

**UMBERTO GRILLO**

**COOPERATIVAS DE TRABALHO:  
PRESSUPOSTOS DE SUA LEGITIMIDADE EM FACE DAS  
NORMAS DE PROTEÇÃO TRABALHISTA**

**FLORIANÓPOLIS (SC) MAIO DE 2002**

**UMBERTO GRILLO**

**COOPERATIVAS DE TRABALHO:  
PRESSUPOSTOS DE SUA LEGITIMIDADE EM FACE DAS  
NORMAS DE PROTEÇÃO TRABALHISTA**


Dissertação apresentada no Curso de Pós  
Graduação em Direito da Universidade Federal de  
Santa Catarina sob a orientação da Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Olga  
Maria Boschi Aguiar de Oliveira.

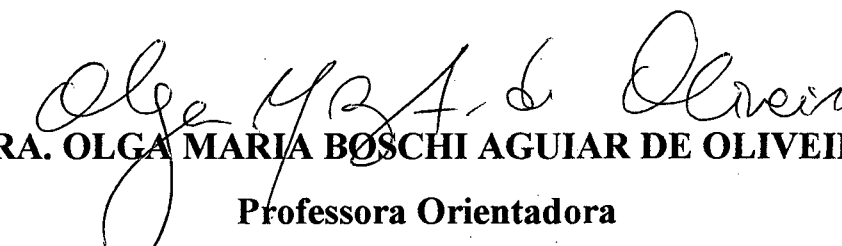
**FLORIANÓPOLIS  
2002**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – CPDG/UFSC

UMBERTO GRILLO

**COOPERATIVAS DE TRABALHO:  
PRESSUPOSTOS DE SUA LEGITIMIDADE EM FACE DAS  
NORMAS DE PROTEÇÃO TRABALHISTA**

  
**DRA. OLGA MARIA BOSCHI AGUIAR DE OLIVEIRA**  
Coordenadora do CPDG/CCJ/UFSC

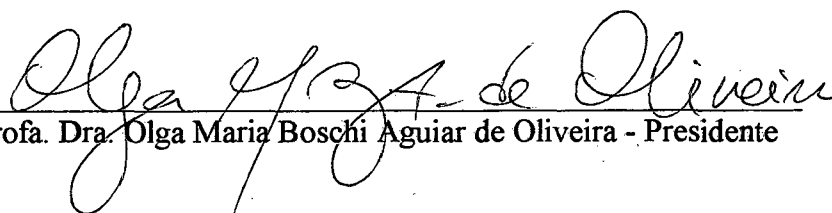
  
**DRA. OLGA MARIA BOSCHI AGUIAR DE OLIVEIRA**  
Professora Orientadora

Florianópolis (SC) 03 de maio de 2002


**UMBERTO GRILLO**

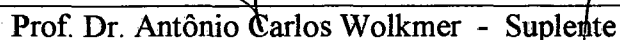
**COOPERATIVAS DE TRABALHO:  
PRESSUPOSTOS DE SUA LEGITIMIDADE EM FACE DAS  
NORMAS DE PROTEÇÃO TRABALHISTA**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito junto ao Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina pela Banca Examinadora formada pelos seguintes professores:

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Presidente

\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus – Membro

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dra. Magnólia de Azevedo - Membro

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Antônio Carlos Wolkmer - Suplente

Florianópolis, 03 de maio de 2002

## ABREVIATURAS

Ac.	- Acórdão
ADCT	- Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADIn	- Ação Direta de Inconstitucionalidade
AGE	- Assembléia Geral Extraordinária
AGO	- Assembléia Geral Ordinária
C.E.C.A.	- Comunidade Européia do Carvão e do Aço
c/c	- Combinado com
CC	- Código Civil
Cco	- Código Comercial
CF	- Constituição Federal
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	- Código de Processo Civil
CR	- Constituição da República
Dec.	- Decreto
Dec. Leg.	- Decreto Legislativo
DJ	- Diário da Justiça (acompanhado da sigla do Estado)
DJU	- Diário da Justiça da União
DL	- Decreto-lei
DO	- Diário Oficial (acompanhado da sigla do Estado)
DOU	- Diário Oficial da União
ED	- Embargos de Declaração
Min.	- Ministro
MS	- Mandado de Segurança
OCB	- Organização das Cooperativas do Brasil
OIT	- Organização Internacional do Trabalho

RE	- Recurso Extraordinário
Rel.	- Relator
REO	- Remessa “ex officio”
RO	- Recurso Ordinário
ROMS	- Recurso Ordinário em Mandado de Segurança
RR	- Recurso de Revista
S/A	- Sociedade Anônima
SDC	- Seção Especializada em Dissídios Coletivos
SDI	- Seção Especializada em Dissídios Individuais
STF	- Supremo Tribunal Federal
STJ	- Superior Tribunal de Justiça
T	- Turma
TJ	- Tribunal de Justiça
TP	- Tribunal Pleno
TRT	- Tribunal Regional do Trabalho
TST	- Tribunal Superior do Trabalho

## RESUMO

Com a queda das barreiras comerciais entre muitos países e a formação de blocos econômicos regionais, acelerou-se a partir do final dos anos 80 o processo denominado de globalização da economia, cujos reflexos no campo social tem sido significativos e estão a exigir soluções novas. A globalização da produção transformou inteiramente as relações de trabalho, e a idéia do passado, de que todas as fases de produção de uma mercadoria eram realizadas numa mesma empresa, ou num mesmo país, já não corresponde à realidade. Com isso, as causas determinantes de muitos problemas sociais passaram a ser diferentes daqueles existentes anteriormente. O Direito do Trabalho, que nasceu exatamente como meio de proteger o trabalhador subordinado do seu empregador, e que, com essa premissa, se desenvolveu ao longo do século passado, já não é capaz, dentro de sua área de atuação, de resolver muitos dos problemas hoje existentes, entre os quais o do desemprego, que é, seguramente, o de efeitos mais devastadores na sociedade moderna.

A terceirização, embora polêmica em alguns casos, tem sido vista como solução para a superação dos problemas decorrentes do desemprego e como recurso inevitável para a sobrevivência das empresas, em face das exigências impostas pelo mercado globalizado.

Entre as diversas formas conhecidas de terceirização estão as cooperativas de trabalho, objeto deste estudo, com o qual se pretende demonstrar a legitimidade dessas associações de trabalhadores autônomos em face das normas de proteção trabalhista, a partir da premissa de que nem todo trabalho humano se realiza sob a égide do Direito do Trabalho e do pressuposto consubstanciado no preceito constitucional de que a todo cidadão é assegurado o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, podendo escolher em proveito de quem quer trabalhar, inclusive de si próprio, individualmente ou associado a outros trabalhadores.

## ABSTRACT

Following the break of commercial barriers among many countries and the building of regional economic blocks, the process called globalization was accelerated, specially since the late eighties. The consequences of these things demand new solutions. The globalization of the production has changed dramatically the work relationships, and the old idea that all the skills involved in the different fases of production must be carried through within the same place, or in the same country, has changed in last years. As a result, the determinants of many current social problems are different when compared to the old ones. The Labor Law, that arose as a way of protecting the subordinate worker against their bosses and developed with this premise during the last century, has not been capable of solving many current problems. Among them, the unemployment that is one of the most devastating consequences of these changes.

The work attributed to a third person although has been polemic in some cases, has been faced as a solution for the problems resulting from unemployment and as an unavoidable resource aiming the survive of companies, considering the requirements of the new globalized market.

Among several known ways of working attributed to a third person are the work cooperatives, subject of this study. It was intended to demonstrate the legitimacy of these autonomous worker associations considering the rules of worker protection, based on the premise that not all the human work is realized under the protection of the Labor Law and that the presupposed materialized in the constitutional precept that to all citizen is assured the right of doing any kind of work, occupation or job. The worker can choose to whom he will work, including himself, individually or associated to other workers.



## SUMÁRIO

Abreviaturas .....	IV
Resumo .....	VI
Abstract .....	VII
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1 - ECONOMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO</b>	
1.1. - Interdependência entre economia e relações de trabalho .....	7
1.2. O fenômeno denominado globalização da economia .....	12
1.2.1. – A experiência brasileira .....	20
1.3. – Problemas sociais .....	22
1.3.1. - Supressão dos postos de trabalho .....	24
1.3.2. - A substituição do homem pela máquina .....	24
1.3.3. – O desaparecimento do empreendimento .....	25
1.3.4. – Os excessivos e crescentes encargos sociais .....	25
1.4. - A flexibilização das relações de trabalho .....	27
1.4.1. – Mediante acordo individual .....	29
1.4.2. – Por manifestação unilateral da vontade, justificada .....	30
1.4.3. - Mediante negociação coletiva .....	31
1.4.4. - Limites da flexibilização laboral .....	32
1.5. – Terceirização .....	34
1.5.1. - Conceito .....	36
1.5.2. - Espécies de terceirização .....	38
1.6. – Aspectos polêmicos da terceirização .....	48
1.6.1. – Efeitos positivos .....	50
1.6.2. – Efeitos negativos .....	51
1.6.3. - Limites legais .....	51

## **CAPÍTULO 2 - FUNDAMENTOS DO SISTEMA COOPERATIVISTA**

2.1. - Surgimento das cooperativas .....	56
2.1.1. – Surgimento no Brasil .....	59
2.1.2. – Organização do sistema Cooperativista no Brasil .....	60
2.1.3. – Classificação das cooperativas .....	61
2.1.4. – Ramos do cooperativismo .....	63
2.2. - Conceito de cooperativa .....	64
2.3. - Características das cooperativas de trabalho .....	69
2.3.1. – O ato cooperativo .....	72
2.4. - Objetivos .....	74
2.5. - A OIT e as cooperativas de trabalho .....	74
2.6. - Cooperativas de trabalho e intermediação na contratação de mão-de-obra.	78
2.7. - Cooperativas de trabalho e relação de emprego .....	81
2.7.1. – Objeto do Direito do Trabalho .....	81
2.7.2. – Outras relações de trabalho sem natureza empregatícia .....	83
2.7.3. – Distinção entre contrato de trabalho e contrato de sociedade .....	90
2.8. – Sociedade Civil e Cooperativa .....	94
2.8.1. – Sociedades civis de prestação de serviços profissionais e Cooperativas de trabalho .....	95
2.9. - As dificuldades para aceitação das cooperativas de trabalho no Brasil....	99
2.9.1. – Pelos sindicatos .....	100
2.9.2. – Pela Justiça do Trabalho .....	102
2.9.3. – Pelo Ministério Público e pelo Ministério do Trabalho .....	104
2.10. – As cooperativas de trabalho vistas pelos Tribunais .....	107

## **CAPÍTULO 3 - LEGITIMIDADE DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO**

3.1.- Legislação aplicável às cooperativas de trabalho .....	114
3.2. - O parágrafo único do art. 442 da CLT .....	116

3.3. – A validade do contrato de prestação de serviços por cooperativas de trabalho. Pressupostos .....	119
3.4. – Efeitos da formação ilegítima da sociedade cooperativa .....	120
<b>CONCLUSÃO</b> .....	123
<b>ANEXOS</b>	
A - Legislação sobre cooperativas de trabalho .....	130
- Constituição Federal, artigos 5º, 7º, 146, 170, 173, 174, 187, 192.....	130
- Lei nº 5.764, de 16.12.1971 .....	132
- Lei Complementar nº 70, de 30.12.1991, art. 6º .....	166
- Lei nº 8.949, de 09.12.1994 .....	168
- Portaria nº 925, de 20.09.1995, do Ministério do Trabalho .....	168
B - Jurisprudência	
- Acórdãos selecionados (na íntegra) .....	173
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	186

## INTRODUÇÃO

O tema cooperativas de trabalho tem suscitado inúmeras controvérsias entre os operadores do direito, notadamente no campo do Direito do Trabalho, onde os princípios que lhe são peculiares e que justificam sua existência, impedem muitas vezes o reconhecimento de novas relações jurídico-funcionais. Diante disso, questiona-se não só a conveniência social das cooperativas de trabalho, como também a sua legitimidade.

O problema formulado em torno do tema resume-se no seguinte: pode haver prestação pessoal de serviços, sem vínculo empregatício de associado de cooperativa de trabalho, em nome desta, em proveito de uma empresa de fins econômicos ?

O objetivo desta dissertação é demonstrar que o trabalho prestado por cooperativa regularmente constituída pode conviver legitimamente com as normas de proteção trabalhista.

