parte do ramo de trabalho. A partir de 1996, elas foram excluídas daquele ramo.
 2.) Ano 2002 - As cooperativas de transporte estão incluídas no Ramo Trabalho, apesar de ter sido criado o Ramo Transporte em julho/2001.
Fonte : OCE's e OCB - **Elaboração :** GEMERC

ANEXO III



SUBCHEFIA DE ASSUNTOS PARLAMENTARES

PROJETO DE LEI

Dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho, institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Art. 1º A cooperativa de trabalho é regulada por esta Lei e, subsidiariamente, pelas Leis nºs 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002

Art. 2º Cooperativa de trabalho é a sociedade constituída por trabalhadores, visando o exercício profissional em comum, para executar, com autonomia, atividades similares ou conexas, em regime de autogestão democrática, sem ingerência de terceiros, com a finalidade de melhorar as condições econômica e de trabalho de seus associados.

Parágrafo único. A autonomia de que trata o **caput** deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante a fixação, em assembléia geral efetivamente representativa e democrática, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos, nos termos desta Lei.

Art. 3º A cooperativa de trabalho rege-se pelos seguintes princípios:

- I - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
- II - não-precarização do trabalho;
- III - autonomia e independência;
- IV - autogestão e controle democráticos;
- V - respeito às decisões de assembléia, observado o disposto nesta Lei;
- VI - capacitação permanente do associado, mediante a educação continuada e orientada a alcançar sua qualificação técnico-profissional;
- VII - participação na gestão em todos os níveis de decisão, de acordo com o previsto em lei e no estatuto social; e
- VIII - busca do desenvolvimento sustentável para as comunidades em que estão inseridas.

Art. 4º A cooperativa de trabalho pode ser:

I - de produção, quando seus associados contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e detêm os meios de produção a qualquer título; e

II - de serviço, quando constituída por trabalhadores autônomos para viabilizar a prestação de serviço acabado a terceiros, desvinculado dos objetivos e atividades finalísticas do contratante.

Parágrafo único. Considera-se serviço acabado aquele que, previsto em contrato, é executado sem a presença dos requisitos da relação de emprego.

Art. 5º A cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão-de-obra subordinada.

Art. 6º A cooperativa de trabalho é constituída por, no mínimo, cinco associados, observado o disposto nesta Lei.

Art. 7º A cooperativa de trabalho deve garantir aos filiados retiradas proporcionais às horas trabalhadas, não inferiores ao piso da categoria profissional.

Art. 8º A cooperativa de trabalho deve observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 9º O contratante da cooperativa de serviço responde solidariamente pelo cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho, quando os serviços forem prestados no seu estabelecimento.

Art. 10. Para assegurar os direitos dos associados, a cooperativa constituirá fundos específicos, com base na receita apurada.

CAPÍTULO II DO FUNCIONAMENTO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Art. 11. O estatuto social da cooperativa de trabalho deve identificar o seu objeto.

Parágrafo único. É obrigatório o uso da expressão “Cooperativa de Trabalho” na razão social da cooperativa.

Art. 12. Sem prejuízo da assembléia geral ordinária anual, é obrigatória a realização de assembléias gerais, em periodicidade não superior a noventa dias, nas quais serão debatidos as contas da cooperativa, o resultado financeiro e econômico, a gestão, a disciplina e a organização do trabalho.

§ 1º O destino das sobras líquidas será decidido em assembléia.

§ 2º Os associados devem participar das assembléias gerais, cabendo aos ausentes justificar eventual falta, sob pena de sanção prevista no estatuto social.

§ 3º As decisões das assembléias gerais serão consideradas válidas quando contarem com a aprovação da maioria absoluta dos associados.

§ 4º A validade da ata de assembléia geral depende da subscrição de, pelo menos, trinta por cento dos associados presentes à assembléia, dispensado o registro.

§ 5º Comprovada fraude ou vício nas decisões da assembléia geral, serão elas nulas de pleno direito, aplicando-se, conforme o caso, a legislação civil, penal e trabalhista.

Art. 13. A notificação dos associados para participação da assembléia geral será pessoal e ocorrerá com antecedência mínima de dez dias de sua realização.