Exatamente porque apreciado sempre em confronto com as normas trabalhistas, de cunho protecionista, o tema provoca discussões de ordem jurídica e ideológica. Mas para qualquer análise de cunho científico, tomando por base critérios puramente jurídicos e sociais, não se pode perder de vista que o trabalhador associado a uma cooperativa e que nesta condição presta serviços a terceiros, o faz em circunstâncias inteiramente diferentes das do empregado. Na cooperativa, os trabalhadores que a integram, em vez de prestarem serviços subordinados,

trabalham em sistema de ajuda mútua, criando eles próprios, através da associação, meios de autoproteção, em substituição à proteção legal que é oferecida pelas normas trabalhistas ao trabalhador-empregado.

A dificuldade consiste em saber distinguir a natureza do trabalho prestado a terceiros, numa ou noutra condição, porque seus contornos nem sempre são nítidos, a começar pela legitimidade da própria cooperativa, já que muitas delas, sendo formadas de maneira espúria, não resistem a uma análise jurídica mesmo superficial. Em verdade, muitas empresas têm-se utilizado das cooperativas de trabalho de modo irregular, com o objetivo de burlar as normas de proteção do trabalhador e de eximir-se dos encargos sociais derivados da contratação de trabalhadores como empregados. Esse fato, contudo, não pode gerar uma visão generalizada e falsa, de que as cooperativas, via de regra, são ilegítimas e que todo e qualquer tomador de seus serviços deve ser considerado empregador, como se a hipótese fosse a mesma a que alude o Enunciado nº 331, I, do Tribunal Superior do Trabalho.

Uma das dificuldades para a aceitação das cooperativas de trabalho, é a forte dose de protecionismo que caracteriza o Direito do Trabalho no Brasil, através de benefícios concedidos durante muito tempo por via heterônoma, em face da precariedade da ação sindical. Isso criou entre nós a cultura de que só o chamado emprego típico é capaz de amparar o trabalhador.

Em virtude dessa noção impregnada culturalmente em nossa mentalidade, é, até certo ponto, justificável a desconfiança em toda relação contratual que possa reduzir os efeitos da proteção dada ao trabalhador-empregado diante daquele que utiliza seus serviços. Costuma-se partir da premissa de que o trabalhador é incapaz de defender-se, o que não é errado se o considerarmos isoladamente. Com efeito, a maioria dos trabalhadores não têm condições de defender sozinho seus interesses, mas no momento em que se organizam coletivamente, o poder de negociação que adquirem pode ser significativo. Assim ocorre com os sindicatos, que em tantos países substituem o Estado em condições muito mais eficazes, como também com as associações em geral, entre as quais as cooperativas e, particularmente, as cooperativas de trabalho.

As experiências mais recentes de autocomposição coletiva de interesses de trabalhadores que nos vem de países europeus, revelam uma tendência clara de as relações de trabalho evoluírem do **confronto** para a **parceria**, isto é, de um permanente **conflito de interesses** para uma **convergência de objetivos** vantajosos para ambas as partes.

No Brasil, o legislador constituinte de 1988 parece ter percebido essa tendência universal, ao introduzir na Carta Política vários preceitos de caráter programático com o objetivo de estimular o cooperativismo. Normas preexistentes foram recepcionadas e outras foram sendo editadas, entre as quais o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mas a resistência a mudanças é inevitável. Nossas atitudes, nossos comportamentos tendem a resistir a tudo aquilo que possa alterar situações sedimentadas, arraigadas em nossa personalidade e na acumulação de conhecimentos baseados em princípios cuja superação é colocada em dúvida. **BOBBIO**, citando **JEAN AMÈRY**, observa que o *“velho tende a manter-se fiel ao sistema de princípios ou valores aprendidos e interiorizados no período que vai da juventude à maturidade, ou até mesmo apenas aos seus hábitos, que, uma vez formados, é penoso modificar. Como o mundo ao seu redor muda, tende a fazer um juízo negativo sobre o novo, apenas porque não o entende, e já não tem vontade de se esforçar para compreendê-lo”*<sup>1</sup>. Mais adiante, o próprio **BOBBIO** admite: *“Eu mesmo estou pronto a reconhecer que há uma série de obras filosóficas, literárias e artísticas que já não entendo e que rejeito por não conseguir entender”*<sup>2</sup>

A terceirização, onde se insere a questão das cooperativas de trabalho, é um desses temas novos, gerado por razões econômicas e sociais modernas, que suscitam dúvidas e provocam, naturalmente, posições radicais, porque passa a sensação de mudança total e até de superação de todos os princípios do Direito do Trabalho, isto é, do risco de desaparecimento desse ramo do Direito, que se tornou um dos mais importantes a partir do início do século XX.

---

<sup>1</sup> BOBBIO, Norberto. **O Tempo da Memória: de senectude e outros escritos autobiográficos**. Rio de Janeiro: Campus, 1997, p. 21

<sup>2</sup> Idem, p. 23

Isso não nos parece possível. O provável, entretanto, é que novos conceitos irão deslocar pouco a pouco o eixo sobre o qual se equilibra o Direito do Trabalho, que continuará a disciplinar a prestação pessoal e subordinada de serviços, mas que regulará também outras situações relacionadas a trabalhadores e tomadores de serviços.

A resistência em se aceitar a terceirização, gênero do qual a prestação de trabalho através de cooperativas é espécie, é até compreensível diante do temor de modificações conceituais e da necessidade de justificar a criação de novas soluções capazes de superar os problemas sociais que se tornam cada vez mais complexos. Daí a importância do exame da matéria, quer do ponto de vista político, quer do ponto de vista jurídico.

Cumpra perguntar: o Direito do Trabalho passa por um momento de crise? Sim, ninguém pode negar essa realidade. Mas crise não significa certamente desintegração. Crise nada mais é do que o ponto crucial de uma situação que exige mudanças de rumo para superá-la.

As relações de trabalho estão a exigir essas mudanças, na medida em que a economia, na qual se inserem, se transforma e se mundializa. Basta atentar para o fato de que até os parâmetros de classificação das empresas foram modificados. A propósito, é pertinente a observação de SARATT e MORAES, de que *“até há alguns anos, podia-se medir o porte de um grupo empresarial por seu número de empregados. Hoje este indicador já não tem praticamente nenhum significado. Afinal, na disputa pela competitividade, as empresas passaram a adotar práticas capazes de reduzir custos e aumentar sua eficiência. Isto passa também pelo investimento em tecnologia humana: são líderes do mercado as empresas que se preocupam com o treinamento de pessoal e substituíram o conceito de ‘mão-de-obra’ pelo de ‘cérebro de obra’”*.<sup>3</sup>

Essa nova realidade deve ser criticada, analisada, debatida e as relações de trabalho devem ser reavaliadas.

O modelo teórico abordado no desenvolvimento do trabalho procura estabelecer uma correlação entre os elementos configuradores da relação de emprego tradicional e os diversos modos pelos quais uma relação jurídico-funcional pode, não substituí-la, mas com ela conviver através da prestação de serviços terceirizada.

Como o objetivo deste estudo é exatamente o de verificar se as cooperativas de trabalho, assim como outras formas de terceirização laboral, podem existir legitimamente, coexistindo com normas de proteção trabalhista, houve necessidade de dividi-lo em três capítulos.

No primeiro capítulo, intitulado "Economia e Relações de Trabalho", procurou-se estabelecer o nexos causal existente entre as mudanças que ocorrem na economia e a crise das relações de trabalho, para em seguida estudar as alternativas capazes de superar (ou minimizar) os problemas sociais-trabalhistas da atualidade, avaliando as cooperativas de trabalho como uma dessas alternativas compreendidas no tema terceirização laboral.

No segundo capítulo, "Fundamentos do sistema cooperativista", foram delineadas as origens históricas das cooperativas, principalmente das cooperativas de trabalho, e expostos seu conceito, suas características e objetivos, traçando um paralelo entre o trabalho prestado por empregados e os prestados por trabalhadores independentes, estes considerados tanto individualmente, quanto associados. Procurou-se, ainda no segundo capítulo, distinguir o contrato de trabalho do contrato de sociedade, dando especial destaque à análise das sociedades civis de prestação de serviços profissionais e das cooperativas de trabalho, como entidades envolvidas num mesmo contexto.

No terceiro capítulo, foi analisada a "legitimidade das cooperativas de trabalho", com enfoque para a legislação aplicável, da qual, apesar de sua evolução, ainda constam normas discutíveis e até mesmo desnecessárias. Foram apontadas também as razões determinantes das restrições à sua aceitação, tanto pe-

---

<sup>3</sup> SARATT, Newton - MORAES, Rogério Pires. **Cooperativas de trabalho: um diferencial inteli-**



los sindicatos, quanto pelo Ministério Público, pelo Ministério do Trabalho e pelo Judiciário Trabalhista., e analisados, finalmente, os pressupostos de validade dos contratos de prestação de serviços celebrados por cooperativas e, em contraposição, os efeitos jurídicos da formação ilegítima dessas sociedades.

Na elaboração dos capítulos referidos, utilizou-se o método de abordagem indutivo.

Para o embasamento teórico desta dissertação, a doutrina jurídica utilizada foi complementada por vasta jurisprudência de nossos Tribunais Trabalhistas. Por tratar-se de um tema cuja compreensão requer enfoques multidisciplinares, foram também utilizadas obras de destacados economistas e pensadores sociais.

# **CAPÍTULO 1**

## **ECONOMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO**

### **1.1. - INTERDEPENDÊNCIA ENTRE ECONOMIA E RELAÇÕES DE TRABALHO**

A relação entre empregado e empregador tem causa essencialmente econômica, por isso o Direito do Trabalho sofre o efeito direto de qualquer alteração significativa na economia, seja de origem interna, de feição meramente administrativa da empresa, seja de origem externa, em razão de problemas conjunturais.

Quando os problemas são de ordem interna, as normas atualmente existentes, tanto as legais, quanto as coletivas ou contratuais, são capazes de oferecer soluções, compondo os conflitos deles derivados pelos métodos tradicionais. Mas quando a causa do problema é externa e atinge um ou vários setores da economia, compelindo o Estado a intervir no sistema produtivo, fixando políticas emergenciais com reflexos no nível de emprego, ou obrigando as empresas a rever métodos de ação, está-se diante de uma crise, efêmera ou prolongada, que requer modificações em toda a estrutura jurídica e que reclama alternativas capazes de superá-la.

Esse segundo aspecto, é o que interessa para a elaboração deste estudo.

O momento histórico que estamos vivendo necessita de uma revisão dos sistemas que vem sendo adotados para regular as relações de trabalho. Em pouco mais de uma década tudo mudou ao nosso redor e passamos a conviver com coisas inimagináveis antes da revolução tecnológica e de sua consequência direta, que vem sendo a rápida globalização da economia.

Algumas obras recentes, como “A Sociedade Pós-industrial” composta de um conjunto de estudos organizado por **DE MASI**<sup>4</sup>, revelam a preocupação com as perspectivas desta sociedade que, apesar de estar passando por uma rápida e sensível transmutação, ainda não revelou a forma ou os limites daquela que a sucederá.

O que nos espera ? Esse tipo de indagação tem sido feita pelos mais eminentes teóricos da atualidade, desde **GALBRAITH** (“A Era da Incerteza”) até **TOFFLER** (“O Choque do Futuro”), para citar apenas dois dos mais conhecidos pensadores do momento.

Depois da sociedade agrícola, que perdurou por muitos séculos, e da sociedade industrial, que dominou a economia nos últimos duzentos anos, surge agora uma nova sociedade, cujos contornos ainda não estão suficientemente claros. Exatamente o uso da expressão “*pós*” traduz essa dificuldade.

A obra, escrita por um grupo de estudiosos ligados ao **ISVET – Instituto para os Estudos sobre o Desenvolvimento Econômico e o Progresso Técnico**, sob a orientação de **DE MASI**, procura responder, basicamente, à indagação sobre o que virá depois, sobre se a sociedade industrial pode ser considerada esgotada e sobre quais as vantagens e desvantagens de uma nova sociedade que surge em substituição a ela.

---

<sup>4</sup> DE MASI, Domenico *et alii*. **A Sociedade Pós Industrial**, 3ª ed. S.Paulo: Editora SENAC, 2000

Todos os ensaios que compõem o livro, objetivando uma certa uniformização, partem da percepção de que estamos mergulhados em uma era de pressupostos econômicos, sociais, políticos e mentais qualitativamente diferenciados em relação à era da indústria, o que indica que não se trata de um novo estágio da sociedade industrial, mas de um salto qualitativo em relação ao período anterior.