§ 1º Na impossibilidade de notificação pessoal, a notificação dar-se-á por via postal, respeitada a antecedência prevista no **caput**.

§ 2º Na impossibilidade de realização das notificações pessoal e postal, os associados serão notificados mediante edital afixado na sede e em outros locais previstos nos estatutos ou publicado em jornal de circulação na região da sede da cooperativa, respeitada a antecedência prevista no **caput**.

Art. 14. É vedado à cooperativa de trabalho distribuir verbas de qualquer espécie entre os associados, exceto a retirada devida em razão do exercício de sua atividade profissional ou retribuição por conta de reembolso de despesas comprovadamente realizadas em proveito da cooperativa.

Parágrafo único. O descumprimento da disposição do **caput** deste artigo será considerado falta grave cometida pelo beneficiário e por quem autorizou o pagamento, sendo devida a devolução dos valores à cooperativa, com juros, atualização monetária e multa de trinta por cento aplicada sobre o montante do que foi pago indevidamente, sem prejuízo de outras sanções, previstas no estatuto social e na Lei.

Art. 15. A cooperativa de trabalho pode fixar, em assembléia, diferentes faixas de retirada.

§ 1º Considera-se também retirada o adiantamento das sobras líquidas, baseado em estimativa previamente aprovada em assembléia geral.

§ 2º No caso de fixação de faixas de retirada, a diferença entre as de maior e menor valores não poderá exceder seis vezes.

Art. 16. A utilização do capital integralizado deverá observar o disposto no estatuto social e nas decisões das assembléias gerais.

Art. 17. O conselho de administração será composto por, no mínimo, três associados, eleitos pela assembléia geral, para um prazo de gestão não superior a quatro anos, sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, um terço do colegiado.

Art. 18. A cooperativa de trabalho constituída por até quinze associados pode estabelecer para o conselho de administração composição distinta da prevista nesta Lei, dispensada da constituição de conselho fiscal, de acordo com o disposto no art. 56 da Lei nº 5.764, de 1971.

CAPÍTULO III DA FISCALIZAÇÃO E DAS PENALIDADES

Art. 19. A utilização de cooperativa de trabalho para fraudar a legislação trabalhista acarretará a dissolução judicial da sociedade, sem prejuízo das sanções penais, civis e administrativas cabíveis.

Parágrafo único. São legitimados para propor a ação de que trata o **caput** qualquer associado e o Ministério Público do Trabalho.

Art. 20. A verificação da existência dos requisitos da relação de emprego, previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, implicará o reconhecimento do vínculo de emprego entre:

I - o trabalhador e o tomador de serviços na cooperativa de serviço; e

II - o trabalhador e a cooperativa na cooperativa de produção.

Parágrafo único. A cooperativa de serviço responde solidariamente com o tomador de serviços pelas obrigações trabalhistas.

Art. 21. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito de sua competência, a fiscalização do cumprimento do disposto nesta Lei.

§ 1º A cooperativa de trabalho que intermediar mão-de-obra subordinada e os tomadores de seus serviços estarão sujeitos à multa de R\$ 1.113,00 (mil cento e treze reais) por

trabalhador prejudicado, dobrada na reincidência, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

§ 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o estabelecido no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 22. As irregularidades constatadas pela fiscalização trabalhista e previdenciária, sem prejuízo da autuação, serão comunicadas ao Ministério Público do Trabalho, ao Ministério Público Federal ou ao Ministério Público dos Estados e do Distrito Federal e Territórios.

CAPÍTULO IV
DO PROGRAMA NACIONAL DE FOMENTO ÀS COOPERATIVAS DE TRABALHO
- PRONACOOOP

Art. 23. Fica instituído, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP, com a finalidade de promover o desenvolvimento e a melhoria do desempenho econômico da cooperativa de trabalho.

Parágrafo único. O PRONACOOOP será constituído pelas seguintes ações:

I - apoio à elaboração de diagnóstico e plano de desenvolvimento institucional para as cooperativas de trabalho dele participantes;

II - apoio à realização de acompanhamento técnico, por entidade especializada, para fortalecimento financeiro e de gestão, bem como qualificação dos recursos humanos;

III - viabilização de linhas de crédito; e

IV - outras que venham a ser definidas por seu Comitê Gestor no cumprimento da finalidade estabelecida no **caput**.