A sociedade industrial não se formou de repente, e tampouco foi ultrapassada de repente pela sociedade pós industrial. Já aconteceu que a humanidade ao ingressar numa época nova, não se tenha dado conta disso e algo semelhante está acontecendo hoje, com o advento da sociedade pós-industrial. Já estamos nela, mas muitos ainda a consideram uma época futura, comportando-se, conseqüentemente, como se ainda não fosse um fato consumado.<sup>5</sup>

A sociedade pós-industrial, continuação “em grande escala” da sociedade industrial, caracteriza-se pelo predomínio numérico dos trabalhadores no setor terciário., onde despontam os “brain workers” (trabalhadores intelectuais).<sup>6</sup>

Para DE MASI, olhando retrospectivamente, não são as formas de conflito social, mas os modos de produção e o progresso tecnológico que marcam a peculiaridade da época industrial. O perfil do trabalhador está mudando, isto é, permanecerá a figura do trabalhador empregado, mas outros tipos de trabalhadores formarão um novo contingente.

Prevê-se que os serviços provavelmente contribuirão nos próximos anos em mais de um terço para o aumento total dos postos de trabalho. O predomínio do setor terciário superará problemas com que se defrontam as fábricas de grandes dimensões, decorrentes do ritmo da máquina imprimido à natureza do trabalho e das lutas operárias.

---

<sup>5</sup> idem

<sup>6</sup> Para DE MASI, cinco aspectos definem a sociedade pós-industrial: 1) a passagem da produção de bens para a economia de serviços; 2) a preeminência da classe dos profissionais e dos técnicos; 3) o caráter central do saber teórico, gerador da inovação e das idéias diretivas, nas quais a coletividade se inspira; 4) a gestão do desenvolvimento técnico e o controle normativo da tecnologia; 5) a criação de uma nova tecnologia intelectual. (op. cit. p. 33)

A predominância da era da informática não anula de forma alguma a prática do trabalho rural ou industrial, que ainda absorve um imenso contingente de trabalhadores.

A verdade é que a passagem de um fase para a outra não significa uma substituição radical da primeira pela segunda, uma ruptura com a anterior; significa apenas que um elemento se torna central em lugar de outro, o qual perde a própria hegemonia, mas não sua presença e influência. Ainda hoje, uma significativa parte da população ativa trabalha na agricultura e outra na indústria e no setor de serviços.

Junto ao trabalhador qualificado para a era da informática, cujo instrumento é o computador, convivem os que manipulam as máquinas industriais em trabalhos mais ou menos complexos ou mesmo em linhas de montagem, e, ainda, os que usam os mais rudimentares instrumentos agrícolas.

Com a transição de uma sociedade para outra (da rural para a industrial e desta para a pós-industrial), passam a conviver tanto os remanescentes da época rural quanto os da industrial e da pós-industrial.

Esse conflito de civilizações, como observa **VOGEL NETO**, exige o *“surgimento de um novo esquema modernizante de relações capital-trabalho, menos ortodoxo e mais consensual, livre da interferência do Estado (marcado pela descentralização e pela insegurança do mercado de mão-de-obra); e de um novo perfil da empresa e do trabalhador; aquela racionalizada em sua estrutura e em seu funcionamento, ágil, competitiva; este, qualificado para o exercício de uma atividade profissional”*.<sup>7</sup>

*“No campo jurídico - continua **VOGEL NETO** -, a análise dessa conjuntura põe em relevo três fenômenos correlatos: a globalização da economia, que envolve a reorganização do sistema produtivo mundialmente dimensionado; a flexibilização das normas trabalhistas, que decorre principalmente da ne-*

---

<sup>7</sup> **VOGEL NETO**, Gustavo Adolfo *et alii*. **Curso de Direito do Trabalho**, legislação, doutrina e jurisprudência. Obra coletiva em homenagem a Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 752.

*cessidade de patrões e empregados disciplinarem suas próprias relações; e a terceirização dos serviços consistente no repasse a terceiros da execução de tarefas estranhas à atividade-fim da empresa”.*<sup>8</sup>

A economia, como se observa, é que determina os rumos das relações de trabalho. Se os sistemas econômicos se modificaram, não há como manter um só sistema de relação de trabalho. Deve-se ficar atento e aberto ao aparecimento de novas formas capazes de regular eficazmente a relação entre os que trabalham e os que se utilizam desse trabalho.

Muitos sistemas de prestação de trabalho existem atualmente, além do trabalho subordinado protegido pelas normas trabalhistas (o trabalho autônomo individual dos profissionais liberais, o trabalho autônomo coletivo dos trabalhadores avulsos, dos trabalhadores associados em cooperativas, dos trabalhadores organizados em sociedades civil), e outros certamente deverão surgir como formas alternativas de superar problemas relacionados ao desemprego.

A fase que a sociedade atravessa atualmente caracteriza-se por uma grave crise dos modelos teóricos, isto é, difundiu-se a consciência de que as visões de mundo com as quais nos pautamos no passado são insuficientes para explicar o presente.

A sensação que se tem é a de *“uma crise de modelos interpretativos, é uma resistência às mudanças causadas pelo fosso cultural, fazendo com que nossas atitudes e nossos comportamentos derivem de categorias sedimentadas no decorrer dos séculos rurais e industriais, profundamente arraigadas em nossa personalidade e dificilmente substituíveis a curto prazo.”*<sup>9</sup>

Passou-se da produção de bens, típica da sociedade industrial, para a produção de serviços, típica da **sociedade pós-industrial**. Está-se vivendo esse momento histórico de transição. É necessário compreendê-lo e analisar cada alternativa de superação para os problemas que dele derivam.

---

<sup>8</sup> idem, p. 752

## 1.2. O FENÔMENO DENOMINADO GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA

Há expressões que de tanto ser usadas e, muitas vezes, mal usadas, se vulgarizam e a partir daí parecem perder seu significado ou, pelo menos, o impacto que causavam inicialmente e a reflexão que conduziam o interlocutor a fazer.

*Globalização* é uma dessas expressões. Tem sido repetida demais e invocada muitas vezes apenas pelo seu efeito retórico. Como observa o Presidente **FERNANDO HENRIQUE CARDOSO**, “*tornou-se uma palavra da moda. Muitas vezes dita, mas raramente com o mesmo significado. Trata-se, na verdade, de um daqueles conceitos tão amplos, que é empregado por diferentes pessoas para explicar fatos de natureza completamente diversa. Mesmo quando qualificada como ‘econômica’, a globalização ainda pode ser associada a uma grande variedade de fenômenos*”<sup>10</sup> Há momentos, entretanto, em nossos dias, que ela precisa ser dita, e a análise de seus efeitos na economia e na sociedade torna-se imprescindível. Muitos tem empregado como sinônimos de globalização as expressões *unificação global da economia, economia sem fronteiras, mundialização da economia*, etc, mas nenhuma delas tem tido aceitação tão ampla.

Para **VOGEL NETO**, “*do ponto de vista econômico, globalização é o processo de criação de um novo sistema de relações internacionais, que ordena as atividades de produção, distribuição, acumulação e consumo de bens materiais, caracterizado, sobretudo, pela queda das barreiras comerciais e não-comerciais entre os Estados. Implica no surgimento de uma sociedade global (macro-sociedade) que interage na busca de condições mínimas e melhores de vida*”<sup>11</sup>

Ressalta **DANIEL FARACO**, que, “*colocada a questão em chave racional, a globalização – não somente da economia, mas de toda a atividade humana – é uma consequência inevitável do espetacular avanço dos meios de*

<sup>9</sup> DE MASI, *op. cit.*, p. 28

<sup>10</sup> CARDOSO, Fernando Henrique. Consequências sociais da globalização, conferência proferida no Indian International Centre, Nova Delhi, Índia, em 27.01.1996.

<sup>11</sup> VOGEL NETO, Gustavo Adolfo. *Op. cit.* p. 753.

*comunicação*”.<sup>12</sup> O importante, contudo, é que se procure entender o que está ocorrendo no mundo, e, para nós, em particular, para fins deste estudo, o que está acontecendo com o Direito do Trabalho e quais as medidas necessárias para a sua adaptação à essa nova realidade imposta pela globalização.

É ainda FARACO quem destaca que “*a globalização não é propriamente uma força: é um ambiente que, a um tempo, amplia e agrega as circunstâncias nas quais atuamos e a ação que nelas exercemos*”, e lembra que, “*em verdade e no que tem de essencial, a globalização sempre existiu em germe, em possibilidade que foi adquirindo forma e figura, à medida que a sociedade dilatava o cenário físico de suas atividades e lhe dava intensidade e organização*”<sup>13</sup>

Na verdade, o fenômeno da globalização não foi inventado por alguém, nem surgiu repentinamente. Ele é parte do impulso da história. Não é, também, um fenômeno recente. Durante muito tempo ele cresceu lentamente. O que ocorre é que hoje alcança uma velocidade incrível na definição de uma para outra de suas etapas.

É o resultado da aproximação dos povos pelo avanço da tecnologia, com o conseqüente desenvolvimento dos meios de comunicação. Em suma, é a confirmação de que o mundo é hoje uma “aldeia global” e daquilo que MARX e ENGELS já detectavam, há mais de 150 anos, e anteviam como inevitável ao afirmarem, no Manifesto Comunista (1848), que “*em lugar das velhas necessidades, satisfeitas pela produção nacional, surgem necessidades novas, que para serem satisfeitas exigem os produtos das terras e dos climas mais distantes. Em lugar da antiga auto-suficiência e do antigo isolamento local e nacional, desenvolve-se em todas as direções um intercâmbio universal, uma universal interdependência das nações*”<sup>14</sup>.

Sobre isso, destaca UMBERTO ECO, em artigo publicado no jornal italiano *L'Espresso*: “*É impressionante como o Manifesto teria visto nascer,*

<sup>12</sup> FARACO, Daniel, *Atualidade Econômica: Globalização – Um bem ou um mal?* Artigo publicado na Revista Cultura e Fé, Porto Alegre: IDC, nº 91, outubro/dezembro 2000, p. 69.

<sup>13</sup> *idem*, p. 70

<sup>14</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*, S.Paulo: Martin Claret, 2001, p. 49.



*com uma antecipação de 150 anos, a era da globalização e as forças alternativas que ela teria desencadeado”*.<sup>15</sup>

Hoje, com os meios de comunicação, não há como impedir o rápido avanço da globalização da economia nem negar a realidade do predomínio absoluto da economia de mercado, principalmente depois da falência dos sistemas socialistas mais radicais.

Atento a essa realidade inevitável, o Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho - OIT, durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, chamou a atenção do mundo para o fato de que *“a globalização trouxe consigo prosperidade e desigualdades, que estão submetendo a dura prova o imperativo de uma responsabilidade social coletiva”*<sup>16</sup>

O que se impõe, diante da globalização, é criar meios de disciplinar a vida social numa dimensão maior do que faz o ordenamento jurídico de cada país.

**GALBRAITH**, um dos mais influentes economistas da atualidade, é quem adverte que *“só teremos uma comunidade global viável na medida em que tivermos uma política macroeconômica comum, e isso, numa certa medida, já está sendo reconhecido na Europa”*. Mas confessa que *“ainda estamos muito longe de ver o resto do mundo admiti-lo”*.<sup>17</sup>

Afirmar a necessidade de uma política macroeconômica comum, global, significa dizer que os sindicatos, no polo oposto, devem ultrapassar fronteiras e se transformar em grandes entidades internacionais.

A razão é simples, e tem sido enfatizada repetidamente pelos observadores sociais: enquanto o capital é móvel e volátil, a mão-de-obra é fixa, o que transforma a proteção conquistada pelos trabalhadores em muitas décadas, em perigoso motivo de migração dos dois primeiros elementos.

---

<sup>15</sup> ECO, Umberto. Transcrito em publicação do jornal O Estado de S.Paulo, em 30.09.2001, tradução de José dos Santos.

<sup>16</sup> 87ª Conferência Internacional do Trabalho. Memorial do Diretor Geral da OIT, 1999.

A realidade que não se pode olvidar, é que a aplicação do capital não tem outro objetivo imediato senão o lucro que é obtido através do aperfeiçoamento da tecnologia e do barateamento da mão-de-obra. Como a tecnologia pode ser aplicada em qualquer lugar, com a globalização o capital se desloca para onde for mais barata a mão-de-obra, o que equivale dizer, para países de renda mais baixa

O deslocamento do capital e da tecnologia de um para outro país, tem como efeito simultâneo a redução da oferta de emprego no primeiro e a produção do subemprego no segundo.

É, ainda, GALBRAITH quem diz que *“não se pode simplesmente lamentar a tendência de que o emprego tradicional se desloque para países de renda mais baixa” e cita o exemplo da Tailândia, que era um país pobre e se tornou uma pequena maravilha industrial. Destaca que “parte disso foi o resultado do movimento de produção feito por uma força de trabalho mal paga, mas ansiosa por trabalhar, porque o que tem ainda é melhor do que as péssimas condições de vida do campesinato local”*<sup>17</sup>

Quanto ao resultado econômico, parece correta a colocação, mas não quanto ao aspecto trabalhista. Não é difícil entender que se o capital se deslocou de um país de renda mais alta para outro de renda mais baixa, o resultado econômico positivo obtido foi consequência da redução dos salários.

O certo é que neste momento o fenômeno está gerando efeitos gigantescos na economia e, por via de consequência, nas relações de trabalho. Positivos ou negativos, esses efeitos vem transformando os modelos sociais existentes e, de forma direta, o Direito do Trabalho, que nasceu em virtude de um clima de insatisfação social, a partir de movimentos de reação à exploração do homem sufocado pela selvageria do acúmulo de capital nas mãos de poucos.

---

<sup>17</sup> GALBRAITH, John Kenneth. Entrevista publicada no jornal O Estado de S.Paulo, em 05.05.96.

<sup>18</sup> idem

Ao longo de quase um século, o Direito do Trabalho evoluiu e a forma de proteção do trabalhador foi aprimorada por uma quantidade significativa de conquistas sociais, mas diante da nova realidade, exatamente em virtude da intensificação do fenômeno da globalização, houve uma parada brusca. As coisas mudaram. Mudou a economia, mudou a sociedade, mudaram as condições de trabalho e os sistemas de segurança social. O século XXI, que deveria ser o século capaz de concretizar o sonho da segurança social, parece iniciar sem condições de concretizar tal ideal a curto prazo.

Basta observar que com o deslocamento do capital para países de salário mais baixo, apesar da oferta de novos empregos, os prejuízos para os empregados que ali trabalham são previsíveis e imediatos, destacando-se entre eles os seguintes:

- a) a manutenção dos baixos salários, com o objetivo de baratear a produção;
- b) o aumento da jornada de trabalho, com prestação de horas extras como forma de compensar os baixos salários;
- c) a redução de repouso semanais e de férias, como já acontece nos países asiáticos industrializados;
- d) a eliminação gradativa das vantagens conquistadas ao longo da história pelos trabalhadores, mediante aplicação de normas de flexibilização.

Nesse contexto, sem um disciplinamento, o local de aplicação do capital será aquele em que a qualidade de vida do trabalhador seja mais baixa.

O momento de transformações que se vive é tão marcante, que a sensação que se tem ao analisar o estágio atual da economia, é que o trabalho humano se torna progressivamente irrelevante para o mercado globalizado. Em consequência, o subemprego e o desemprego em massa no mundo, exceto em alguns poucos e ricos países, é e será por algum tempo uma dura realidade. Apesar disso, não dá para escolher entre participar ou não do processo de globalização. Ele é uma realidade. Só resta enfrentá-lo, analisando qual a melhor forma de participar do pro-

cesso ou de minimizar os efeitos que se mostrarem nocivos, quer sob o ponto de vista econômico, quer, sobretudo, sob o ponto de vista social.

A Organização Internacional do Trabalho revela que nos últimos tempos as relações de trabalho subordinado se deterioraram na maior parte dos países do mundo.<sup>19</sup>

O ciclo histórico do momento é, novamente, o da concentração de renda nas mãos de poucos, os quais, como na segunda metade do século XIX – guardadas as devidas proporções – se aproveitam da tecnologia, em flagrante prejuízo da oferta de emprego. Muitos falam até que parece ter chegado ao fim a figura do trabalho humano desqualificado, restando espaço apenas, a curto prazo, para aqueles que conseguem realizar trabalhos mais complexos, mas isso não parece ser possível, por uma razão evidente: haverá sempre um grande contingente de trabalhadores que proporcionalmente estarão na base da pirâmide da qualificação da mão-de-obra. E precisarão viver.. e viver condignamente. Também eles terão de ganhar para poderem gastar... e, gastando, ajudarão a manter a economia e as grandes empresas.

Na verdade vivemos um momento de crise social que tende a crescer. Uma crise como tantas outras havidas no século que passou e que foram superadas. Ao longo do tempo o homem tem se mostrado capaz de superar crises, como as guerras, a fome, as epidemias, a escravidão de povos pela supressão das liberdades. Mas as guerras foram superadas pelo anseio da paz e muitas delas, como a Segunda Grande Guerra, geraram significativo desenvolvimento tecnológico; a fome tem sido superada pela invenção de novos meios de produção de alimentos; as epidemias tem sido eliminadas com a descoberta de novos medicamentos e a escravidão tem sido repugnada por circunstâncias geradas pela percepção do seu artificialismo, quase sempre apontada por um líder porta-voz de idéias libertárias. Esses fatos revelam que grandes atos transformadores vêm sempre acompanhados de grandes dificuldades. Como dizia RAUL PILLA, “*a natureza humana tem isso de extraordinário: consegue tirar do mal supremo o remédio para sua cura*”<sup>20</sup>. É

<sup>19</sup> Organização Internacional do Trabalho – OIT. *El desempleo en el Mundo*, Genebra, 1995.

<sup>20</sup> Citado por PAULO BROSSARD em artigo publicado no Diário Catarinense, de Florianópolis, em 17.10.93

a crise, como ponto crucial de um determinado momento, que fornecerá condições para curar o mal que a gerou.

Para o exame deste trabalho, diante da delimitação do tema, cumpre examinar os reflexos da globalização nas relações de trabalho, e indagar primeiramente se só o emprego tradicional é capaz de dar garantias aos trabalhadores e de dar suporte social diante dos problemas advindos da economia de mercado mundializada.

A primeira indagação que se faz, diante do fenômeno da globalização, é se o trabalhador deve ficar sujeito às leis econômicas do livre mercado ou se, ao revés, as leis econômicas devem submeter-se aos interesses sociais.

A segunda opção obviamente é a mais justa sob o ponto de vista social, mas como submeter aos interesses sociais dos trabalhadores as leis econômicas numa economia que abrange o mundo e que, na verdade, o dirige ?

Nos dias de hoje, restringir o livre mercado num país significa estimular o deslocamento do capital e da tecnologia para além de suas fronteiras. Significa, por via de consequência, reduzir a oferta de empregos.

Está-se diante de um círculo vicioso, e algo há de ser feito com urgência para superar seus efeitos.

Para muitos, o Direito do Trabalho é o grande entrave na consecução desse ideal da economia, o último baluarte em defesa dos trabalhadores, que representam a grande massa da sociedade. Para eles, esse entrave deve desaparecer a fim de que as leis do mercado prevaleçam. Essa, obviamente, é uma visão monocular, simplista e inconseqüente.

A necessidade de manutenção do Direito do Trabalho é indiscutível, mas certamente sua estrutura há de ser revista, de modo a adaptar-se à nova realidade em que se vive. O que não se pode admitir é um Direito do Trabalho estagnado, contrário ao desenvolvimento econômico. O papel atual do Direito do Tra-

balho é o de conduzir paralelamente ao desenvolvimento econômico o desenvolvimento social, com a valorização do trabalho humano.

**RAFAEL CALDERA**, com a visão ampla do estadista, associada à do juslaborista, dizia em magnífica conferência proferida em Florianópolis, que *“o novo Direito do Trabalho, que convive com a Revolução Tecnológica, precisa abrir possibilidades para que as modificações operacionais exigidas pelas novas tecnologias não encontre obstáculos para realizar-se na própria legislação do trabalho”*<sup>21</sup>

Essa observação, que de modo algum é isolada, revela a necessidade de que o Direito do Trabalho sofra modificações impostas pelos novos tempos. É necessário renová-lo, sem, contudo, perder de vista a razão filosófica e histórica de sua existência e ampliar sua aplicação, a fim de abranger não só o trabalhador subordinado, mas também outros tipos de relações de trabalho.

Lamentavelmente, a chamada crise econômica vem sendo utilizada como motivo justificador para a reversão dos propósitos originais do Direito do Trabalho, de modo a compatibilizar os interesses da empresa aos do trabalhador, nesta ordem, através da idéia da flexibilização ou desregulamentação das condições de trabalho. Tal idéia objetiva claramente afastar o Estado da relação empregado-empregador, entregando o problema à negociação coletiva.

O que está em jogo, a rigor, é a hegemonia no confronto entre o interesse econômico e o interesse social.

O mal é que os extremos conduzem a um processo maniqueísta de fazer valer apenas um ou apenas outro, como se fosse impossível estabelecer-se um equilíbrio entre ambos, capaz de solucionar problemas econômicos e trabalhistas.

---

<sup>21</sup> Conferência proferida no Congresso Internacional de Direito Material e Processual do Trabalho realizado em Florianópolis – SC em 1991, promovido pelo Tribunal do Trabalho da 12ª Região e pela AMATRA XII.

Há até aqueles que, não podendo a curto prazo combater a existência do Direito do Trabalho, combatem a eficácia de sua aplicação que é a Justiça do Trabalho, como se a extinção desta fosse acabar com os conflitos entre empregadores e empregados.

### **1.2.1 - A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA COM A GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA**

No Brasil, como de resto nos demais países em desenvolvimento, a globalização produziu mudanças significativas, tanto com efeitos positivos quanto negativos, para não fugir à regra inevitável de que todo acontecimento histórico relevante vem sempre acompanhado de luz e de sombras. O difícil para os contemporâneos desses acontecimentos é analisá-los com precisão, diante do emaranhado de fatores que os compõem e da quantidade de informações, verdadeiras e falsas, que sobre eles se divulgam.

Não há como negar que a abertura comercial foi fundamental no combate à inflação e para a modernização da economia. Basta lembrar que anteriormente, com o mercado fechado, os produtos estrangeiros não podiam entrar, ou quando entravam eram de tal maneira sobretaxados que os preços aumentavam excessivamente. Criou-se com isso uma espécie de reserva de mercado para a indústria nacional e uma situação cômoda para o fabricante, que não sentia necessidade de modernizar-se através da utilização de novas tecnologias. A concorrência era só interna e por isso a indústria, de modo geral, não precisava preocupar-se de maneira acentuada com a redução de custos.

Com a entrada de produtos estrangeiros por preços muito mais baixos, a indústria nacional sofreu um impacto brutal e muitas empresas sucumbiram nos primeiros tempos. Diante disso, as empresas remanescentes tiveram de agir rapidamente para não perder mais espaço no mercado. Para vender com preços mais baixos, reduziram os custos e melhoraram a qualidade dos produtos investindo em tecnologia.

Para o consumidor brasileiro a vantagem foi evidente. A partir de então, pôde contar com produtos importados mais baratos, além do que a concorrência ampliou a oferta de produtos nacionais de melhor qualidade a preços menores. Resultado: com a globalização, o consumidor brasileiro passou a ter mais e melhores opções de compra.

Contudo, paralelamente a esses efeitos positivos, a necessidade do produtor de reduzir os preços para enfrentar a concorrência interna e externa, produziu um efeito negativo brutal: o desemprego, pois a redução do custo através do investimento em tecnologia, atinge inevitavelmente o trabalhador, com a consequente redução da mão-de-obra, um dos componentes do custo. Isso explica porque apesar do avanço tecnológico, da melhoria do bem-estar das pessoas, do controle da inflação e da queda dos produtos, o desemprego ocupa o lugar de principal preocupação política dos governos.

A situação chegou a tal ponto, que na teoria econômica foram criados adjetivos para o desemprego, como *desemprego estrutural* e *desemprego tecnológico*; o primeiro para designar aquele provocado pela nova distribuição de trabalho em virtude de problemas ligados à globalização da economia, e o segundo para designar o derivado da troca de mão-de-obra humana por máquinas de alta tecnologia voltadas à automação.

**REALE**, com sua aguçada visão crítica do jurista e do filósofo, registra que *“enquanto, outrora, se esperava que o progresso tecnológico iria ter como resultado a diminuição das horas de trabalho e o consequente aumento das horas de lazer, o que se constata agora é uma atitude ditada pela mera ambição de maior lucro: não pensam os empregadores, eticamente, em contribuir com recursos próprios para reforço do capital da empresa, evitando assim a dispensa de empregados, mas cuidam tão-somente, hedonisticamente, de se valer da máquina para produzir mais com menor participação humana”*<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> REALE, Miguel. Os riscos da revolução tecnológica. Artigo publicado no jornal O Estado de S. Paulo em 16.09.2000



Com a globalização, como se constata, o trabalhador perdeu espaço, sobretudo o trabalhador-empregado, em virtude do elevado custo dos encargos sociais incidentes no emprego.