Art. 24. Fica criado o Comitê Gestor do PRONACOOOP, com as seguintes atribuições:

I - acompanhar a implementação das ações previstas nesta Lei;

II - propor as diretrizes nacionais para o PRONACOOOP;

III - propor normas operacionais para o PRONACOOOP, inclusive os critérios de inscrição; e

IV - receber, analisar e elaborar proposições direcionadas ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT.

Parágrafo único. A composição, organização e funcionamento do Comitê Gestor serão estabelecidos em regulamento.

Art. 25. O Ministério do Trabalho e Emprego poderá celebrar convênios, acordos, ajustes e outros instrumentos que objetivem a cooperação técnico-científica com órgãos do setor público e entidades privadas sem fins lucrativos, no âmbito do PRONACOOOP.

Art. 26. As despesas decorrentes da implementação do PRONACOOOP correrão à conta das dotações orçamentárias consignadas anualmente ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 27. Os recursos destinados às linhas de crédito do PRONACOOOP serão provenientes do FAT.

Parágrafo único. O CODEFAT apreciará o orçamento anual do PRONACOOOP e disciplinará as condições de repasse de recursos, de financiamento ao tomador final e de habilitação

das instituições que deverão assegurar a sua operacionalização.

Art. 28. Fica permitida a realização de operações de crédito a empreendimentos inscritos no âmbito do PRONACOOP sem a exigência de garantias reais, que podem ser substituídas por outras alternativas a serem definidas pelas instituições financeiras operadoras, observadas as condições estabelecidas em regulamento.

Parágrafo único. São autorizadas a operar o PRONACOOP as instituições financeiras oficiais de que trata a Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. A cooperativa de trabalho constituída antes da vigência desta Lei tem prazo de doze meses para adequar os seus estatutos às disposições nela previstas.

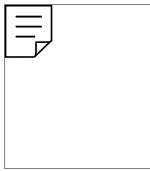
Art. 30. A cooperativa de trabalho tem até trinta e seis meses, a contar da publicação desta Lei ou de sua constituição, para assegurar aos associados a garantia prevista no art. 7º.

Art. 31. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 32. Fica revogado o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Brasília,





SUBCHEFIA DE ASSUNTOS PARLAMENTARES

EM Nº 13/MTE

Brasília, 03 DE MAIO DE 2006

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

Submeto à elevada consideração de Vossa Excelência o anexo anteprojeto de lei que dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho, institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP e dá outras providências.

2. O cooperativismo é um fenômeno social e econômico cujas raízes históricas datam de meados do século XIX e tem como lema a solidariedade econômica e social pelo trabalho em comum.

Surge, historicamente, como alternativa ao emprego, caracterizada pela coletivização da propriedade dos bens de produção, autogestão coletiva e repartição coletiva dos resultados da produção.

3. A Constituição da República Federativa do Brasil determina, no § 2º do artigo 174, que a lei apóie e estimule o cooperativismo e outras formas de associativismo, ficando claro que as cooperativas revelam-se como um instrumento de desenvolvimento local e regional que permite o estabelecimento de formas democráticas no espaço da produção e, por isso, devem ser aprendidas como um valioso recurso no processo de construção da cidadania.

4. Desde a publicação da Lei nº 8.949/94, porém, sérias ameaças ao cooperativismo e aos direitos trabalhistas materializaram-se por meio da criação de cooperativas que, no processo de terceirização largamente instalado nas empresas brasileiras, vêm substituindo postos formais de emprego e inserindo trabalhadores subordinados no mercado de trabalho, tolhendo-lhes, todavia, o acesso aos direitos sociais. É a mercancia da mão-de-obra que não cria oportunidades novas, mas, ao contrário, torna precários os postos de emprego, de forma nunca vista em nosso país.

5. A par da necessidade de se regulamentar adequadamente o fenômeno de terceirização nas empresas, faz-se, premente, o regramento do cooperativismo de trabalho que, como se sabe, está na própria raiz das virtudes e dos problemas acima apontados.