Essa é a situação alarmante da atualidade.

Como ressaltou o sociólogo francês **ALAIN TOURAINE**:  
*“Abrimos nossa economia. Agora precisamos voltar a abrir as portas da sociedade a todos os que foram excluídos e lançados a espaços onde reinam o desespero e a violência”*.<sup>23</sup>

Como voltar a abrir as portas da sociedade aos excluídos ? Nenhuma resposta que se queira dar será segura, mas com toda a certeza os meios para alcançar esse desiderato não serão apenas aqueles tradicionalmente utilizados pelo Direito do Trabalho. Este não pode ser refratário a propostas de revisão de alguns de seus postulados, principalmente quando a própria Organização Internacional do Trabalho admite que as relações de trabalho se deterioram na maior parte dos países do mundo.<sup>24</sup>

O Direito do Trabalho precisa abrir-se para regular todo e qualquer tipo de relação de trabalho e não apenas do trabalho subordinado, isto é, da relação jurídica entre empregador e empregado

### **1.3. PROBLEMAS SOCIAIS**

Com a revolução tecnológica, que gerou o rápido avanço da globalização nos últimos anos, criou-se a idéia de que o Direito do Trabalho necessita de reformas, e que estas se orientam em dois sentidos: mediante uma significativa revisão, corrigindo o que se tornou inconveniente para os novos tempos, porém

---

<sup>23</sup> TOURAINE, Alain. O Estado de S.Paulo. Entrevista publicada em 1º.08.1999.

fortalecendo e mantendo os direitos conquistados pelos trabalhadores por mais de um século de lutas, ou através do caminho da flexibilização.

Quanto à revisão das normas existentes, o que se busca é manter o Direito do Trabalho no que ele tem de essencial e em virtude do que ele foi concebido: a proteção do trabalhador subordinado, sem esquecer contudo, como destaca ROMITA, que “*se o Direito do Trabalho se propõe a realizar o socialmente desejável, encontra limites no economicamente possível*”.<sup>25</sup>

Ninguém pode negar que “estamos vivendo um processo de revolução tecnológica, cujas conseqüências, com toda probabilidade, vão superar as conseqüências da revolução industrial”<sup>26</sup>. A conseqüência imediata dessa nova revolução é, sem dúvida, a globalização da economia, que na área social vem provocando efeitos extremamente nocivos ao trabalhador, mormente no que se refere ao desemprego.

O desemprego pode ser atribuído a duas causas principais:

a) a supressão de postos de trabalho, que, por sua vez, é decorrência de duas outras circunstâncias:

a.1.) a substituição do homem pela máquina de alta tecnologia, não raramente robotizada;

a.2.) o desaparecimento de empreendimentos gerados por crises econômicas.

b) os excessivos e crescentes encargos sociais incidentes nas relações de emprego.

---

<sup>24</sup> OIT. *El desempleo nel mundo*. Relatório publicado em Genebra em 1995. Endereço eletrônico [infleg@ilo.org](mailto:infleg@ilo.org).

<sup>25</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Sindicalismo, Economia e Estado Democrático*. S.Paulo: LTr, 1993, p. 36.

<sup>26</sup> CALDERA, Rafael. Conferência citada.

### **1.3.1. - SUPRESSÃO DE POSTOS DE TRABALHO**

Convém observar primeiramente que não se pode confundir com desemprego, sob o ponto de vista social, o natural rodízio de empregados em torno de um posto de trabalho. Essa circunstância está dentro da normalidade e o Direito do Trabalho regula a matéria, dispondo sobre o tratamento jurídico cabível em cada caso. O que se examina aqui, é a supressão do próprio posto de trabalho, responsável pela elevação da taxa de desemprego.

A supressão de um posto de trabalho decorre de problemas de natureza econômica, administrativa ou técnica, mas seus efeitos atingem diretamente a sociedade. Qualquer que seja a causa da supressão do posto de trabalho, o problema há de ser visto e apreciado sob tríplice aspecto: econômico, social e político.

O ponto de partida é de natureza econômica e está intimamente ligado ao fator lucro, isto é, se a mão-de-obra é indispensável ao lucro, a oferta de empregos é o corolário natural, caso em que, quanto mais mão-de-obra, maior a produção e, por conseguinte, maior o lucro.

O problema surge quando o caminho é inverso, e sua solução depende da combinação de elementos econômicos e sociais, através da atuação conjunta do Direito do Trabalho e da Economia.

### **1.3.2. - A SUBSTITUIÇÃO DO HOMEM PELA MÁQUINA**

Uma das razões do desemprego crescente no setor secundário da economia é, sem dúvida, o aprimoramento da tecnologia. Empresas industriais investem na tecnologia não só para melhorar o padrão do produto, mas também para

reduzir seu custo, ambos essenciais à competitividade. No que se refere à redução dos custos do produto, o preço da mão-de-obra é um de seus componentes.

### **1.3.3. - O DESAPARECIMENTO DO EMPREENDIMENTO**

Se a empresa não investe em tecnologia, estará fadada a perder espaço no mercado e o empreendimento, por via de consequência, não resistirá à concorrência daquelas outras empresas que aprimoraram seus meios de produção. Essa estagnação e a crise econômica que dela deriva, determinará forçosamente o desaparecimento do empreendimento, e ocasionará a supressão dos postos de trabalho que a empresa oferecia.

Como facilmente se conclui, tanto pela opção da empresa em investir em tecnologia quanto pela de não investir, a perspectiva de supressão de postos de trabalho é real. Sob o ponto de vista social as duas situações são danosas ao trabalhador. Sob o ponto de vista econômico, entretanto, os efeitos diferem, sendo a primeira opção considerada positiva, e a segunda, recessiva.

### **1.3.4. - OS EXCESSIVOS E CRESCENTES ENCARGOS SOCIAIS**

Como se não bastasse a tendência brutal ao desemprego gerada pelas razões econômicas e tecnológicas antes mencionadas, há uma outra razão, eminentemente política, que é a incidência de excessivos e crescentes encargos sociais nas relações de emprego. Essa tem sido a causa determinante do trabalho informal, que mais apropriadamente poderia ser chamado trabalho marginalizado, uma vez que nele o trabalhador não possui qualquer garantia ou acesso aos programas de segurança social. A consequência é que, diante da inacessibilidade ao emprego formal e dispendioso, o trabalhador sujeita-se a trabalhar na chamada informalidade, “sem carteira assinada”, o que equivale a dizer, sem qualquer tipo de

proteção social. E o que é mais alarmante: hoje no Brasil, mais de 50% dos trabalhadores estão nesta situação.

É possível, diante disso, manter os mesmos critérios que vem sendo aplicados aos trabalhadores, aperfeiçoados nos últimos tempos através do Direito do Trabalho?

A resposta deve ser cuidadosamente dada para que não pareça sugerir a substituição do Direito do Trabalho por qualquer idéia exótica e leviana. O que se sugere, na verdade, é o aprimoramento do Direito do Trabalho, a sua adequação aos novos tempos. É um direito mais amplo, que regule não somente a relação de emprego tradicional e cada vez menos abrangente, mas que reconheça a legitimidade e regule também outras relações jurídicas de trabalho, não vinculadas à atividade-fim da empresa, de modo que o trabalhador em geral, e não somente o trabalhador-empregado, possa beneficiar-se de todas as formas de segurança como consequência de seu trabalho.

O estímulo à negociação coletiva nos últimos anos, embora importante, não tem sido adequadamente utilizado pelas entidades sindicais. Enquanto isso, a oscilação dos problemas econômicos tem gerado sucessivas crises sociais, que o Direito do Trabalho, no estágio em que se encontra, não é capaz de resolver.

Muitas soluções vem sendo propostas, mas possivelmente a que tem provocado um maior número de divergências doutrinárias é a da flexibilização laboral, também denominada de flexibilização das condições de trabalho, de adaptação ou desregulação, que **ROBORTELLA** aponta como “*um dos mais extraordinários temas do moderno Direito do Trabalho*” e lembra que pela sua atualidade “*a matéria também é desenvolvida sob outros títulos, tais como Direito do Trabalho da crise ou da emergência*”.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> **ROBORTELLA**, Luiz Carlos Amorim. A Flexibilização do Direito do Trabalho. Crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado, in **Estabilidade, flexibilização e formas de solução dos conflitos do trabalho**. Curitiba: Juruá, 1991, p. 183

Todos esses vocábulos, e outros mais que tem sido propostos, evidenciam a dificuldade de caracterizar esse fenômeno atual e ainda indefinido, que alguns juristas italianos chegaram a chamar de Direito Emergencial do Trabalho. Revelam, de qualquer forma, que o Direito do Trabalho tradicional precisa ser revisto e reformulado, a fim de adequar-se aos novos tempos, em que as relações de trabalho tornaram-se extremamente complexas.

O que se questiona na flexibilização, como proposta emergencial de adaptação, é a possibilidade de compatibilizá-la com o princípio da proteção, que é, em suma, a própria razão histórica e filosófica da existência do Direito do Trabalho.

Mas seria a proteção inflexível a única maneira de compensar o desnível econômico e o estado de subordinação do empregado ?

As propostas de flexibilização laboral procuram responder a essa indagação de duas maneiras:

- a) permitindo alterar condições dentro da relação de emprego;
- b) permitindo a terceirização de serviços em atividades-meio da empresa, isto é, fora da relação de emprego.

O que se examina neste trabalho é, exclusivamente, a segunda hipótese: a terceirização, como gênero, e o trabalho prestado por cooperativa de trabalhadores, como espécie.

#### **1.4. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Flexibilizar as condições de trabalho significa tornar menos rígidas as normas de proteção ao trabalhador subordinado, ditadas pelo Direito do Trabalho. Como ensina ROMITA, *“quem fala em flexibilizar condições de trabalho pretende na realidade deixar de lado a rigidez com que as relações de trabalho*

*são disciplinadas pelo ordenamento estatal. O que não significa de modo algum preconizar-se a retirada do Estado do campo das relações de trabalho*<sup>28</sup>

A flexibilização laboral, em sua concepção coletiva, “*consiste na derrogação consentida de normas legais, em princípio inderrogáveis, mediante negociação coletiva e sob tutela sindical*”<sup>29</sup>.

Embora já houvesse no Brasil algumas formas de flexibilização laboral, foi a Constituição de 1988 que a admitiu de maneira absoluta, transferindo ao sindicato a decisão sobre a conveniência de atenuar a rigidez de normas trabalhistas diante de determinadas condições. Contudo, antes mesmo da Constituição de 1988, a Lei nº 4.923, de 23.12.65, já admitira a flexibilização laboral quando da ocorrência de crises econômicas conjunturais, ao dispor em seu art. 2º que “*a empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias de trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores*”. Esta lei, de certa maneira antecipou-se em treze anos à Constituição de 1988, embora esta não a tenha recepcionado com relação à forma, no que se refere à participação da Delegacia Regional do Trabalho, ao prazo e ao percentual de redução, deixando inteiramente ao sindicato profissional o julgamento da conveniência quanto à duração e quanto à redução da jornada e do salário.

A flexibilização das condições de trabalho pode ocorrer tanto a nível individual, quando prevista especificamente em lei, quanto a nível coletivo, quando autorizada por lei. Ainda, excepcionalmente, pode-se dizer até, de maneira

<sup>28</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Sindicalismo, economia, estado democrático*. Estudos. S.Paulo: LTr, 1993, p. 22.

<sup>29</sup> COSTA, Orlando Teixeira da. Conferência proferida no III CONAMAT – Congresso Nacional de Magistrados Trabalhistas realizado em Recife-PE em maio de 1992.

ousada, que a flexibilização se dá também pela exclusão de determinados trabalhadores do âmbito de proteção da legislação trabalhista, como se verá mais adiante.

#### 1.4.1. – FLEXIBILIZAÇÃO MEDIANTE ACORDO INDIVIDUAL

Nem sempre a flexibilização, em seu sentido genérico, se dá através de instrumento normativo. Há situações em que a lei concede ao empregador, nos limites do *jus variandi* derivado de seu poder de comando, a prerrogativa de efetuar unilateralmente determinadas alterações no contrato de trabalho. Isso ocorre quando a lei estabelece exceções a determinadas regras protetivas, permitindo ao empregador utilizar-se delas, ainda que em prejuízo do empregado.