6. A presente proposta visa a coibir as fraudes, vedando, terminantemente, a intermediação de mão-de-obra sob o subterfúgio das cooperativas de trabalho. Esta prática abusiva vem se revelando como meio degradante de prestação de trabalho, uma vez que o trabalhador presta serviços em condições próprias de emprego, privado dos direitos reconhecidos pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista.

7. Estas cooperativas de intermediação de mão-de-obra apresentam mera aparência de cooperativas, uma vez, não obstante formalizem-se como tal, obedecendo aos requisitos legais para tanto, substancialmente não o são, pois o trabalhador "cooperado" que presta serviços pessoais e subordinados a terceiros, nada mais é, senão empregado. Sua força de trabalho transfere lucro aos tomadores, o que é compatível com o vínculo de emprego, mas não com o cooperativismo. Trata-se, portanto, de emprego precário, porque não protegido pelos direitos sociais que lhe seriam inerentes.

8. A Organização Internacional do Trabalho, em conferência realizada em julho de 2002, em Genebra, editou o texto da Recomendação 193, cujo tema é o cooperativismo. O item 8.1, b daquela Recomendação, assim estabelece:

“8.1) As políticas nacionais deveriam nomeadamente:

(...)

b) velar para que não se possam criar ou utilizar cooperativas para iludir a legislação do trabalho nem para estabelecer relações de trabalho dissimuladas, e lutar contra as pseudo-cooperativas, que violam os direitos dos trabalhadores, velando para que a legislação do Trabalho seja aplicada em todas as empresas.”

9. Esse item reflete a aspiração da comunidade internacional no sentido de repudiar a alienação do trabalho humano, desprotegida dos direitos universais historicamente consagradas, e a utilização dos ideais cooperativistas como um pretexto para aviltamento deste mesmo trabalho humano.

10. Entretanto, as cooperativas de trabalho são uma realidade incontestável, nos dias de hoje. Atuando de maneira correta e dentro da lei, podem revelar importante alternativa para geração de trabalho e renda às pessoas.

11. A presente medida legal parte do pressuposto, amadurecido nos estudos teóricos do cooperativismo, de que as formas de associação cooperativista de trabalho dividem-se em duas vertentes, quais sejam a cooperativa de produção e a cooperativa de serviço. A primeira caracteriza-se por um processo em que os trabalhadores detêm os bens de produção e, sob a forma de autogestão, oferecem ao mercado produtos acabados. A segunda notabiliza-se pela cooperação de trabalhadores para potencializar a sua capacidade de captação de clientes e qualificação profissional, com intuito de oferecer ao mercado serviço acabado e livre de ingerência de terceiros.

12. A proposta de lei ora apresentada tem a finalidade de criar as condições jurídicas para proporcionar o adequado funcionamento destas sociedades, de maneira a melhorar a condição econômica e as condições gerais de trabalho de seus sócios.

13. Para tanto, faz-se necessário reconhecer efetividade dos modernos princípios que devem fundamentar e orientar o funcionamento destas cooperativas. Neste sentido, a proposta destaca aqueles considerados essenciais, cuja rigorosa observância é condição para a existência de autênticas cooperativas de trabalho.

14. O ordenamento jurídico, conforme previsto na Constituição Federal, em seu Artigo 5º, XVIII, prevê que “a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”. O papel da lei, portanto, deverá ser o de estabelecer os contornos para o correto funcionamento das cooperativas, dispondo sobre as regras a serem adotadas para se assegurar a aplicação dos princípios cooperativos.

15. A proposta de lei especial ressalva a preexistência das leis gerais que versam sobre o tema, prevendo expressamente a aplicação subsidiária da Lei Geral do Cooperativismo - Lei nº 5.764/71 e do Código Civil - Lei nº 10.406/2002.

16. Cuida-se também da fixação do conceito jurídico de cooperativa de trabalho, de onde se evidencia que os trabalhadores deverão executar suas tarefas sem a ingerência de terceiros, com autonomia, exercida de forma coletiva e coordenada, ou seja, mediante a fixação, em assembléia geral efetivamente representativa e democrática, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos.