São casos de flexibilização de natureza individual: toda e qualquer alteração unilateral do contrato de trabalho situada nos limites do *jus variandi*<sup>30</sup> do empregador, bem como a reversão de que trata o par. único do art. 468 da

---

<sup>30</sup> A regra da imutabilidade das obrigações do empregado é geralmente reconhecida pela ordem jurídica, mas, dadas as circunstâncias em que se desenvolve a relação contratual, exceções são previstas, a fim de que o princípio se concilie com as exigências que algumas legislações fazem derivar do poder diretivo e de organização atribuídos ao empregador. Trata-se do *jus variandi*, em virtude do qual o empregador pode estabelecer variações nas condições de trabalho, desde que, obviamente, não atinjam a substância do contrato.

O Código Civil Italiano prevê, com clareza, os limites do *jus variandi*. Até 1970, estabelecia o art. 2.103 do Código Civil que “o empregado deve ser utilizado na função para a qual foi admitido. Todavia, se não foi diversamente convencionado, pode o empregador, em relação às exigências do empreendimento, utilizar o empregado em uma função diversa, desde que esta não importe em redução salarial ou em mudança substancial de sua posição.”

À época, permitia o direito positivo italiano a alteração qualitativa horizontal, a critério exclusivo do empregador, mesmo sem a extinção do cargo ocupado pelo empregado, salvo se o próprio contrato vedasse tal possibilidade.

A Lei nº 300, de 20 de maio de 1970, modificou o critério, estabelecendo, em seu art. 13, que:

“O empregado deve ser designado para as funções em que foi admitido, ou que correspondem à categoria superior que tenha sucessivamente adquirido, ou mesmo para funções equivalentes às últimas efetivamente desenvolvidas, sem qualquer diminuição da remuneração. No caso de designação para funções superiores, o empregado tem direito ao tratamento econômico correspondente à atividade desenvolvida, e a própria designação torna-se definitiva, quando a mesma não decorre de substituição de trabalhador ausente, com direito à conservação do posto, após um período fixado



CLT, que encerra uma exceção ao princípio da irredutibilidade salarial; e, ainda, a transferência do empregado que não acarrete mudança de domicílio e, mesmo implicando mudança de domicílio, a remoção dos que exercem cargos de confiança e daqueles cujos contratos tenham como condição implícita ou explícita a transferência (art. 469 da CLT).

Essas são hipóteses de atenuação da rigidez da legislação do trabalho no que tange ao princípio da inalterabilidade *in pejus* das condições de trabalho.

#### **1.4.2. – POR MANIFESTAÇÃO UNILATERAL DA VONTADE, JUSTIFICADA**

Pode-se encontrar traços de flexibilização também na cláusula *rebus sic stantibus*, que pode ser invocada por qualquer das partes num contrato, com o propósito de alterá-lo, em face de modificações sociais e econômicas imprevisíveis no momento de sua celebração, mas que durante sua execução tornaram impossível o cumprimento das obrigações assumidas. Assim, “*para justificar as exceções que a equidade impõe ao princípio da intangibilidade do conteúdo dos contratos, a doutrina, inicialmente, fez ressurgir antiga proposição do Direito Canônico, a chamada cláusula rebus sic stantibus, e, em seguida adotou a construção*

---

*pelos contratos coletivos e de qualquer forma não superior a três meses. Não pode ser transferido de uma empresa para outra a não ser por comprovadas razões técnicas, organizativas e produtivas. Qualquer acordo contrário é nulo”.*

A mesma regra é basicamente utilizada no direito alemão.

Já, no direito francês, as modificações unilaterais apenas são consideradas legítimas enquanto inerentes à própria natureza de certos contratos, ou fundadas em consenso tácito das partes ou nos costumes, podendo envolver transferência de um estabelecimento para outro, exercício de cargo de confiança com salário compatível, ou a designação para função diversa, no interesse do bom andamento da empresa.

No direito holandês, só é possível pretender do empregado a execução de um trabalho de natureza diversa daquela contratada, desde que concorram condições especiais e quando o contrato tenha deixado uma conveniente margem de discricionariedade para que o empregador possa se utilizar da alteração (Código Civil Holandês - Art. 1.639).

*teórica conhecida como teoria da imprevisão*".<sup>31</sup> Como ensina SERPA LOPES, "a teoria da imprevisão tende a fazer admitir que, em toda matéria, a parte lesada por um contrato pode ser desligada de suas obrigações, quando acontecimentos extraordinários, escapando a qualquer previsão no momento do nascimento do contrato, lhe altera tão profundamente a economia que se torna fora de qualquer dívida que a parte não teria consentido em assumir a agravação do ônus dela resultante, se tivesse podido prever os acontecimentos posteriores determinadores dessa agravação."<sup>32</sup>

No Direito do Trabalho, a invocação da cláusula *rebus sic stantibus* tem sido acolhida nos limites da teoria da imprevisão e pela aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego.

#### **1.4.3. – MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

O legislador constituinte de 1988 privilegiou os sindicatos, dando-lhes absoluta independência institucional e delegando-lhes determinadas atribuições que até então eram exercidas pelo governo, através do Ministério do Trabalho.

Entre as principais atribuições dos sindicatos, de modo especial dos sindicatos profissionais, em face da imprescindibilidade de sua participação, destaca-se a de celebrar convenções e acordos coletivos com o objetivo de flexibilizar as condições de trabalho, quando assim julgue conveniente para a categoria que representa, nos limites e hipóteses previstas nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, relativamente a redução temporária de jornada e de salarial, bem como a compensação de jornada e sua ampliação nos casos de turnos ininterruptos de revezamento.

Sob o ponto de vista coletivo, a flexibilidade laboral pretende ser uma resposta eficiente para a solução de situações econômicas imprevisíveis. A

---

<sup>31</sup> Ver GOMES, Orlando. *Contratos*. Rio de Janeiro: Forense, 6ª ed., p. 46

partir dessa idéia, o Governo Federal encaminhou recentemente ao Congresso Nacional, talvez precocemente, diante da fragilidade do sistema sindical brasileiro, o Projeto de Lei nº 5.483, de 2001, alterando o art. 618 da CLT, para dar-lhe a seguinte redação:

*“Art. 618 – As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.”*

Trata-se, como se vê, de uma ampliação das três hipóteses constitucionais de flexibilidade laboral coletiva, que, se aprovado o projeto, resultará superado o princípio hermenêutico peculiar do Direito do Trabalho, de aplicação da norma mais favorável ao empregado, quando duas ou mais delas possam ser aplicadas a uma mesma situação jurídica.

#### **1.4.4. – LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL**

Nos limites de sua abrangência, isto é, no âmbito restrito da relação de emprego, a flexibilização laboral pode ser legítima ou ilegítima, o que equivale dizer, objetivamente, que sua eficácia está adstrita às hipóteses expressamente autorizadas por lei.

Pelo que foi anteriormente exposto, não se pode chamar de flexibilização laboral aos diversos tipos de relação de trabalho que não envolvem vínculo de emprego. Neles não há flexibilização simplesmente porque não são aplicáveis as normas trabalhistas, não havendo, por conseguinte, um trabalho a ser tutelado.

Há, entretanto, uma exceção, um tipo de trabalho, em que apesar de o prestador dos serviços ter características similares às do empregado, ainda

---

<sup>32</sup> SERPA LOPES, Miguel Maria. *Curso de Direito Civil*, 3ª ed., vol. III, Rio de Janeiro: Freitas

assim não é destinatário das normas de proteção trabalhista. É o caso dos chamados representantes comerciais autônomos. O adjetivo autônomo dá a esses representantes comerciais apenas uma feição que, na prática, nem sempre é nítida. Se o adjetivo é necessário, significa que o representante comercial em princípio não é autônomo, mas empregado.

Quando, então, o representante comercial é autônomo, e o que o distingue do representante comercial empregado?

A dificuldade em distinguir o empregado do representante comercial autônomo, quando este é pessoa física, é muito freqüente, porque além das características da pessoalidade, da continuidade e da onerosidade, há também na representação comercial uma subordinação bem definida e até pessoal, revelada pelos artigos 28 e 29 da Lei 4.886, de 09.12.1965. A diferença entre uma situação e outra é muito tênue e até mesmo confusa em alguns casos.

A rigor, o que exclui o representante comercial da proteção das normas trabalhistas é somente a lei, que lhe dá apenas uma roupagem de autonomia, que a rigor não existe. O grau de subordinação pessoal de um representante comercial não raramente é tão intenso quanto o do empregado. Contudo, havendo, como há, uma lei que regula a condição do representante comercial, que o considera autônomo, não se pode aplicar a essa relação jurídica outra lei, a trabalhista, de igual hierarquia. Só a comprovação de fraude na formação dessa relação jurídica é capaz de desconstitui-la.

Excluída a exceção do representante comercial autônomo (pessoa física), não é possível haver flexibilização laboral além dos limites da relação de emprego.

Neste estudo, o que se procurará demonstrar é que o vínculo que se estabelece entre uma cooperativa de trabalho e seus associados e entre estes e os tomadores de serviços daquela, não é, de forma alguma, de natureza empregatícia, não havendo falar, portanto, em flexibilização laboral.

É certo que o contrato celebrado entre uma cooperativa de trabalho e o tomador de seus serviços visa a terceirização de uma atividade meio do empreendimento, mas não envolve flexibilização laboral, já que as normas aplicáveis à relação jurídica que se forma são de natureza civil. Os prestadores de serviço são associados da cooperativa, e nesta condição trabalham com absoluta independência, sem qualquer vínculo de subordinação pessoal à associação ou ao tomador dos serviços.

### 1.5. TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma forma de descentralização contratual da empresa que vem sendo utilizada a cada dia com mais intensidade e denota a transformação experimentada há mais tempo na Europa e percebida nitidamente, já na década de 20, por **GEORGES SCELLE**, na França, que previu três estágios de evolução no campo das relações trabalhistas: o primeiro, com a presença de uma concepção autoritária da organização do trabalho (o patrão autocrata), depois, o estágio intermediário do estatuto legal e da intervenção legislativa, e, finalmente, a lei convencional emanada dos próprios interessados, "*poder-se-ia dizer em governo direto e democrático da produção*"<sup>33</sup>

Essa observação sintetiza, nas verdade, a evolução natural do próprio Direito do Trabalho, como fenômeno universal, ainda que possa ser diferente o início de cada história, em qualquer sociedade, qualquer que seja a ideologia que a tenha orientado.

Nessa terceira fase, superados os conflitos, novas relações de trabalho surgem naturalmente, não mais apenas através de um trabalho subordinado, mas também de prestação autônoma, diferente do modo que se tornou comum na sociedade industrial, cujos padrões começam a transformar-se neste momento em

---

<sup>33</sup> **Précis de Legislation Industrielle** - citado por Evaristo de Moraes Filho em texto contido na obra coletiva **Relações Coletivas de Trabalho**. S.Paulo: LTr, 1989, p. 30.

que se vive o desenvolvimento da chamada sociedade pós-industrial de que fala DE MASI<sup>34</sup>.

A terceirização é, portanto, uma fase previsível na evolução das relações de trabalho.

Com efeito, como destaca MANUS, *“à medida em que as novas técnicas de produção e de trabalho vão surgindo, tem o mercado de trabalho a necessidade de adaptar-se às modificações ocorridas”*<sup>35</sup>. E continua: *“Isso significa dizer que o modelo de relacionamento entre prestadores e tomadores de serviços concebidos há quarenta ou cinquenta anos passados e que àquela época era satisfatório para as necessidades de então, certamente hoje em dia não responde de modo adequado às necessidades atuais, em razão das mudanças e sofisticação daquele relacionamento”*.

Diante disso, arremata, *“é correto afirmar que dada a complexidade do mercado de trabalho, não existe a possibilidade de enfeixar todos os trabalhadores num só modelo de prestação de serviços, porque este modelo, por melhor que possa vir a ser, não atenderá às peculiaridades de cada uma das formas de trabalho que encontramos na nossa sociedade”*.

A realidade atual exige soluções sociais inovadoras. Mas é difícil aceitar-se uma inovação, que ainda não compreendemos bem, quando sobre a situação que conhecemos foi criada e desenvolvida uma teoria que, por comodismo, não queremos rever para aprimorar. Na realidade, *“uma das características específicas do modelo sócio-econômico e das relações de trabalho, que tendeu a se consolidar após a segunda guerra mundial, reside no tipo particular de vinculações que se estabeleceu entre três variáveis-chave: aumento salarial, estabilidade no emprego e melhoria das condições de trabalho”*.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> **A Sociedade Pós-Industrial**. 3ª ed. S.Paulo: Editora SENAC, 2000.

<sup>35</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Vínculo de emprego e cooperativas de trabalho**, in Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho nº 7, 1999, p. 110.

<sup>36</sup> CAMPERO, Guillermo; FLISFISCH, Angel; TIRONI, Eugenio; TOKMAN, Victor. **Os Atores Sociais no Novo Mundo do Trabalho**. S.Paulo: LTr, Brasília,DF: OIT, 1994, p. 65.

### 1.5.1. - CONCEITO

Não se pode analisar a terceirização sob o aspecto jurídico, com todos os efeitos que produz principalmente no campo do Direito do Trabalho, sem antes compreender, no campo da Economia, ainda que superficialmente, a radical transformação havida nos métodos e padrões produtivos.

Com as doutrinas organizacionais denominadas de Fordismo e Taylorismo, que revolucionaram a produção industrial no início do século XX, o sistema padrão produtivo era o da verticalização das atividades, que predominou aproximadamente até a década de 70.

Já na década de 80, o poder industrial americano, que durante tanto tempo usara o Fordismo como sistema paradigma, *“começou a ser desafiado por novos concorrentes globais, armados com uma estrutura organizacional muito diferente, melhor equipada para tirar proveito das novas tecnologias da revolução da informação. A nova abordagem na fabricação de carros divergia tão radicalmente do tipo de administração empregada em Detroit que observadores do setor industrial começaram a referir-se ao método japonês como produção pós-fordismo”*<sup>37</sup>

Surge, assim, o sistema denominado de *horizontalização*, como efeito do desenvolvimento do pós-guerra, em que as atividades, ou parte delas, são transferidas para outras empresas do mesmo ou de outro grupo econômico, superando o sistema de *verticalização*, onde se concentravam todas as fases de produção, não raro desde a matéria prima até o produto final.

A *horizontalização*, que foi estimulada pelo chamado Toyotismo, resume-se na descentralização das atividades da empresa, que pode ser estrutural (mediante cisão), ou contratual. Esta última modalidade de descentralização é também chamada de terceirização, objeto deste tópico.

Em que consiste a terceirização, como forma de descentralização contratual no campo laboral ?

Observa-se, facilmente, que a terceirização laboral não é um simples deslocamento do trabalho para fora dos limites físicos da empresa, porque com ela se confundiria, por exemplo, o trabalho a domicílio, cada vez mais difundido e que não impede a configuração da relação de emprego. A terceirização pode ocorrer, por outro lado, dentro dos limites físicos da empresa. Não se trata, portanto, de um mero deslocamento físico das atividades laborais.

A terceirização laboral consiste na contratação de terceiros para a execução de serviços independentes, em virtude do que as empresas podem concentrar seus esforços em suas atividades básicas e essenciais, transferindo as atividades-meio a pessoas estranhas aos seus quadros.

Em se tratando de serviços intermediários, o procedimento é absolutamente legítimo. O que a terceirização não pode alcançar é o trabalho ligado ao núcleo indispensável ao funcionamento da empresa, ou seja, à sua atividade finalística. Ela deve restringir-se, portanto, a atividades periféricas da empresa.

A dificuldade surge quando a atividade terceirizada situa-se numa faixa indefinida e equidistante entre o essencial e o intermediário. Quase todos os problemas ligados ao fenômeno chamado terceirização se concentram nessa região penumbrosa.

É claro que um restaurante, por exemplo, não pode terceirizar seus serviços de cozinha, porque esta é sua atividade essencial, mas nada impede que uma indústria de calçados, terceirize os serviços de seu refeitório, entregando-os aos cuidados de um restaurante.

---

<sup>37</sup> RIFKIN, Jeremy – **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. S.Paulo: Makron Books, 1995, p.101.



### 1.5.2. - ESPÉCIES DE TERCEIRIZAÇÃO

Para CAMPOS BATALHA, “a terceirização sob a modalidade laboral pode assumir as diversas formas de relações de trabalho mediatas (Mittelbares Arbeits verhältnis), em que há interposição de terceiro entre o trabalhador e o beneficiário do trabalho”. Destaca que, “tradicionalmente, encontramos o contrato de *marchandage* e o trabalho de equipe. Mais recentemente, o trabalho através de empresas de trabalho temporário e as empresas de prestação de serviços, além do trabalho prestado por cooperativas de mão-de-obra”<sup>38</sup>

Cumpre distinguir com clareza essas quatro modalidades conhecidas de terceirização, destacando que entre elas há apenas um traço comum: a *intermediação*. A partir daí pode-se dividi-las esquematicamente em dois pares: o primeiro envolvendo a figura da *marchandage* e a empresa prestadora de serviços, e o segundo, abrangendo o contrato de equipe e a cooperativa de trabalho.

Na *marchandage* e na empresa prestadora de serviços, a intermediação é feita por pessoas que se utilizam da mão-de-obra, enquanto no contrato de equipe e na cooperativa, a intermediação é feita pelo próprio grupo, através de um representante ou por deliberação coletiva.

Na *marchandage*, o *marchandeur* se beneficia da diferença do valor recebido do tomador dos serviços e das importâncias pagas aos trabalhadores. Trata-se, portanto, da exploração do trabalho alheio sem qualquer retribuição social ao trabalhador. A marchandagem é, por isso, proibida, por se tratar de uma intermediação nefasta, sob o ponto de vista social. “O *marchandeur* é elemento sem responsabilidade financeira, que frustra os direitos dos trabalhadores”, como lembra CAMPOS BATALHA.<sup>39</sup>

<sup>38</sup> BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Terceirização. Atividade fim e atividade meio. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.** Conferência proferida no II Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho realizado em Foz do Iguaçu em 1996.

<sup>39</sup> Idem, p. 105

As **empresas prestadoras de serviços** mantêm com os trabalhadores por elas utilizados, uma relação de emprego normal, sendo portanto responsáveis por todos os direitos sociais que a lei assegura aos empregados.

*“O contrato de equipe - nas palavras de DÉLIO MARANHÃO – pressupõe que o trabalho não se possa realizar senão mediante os esforços de uma equipe, de um grupo de empregados”*.<sup>40</sup>

O **contrato de equipe**, que pode ter a forma de contrato de trabalho ou de contrato de empreitada, é celebrado diretamente entre o tomador de serviços e um grupo de trabalhadores organizados para a prestação de um trabalho comum.

Sob a forma de **contrato de trabalho**, o contrato de equipe é também chamado de contrato individual plúrimo. Seus efeitos são os mesmos que os da soma de contratos individuais singulares, mudando apenas e tão somente a forma e a formação, esta última porque, via de regra, o conjunto de trabalhadores é representado por apenas um ou por um grupo deles. O grupo não possui personalidade jurídica. Cada qual trabalha individualmente para o objetivo perseguido pelo tomador dos serviços, que, neste caso, é o empregador.

Sob a forma de **empreitada**, o trabalho de equipe só é legítimo quando o objeto da prestação de serviços, como analisado no tópico anterior, não está ligado à atividade-fim do empreendimento.

A terceirização só se configura nesta última hipótese, em que o contrato de equipe tem a forma de empreitada ou de subempreitada. Na primeira hipótese, o vínculo jurídico dos trabalhadores e do tomador dos serviços é tipicamente de emprego, pela convergência de todos os elementos que caracterizam o empregado, dos quais se destacam a personalidade, a não-eventualidade e a subordinação.

---

<sup>40</sup> **Instituições de Direito do Trabalho**, 13ª ed. S.Paulo: LTr, 1993, vol. 1, p. 258.

Finalmente, as **cooperativas de trabalho** se distinguem da simples equipe de trabalhadores empreiteiros (pequenos empreiteiros e artífices), por se constituírem em sociedades de pessoas e, em conseqüência, possuírem personalidade jurídica. Nada impede que a equipe de trabalhadores autônomos se transforme numa cooperativa, já que esta pode adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade.

A cooperativa de trabalho, como pessoa jurídica, intermedia, ela mesma, a prestação de trabalho de seus próprios associados para o tomador dos serviços, dispensando a intervenção de terceiros.

Quando se diz que a cooperativa é uma intermediadora de mão-de-obra, está-se desvinculando sua pessoa jurídica das pessoas físicas que a integram, como associados, e que através dela se beneficiam do resultado do trabalho que eles próprios prestam a terceiros. Como facilmente se observa, a cooperativa é uma organização formada pela combinação de interesses de seus associados para um fim comum. Ninguém, fora da cooperativa, se beneficia do resultado do trabalho realizado por seus associados. A utilização de sua atividade laboral resulta em proveito comum, sem objetivo de lucro, como se verá adiante.

Sobre terceirização, a jurisprudência tem se orientado no seguinte sentido:

*“TERCEIRIZAÇÃO - PROFISSÃO DO EMPREGADO - Na terceirização a profissão do empregado não se define pelo vínculo social básico de seu empregador, mas daquele decorrente do tomador de serviço”.* (TRT 3ª R. – 1ªT - RO/0558/95 Rel. Juiz **ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES** - DJMG - 10/03/1995 P. ).

*“TERCEIRIZAÇÃO - RISCOS - De cunho eminentemente social, o Direito do Trabalho congrega direitos básicos, que visam a evitar o locupletamento, à custa daquele que, por ironia,*

*já é o hipossuficiente na relação jurídica. Este objetivo fica ameaçado pela possibilidade de contratação de mão-de-obra permanente, por intermédio de locadoras de serviços, cujo lucro, inegavelmente, decorre da diferença entre o que recebem da empresa-cliente e o salário que pagam ao empregado (cf. TST - RR/3442/84, rel. min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, acórdão onde se suscitou incidente de uniformidade de jurisprudência, dando origem ao Enunciado 256 do c. TST). constata - se, portanto, que a intermediação de mão-de-obra ligada a atividade-fim da empresa deve ser obtida pela via comum, que é o contrato de emprego, pois não se pode admitir o aluguel de mão-de-obra. logo, intermediar, "terceirizar", descentralizar, delegar tarefas canalizadas para a atividade-fim do usuário das mesmas, além dos limites previstos na Lei n.º 6019/74 e Lei n.º 7102/83 merece repúdio da melhor doutrina e dos tribunais, que denunciam as conseqüências antisociais desta contratação, em face do aviltamento das relações laborais. É que os empregados perdem as possibilidades de acesso a carreira e salário da categoria. Essa situação se agrava quando os trabalhadores exercem suas atividades nas mesmas condições e lado-a-lado, com empregados do quadro, registrados pela tomadora que remete à prestadora de serviços o numerário para repassá-lo aos obreiros. A situação traduz seria violação ao princípio constitucional da isonomia. É certo que o decreto-lei 200 com as alterações introduzidas pelo decreto-lei 900/69, autoriza que a administração, inclusive descentralizada, recorra através de contrato, a execução indireta de tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, desde que exista na área iniciativa privada desenvolvida e capacitada a desempenhar tais encargos. O objetivo do legislador foi impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa. Entretanto, não se situa na exceção a contida a utilização da mão-de-obra de telefonista por uma empresa de telefonia, através de locação de serviços, ainda que integrante*

*da administração descentralizada. Neste caso, o trabalho deve ser obtido pela via comum, que é o contrato de emprego a ser celebrado diretamente com a empresa tomadora. Não se desconhece que as novas necessidades econômicas reclamam uma flexibilização na contratação. Conseqüentemente, torna-se viável a delegação de atividades especializadas que não se enquadram entre os fins normais de tomadora e cujas condições especiais de execução justifiquem o apelo as sociedades civis ou comerciais”* (TRT 3ª Região – 2ª T - RO/17831/92 rel. juíza **ALICE MONTEIRO DE BARROS - DJMG - 12/11/1993**).

*“TERCEIRIZAÇÃO - No direito pátrio a terceirização é instituto criado pela prática empresarial e que encontra respaldo apenas nos casos de trabalho temporário (Lei 6019/74), serviços de vigilância (Lei 7102/83), de conservação e limpeza, e de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta”.* (TRT 3ª R. - 3T - RO/0625/94 Rel. Juiz **SÉRGIO AROEIRA BRAGA - DJMG - 13.04.1994**).

*“TERCEIRIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS - A licitude conferida à terceirização nas hipóteses legais (Emunciado 331, TST), inviabiliza o reconhecimento do vínculo com o tomador de serviços, mas não isenta este da responsabilidade subsidiária pelos valores oriundos da condenação”.* (TRT 3ª R. - 5T - RO/17392/94 Rel. Juiz **MAURÍCIO JOSÉ GODINHO DELGADO - DJMG - 18/03/1995**).