17. A assembléia geral assume proeminência nunca antes experimentada. Se a cooperativa afigura-se como a união de esforços entre seus membros, deve-se evidenciar, na prática, a *affectio societatis*. Isto significa que o funcionamento, de fato, deva se dar como sociedade, exigindo-se, portanto, a real participação de seus integrantes nos destinos do empreendimento. Assim, a lei procura, de todas as maneiras e formas, prestigiar a assembléia como sendo o grande momento de reunião dos sócios para decidirem sobre seus interesses. As assembléias gerais deverão ser efetivamente democráticas e representativas; fixar as regras de funcionamento, a forma de execução dos trabalhos e até uma garantia de uma retirada mensal não inferior aos rendimentos auferidos por trabalhadores da categoria profissional vinculada ao serviço prestado; realiza-se em periodicidade não superior a noventa dias; contar com a real participação dos sócios, cujo comparecimento será obrigatório; e suas decisões, para serem válidas, deverão obter a aprovação da maioria absoluta de seus integrantes. Além disto, a exigência de convocação dos sócios por notificação pessoal garante o caráter democrático e participativo das decisões assembleares. As atas devem ser assinadas por, no mínimo 30% (trinta por cento) dos sócios e não há mais a necessidade de seu registro no órgão competente.

18. Neste sentido, e com o objetivo de combater a precarização do trabalho neste ambiente, determina-se que as cooperativas de trabalho assegurem um conteúdo mínimo de direitos aos seus

cooperados, que serão custeados por fundos específicos da própria cooperativa, formados a partir da receita apurada. Reconhecendo o desafio econômico que a garantia de tais direitos representará para algumas cooperativas, a lei concede um prazo de até trinta e seis meses para que elas assegurem aos seus sócios a retirada mínima.

19. É preciso ainda promover o desenvolvimento e a melhoria do desempenho econômico das cooperativas de trabalho, a fim de garantir aos seus membros condições dignas de trabalho e de remuneração. Para tanto, o projeto de lei institui o PRONACCOOP - Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho. Caberá ao PRONACCOOP propiciar instrumentos e ações de estímulo às cooperativas de trabalho, permitindo-lhes melhorar continuamente o seu desempenho econômico, mediante acompanhamento técnico, qualificação de recursos humanos e oferta de linhas de crédito diferenciadas.

20. A lei vedará, ainda, a distribuição, entre sócios, de taxas, comissões ou verbas de qualquer espécie, exceto a retribuição devida em razão do exercício de sua atividade como sócio, ou por conta de reembolso de despesas comprovadamente realizadas em proveito da cooperativa. Visa tal dispositivo a coibir fraudes e assegurar aplicação do princípio da participação econômica dos membros de forma equânime, sem distorções.

21. Propõe-se reduzir o número mínimo de sócios para cinco, como incentivo à formação das pequenas cooperativas.

22. Distingue-se de maneira especial o tratamento que passa a adotar para os pagamentos periódicos realizados aos sócios das cooperativas. Observando seus resultados financeiros e econômicos, poderão estas fixar diferentes faixas de retiradas, com base em critérios a serem estabelecidos em assembléia. As retiradas consistem na retribuição devida aos integrantes da sociedade, de acordo com as tais faixas. E, visando impedir as distorções, determinará que, em havendo tais faixas, a diferença entre as de maior e menor valores não poderá exceder a seis vezes.

23. A lei prevê, ainda, hipótese de ilícito administrativo pertinente à utilização fraudulenta da cooperativa, no escopo de coibir a utilização destas como formas nefastas de precarização do trabalho e de burlar à legislação trabalhista. Neste mesmo contexto, determina-se a possibilidade de dissolução judicial da cooperativa utilizada como fraude à legislação trabalhista.

24. Enfim, o presente anteprojeto de lei tem como objetivo a criação de um ambiente jurídico que possibilite o desenvolvimento do verdadeiro cooperativismo de trabalho por intermédio da existência de instrumentos jurídicos que afastem a utilização desta forma de organização dos trabalhadores como mecanismo de precarização da legislação laboral. Ao mesmo tempo, busca-se garantir que o Estado impulse por múltiplas ações o crescimento dessas organizações de economia solidária.

Estas são, Senhor Presidente, as razões que justificam o encaminhamento do presente anteprojeto de lei, que ora submeto à consideração de Vossa Excelência, solicitando, ante o exposto, o seu encaminhamento ao Congresso Nacional.

Respeitosamente,

Luiz Marinho

Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