*“TERCEIRIZAÇÃO - ATIVIDADE-MEIO. Recrutar pessoal de terceiros, para desempenhar atividades intermédias do empreendimento-fim, eis a liceidade da terceirização, no que esta sobrepõe-se às pretensões de fazer o tomador dos serviços o*

*verdadeiro empregador do prestador dos serviços. O contrato de trabalho do empregado que dá cumprimento ao contrato civil entre as empresas estabelece-se com a fornecedora de mão-de-obra, e não se pode prescindir da verificação de que o Direito do Trabalho, ao inadmitir a farsa, não destrói a legitimidade da atividade econômica da empresa prestadora de serviços sob fornecimento de mão-de-obra, porque este quilate ele não possui, por não lhe ter sido dado pela Constituição Federal. O primado da atividade econômica por esta reconhecido no art. 170, e de todas as previsões do Diploma Fundamental irradiam-se as legitimidades, direitos e obrigações, e no prisma da autoridade legislativa (art. 22) os vários ramos de Direito Positivo são previstos dentro das suas facetas e peculiaridades, tudo entroncando na prevalência da interpretação sistemática - a condutora da aferição da verdade, conciliação e inconciliação do ordenamento jurídico nacional. Atividade-meio, pois, possível de ser alvo de terceirização, afastando a potencialidade do tomador de serviços ser convertido em verdadeiro empregador do empregado que trabalha vinculado a contrato de emprego com o fornecedor da mão-de-obra. Entendimento majoritário que se confirma nesta Eg. 1ª Turma". (TRT 3ª R. - 1ª T - RO/7093/98 Rel. Juíza EMÍLIA FACCHINI - DJMG - 05/03/1999 P. 09).*

*"TERCEIRIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Não cabe ao judiciário deter o ritmo dos fenômenos econômicos, como no caso da terceirização, mas seu papel, sim, conferir um sentido de justiça nos relacionamentos humanos. Assim, o tomador de serviços responde subsidiariamente pelos efeitos da condenação, pelo princípio segundo o qual quem se beneficia dos bônus, suporta os ônus. Se o tomador for cuidadoso em escolher o fornecedor dos serviços, nenhum prejuízo sofrerá, porque a empresa interposta terá recursos financeiros para honrar os direitos trabalhistas dos seus empregados ou*

*para suportar os efeitos de eventual condenação”* (TRT 3ª R. - 2T RO/7980/98 Rel. Juiz **SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA** - DJMG - 12/03/1999 P. 17).

*“COOPERATIVAS DE TRABALHO - O Instituto das Cooperativas de Trabalho representam inegável avanço nas relações de trabalho notadamente nos tempos atuais onde as taxas de desemprego atingem números astronômicos e a economia passa por uma mudança profunda em seus conceitos e o carro chefe de tais transformações é, sem dúvida alguma o trabalho que vem tomando contornos diferentes, mais flexíveis. Assim, verificado que a cooperativa foi regularmente formada, que o reclamante tinha ciência e concordância das condições em que o trabalho, enquanto cooperado era prestado e que os serviços prestados pela cooperativa são perfeitamente compatíveis com a terceirização, não há porque não reconhecer a validade da cooperativa. Recurso da reclamada a que se deu provimento para reconhecer a inexistência de relação de emprego e inverter os ônus da sucumbência”* (TRT 3ª R. - 3T - RO/12097/98 - Rel. Juiz **MARCOS HELUEY MOLINARI** - DJMG - 04/05/1999 - P. 12).

*“TERCEIRIZAÇÃO. A prestação de serviços em atividades essenciais ao desenvolvimento empresarial, sejam atividades-fim ou atividades-meio, somente ocorre mediante relação empregatícia, porque não possível que uma organização empresarial delegue a outra a realização de serviços essenciais aos seus objetivos, o que desvirtuaria o conceito de empresa, no seu sentido mais amplo. Não obstante, sabe-se que o engenho humano, ao longo da história, tem encontrado solução, para os problemas oriundos do desenvolvimento social e nem sempre tem agido dentro do plano da legalidade. Ao contrário, muitas vezes, procura fórmulas de eliminar os entraves legais que coíbem atitudes e atividades consideradas anti-sociais. Assim,*

*para impedir a terceirização generalizada e fraudulenta, doutrina e jurisprudência têm entendido que a prestadora de serviço tem de ser uma empresa especializada naquele tipo de atividade que tenha uma capacitação e uma organização para a realização a que se propõe*". (TRT 3ª R. - 1T - RO/20858/99 - Rel. Juiz **BOLÍVAR VIEGAS PEIXOTO** - DJMG - 16/06/2000 - P. 09).

*"TERCEIRIZAÇÃO LEGÍTIMA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR. É legítima a terceirização da mão de obra de serviços especializados permanentes ligados à atividade-meio do tomador, não se estabelecendo vínculo de emprego, desde que ausentes a pessoalidade e a subordinação. Entretanto, independentemente de tais circunstâncias, remanesce a responsabilidade subsidiária do tomador pelos encargos trabalhistas inadimplidos pelo prestador, na esteira dos incisos III e IV do Enunciado 331 do TST. (...)"* (TRT 4ª R. Acórdão Proc. RO 254.922/97-0 Rel. Juiz **ALCIDES MATTE**, publ. no DJRS 03.07.2000)

*"TERCEIRIZAÇÃO. MERA INTERMEDIÇÃO. CONSEQUÊNCIA. É absurdo chamar de -terceirização- atividade consistente apenas em intermediação, ou seja, mero fornecimento de mão-de-obra pela prestadora à tomadora, limitando-se a primeira a embolsar o lucro e a última a pagar ao -terceirizado- menos do que paga a seus empregados. Forma-se o vínculo, então, com a tomadora. Terceirizar não pode significar explorar."* (TRT-PR-RO 1.123-96 - Ac.2ª T 7.821-97 - Rel. designado Juiz **RICARDO SAMPAIO** - publ. em 11-04-1997).

*"VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE ESSENCIAL. FRAUDE CONFIGURADA. É ilegal a terceirização dos serviços de processamento de dados e ma-*



*manutenção dos equipamentos de teleinformática no setor bancário. Atualmente, é impossível o funcionamento da atividade bancária sem a utilização dos serviços de informática, fato público e notório. Configura-se, portanto, fraude ao Estatuto Consolidado a contratação de empresa prestadora de serviços, pertencente ao mesmo grupo econômico da tomadora, para prestar atividade essencial, ainda mais considerando que essa contratação visou precipuamente, retirar a condição de bancários dos empregados do Banco reclamado". (TRT-PR-RO 4.769-96 - Ac.2ª T 16.936-97 - Rel.designado Juiz **LUIZ EDUARDO GUNTHER** – publ. 04-07-1997.*

*"TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE EMPRESARIAL MEDIANTE FORMAÇÃO DE COOPERATIVA DE EX-EMPREGADOS. IRREGULARIDADE. RELAÇÃO DE EMPREGO. É irregular e caracteriza relação de emprego a contratação efetivada com ex-empregado sob a forma de cooperativa ou firma prestadora de serviços, envolvendo a atividade-fim da empresa contratante, mantida a mesma subordinação e sem a ocorrência de modificação na atribuição e execução dos serviços." (TRT 12ª R. Acórdão 5090/2001, RO-V 287/2001 - Juíza **LICÉLIA RIBEIRO** - Publicado no DJ/SC em 25-05-2001*

*"TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM DA EMPRESA. AUSÊNCIA DE REQUISITOS PARA A CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA DE FRAUDE. Não constitui fraude aos princípios tutelares do Direito do Trabalho a constituição de microempresa por ex-empregado da Reclamada para prestar os mesmos serviços realizados durante a relação de emprego, desde que não estejam presentes os requisitos da subordinação jurídica e da personalidade." (TRT 12ª R.- RO-V 8325/2000, Acórdão 3866/2001 - Juíza*

**MARIA DO CÉO DE AVELAR** - Publicado no DJ/SC em 30-04-2001).

*“TERCEIRIZAÇÃO TÍPICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INEXISTÊNCIA. Na terceirização típica ocorre um negócio mercantil que não interfere na relação de emprego mantida por um dos partícipes com os trabalhadores que atuam no setor segmentado. Para que a tipificação seja reconhecida, faz-se mister que o adquirente dos produtos não interfira de nenhum modo, direta ou indiretamente, no processo produtivo. Satisfeita essa condição, não há responsabilidade subsidiária que se lhe estenda”* (TRT 12ª R. RO-V 5285/2000, Acórdão 331/2001 - Juiz **LUIZ FERNANDO VAZ CABEDA** - Publicado no DJ/SC em 19-01-2001)

*“TERCEIRIZAÇÃO. COOPERATIVA. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. PRESCRIÇÃO. Inexiste vínculo de emprego entre os cooperativados e a empresa a quem a Cooperativa presta seus serviços, por se tratar de uma das formas legais da terceirização, conforme o art. 442, parágrafo único, da CLT. Assim, a continuidade de prestação de serviços à reclamada através da cooperativa não implica reconhecimento de unicidade contratual, restando prescrito o direito de ação quanto ao contrato de trabalho se ajuizada a ação fora do prazo de que trata o art. 7º, XXIX, "a", da Constituição Federal de 1988”*. (TRT 12ª R. RO-V 6894/1999 Acórdão 9172/2000 - Juiz **TELMO JOAQUIM NUNES** - Publicado no DJ/SC em 25-09-2000).

*“COOPERATIVA. CONTRATO DE TRABALHO. Não há vínculo entre o cooperativado e a cooperativa de trabalho que opere de modo típico, nos termos da Lei nº. 5.764/71, art. 90. Todavia, não é isso o que se verifica quando ocorre a falsa terceirização, e empresas concessionárias de veículos, agindo*

*ao modo de cartéis, uniformizam seus procedimentos de despedir formalmente empregados do setor mecânico e adjeto para, sem solução de continuidade, conceder a uma cooperativa por eles formada, a exploração de tais serviços, mantidas exatamente todas as modalidades originárias". (TRT 12ª R. RO 8690/99 - Acórdão 6802/2000 - Juiz LUIZ FERNANDO VAZ CABEDA - Publicado no DJ/SC em 27-07-2000).*

## 1.6. ASPECTOS POLÊMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização traz consigo alguns aspectos polêmicos sob o ponto de vista social, particularmente, trabalhista. Quanto ao conteúdo econômico, trata-se não propriamente de uma opção, mas de uma imposição do mercado e de um modelo conduzido pela demanda, que obriga as empresas a automatizar suas instalações, a investir em alta tecnologia e utilizar mão-de-obra adequada para produzir com rapidez, perfeição e baixo custo.

A única saída encontrada pela empresa moderna para diminuir os custos de sua produção é a terceirização do processo produtivo. O sistema está de tal forma difundido em nível internacional, que *“os produtos finais, especialmente aqueles mais intensivos em tecnologia, dificilmente podem receber o rótulo de serem integralmente feitos (made in) num só país”*<sup>41</sup>

Vários países europeus, antes de nós, vem experimentando há algum tempo a terceirização, apontada, inclusive, como o elemento responsável pela recuperação econômica da Itália a partir da década de 80, onde grandes indústrias que mantinham um sistema verticalizado de produção, transformaram-se em meras montadoras, passando a utilizar a terceirização contratual através de pequenas indústrias responsáveis pela produção de componentes do produto final. Além da Itália, outros países europeus como a Inglaterra, a Suíça e a Irlanda permitem a terceirização, sem qualquer restrição.

---

<sup>41</sup> CARDOSO, Fernando Henrique. Conferência citada.

Nos Estados Unidos, pelo próprio sistema e pelo ambiente em que se desenvolvem as relações de trabalho, não há sequer como impedir ou mesmo estabelecer qualquer tipo de regulamentação para a terceirização.

Os países latinoamericanos, por questão cultural e histórica, onde a proteção do trabalhador se desenvolveu através de normas legais, pela intervenção direta do Estado, diante da fragilidade da ação sindical, são de modo geral reticentes à terceirização, receando que o trabalhador possa perder, no todo ou em parte, aquilo que conquistou ao longo do tempo.

O saudoso Ministro **ORLANDO COSTA** apontava para o fato de que *“nos países de elevado nível cultural e de sindicalismo autêntico e forte, onde é possível assegurar a equipolência de liberdade de estipulação entre trabalhadores e empresários, a flexibilidade laboral tem sido usada com frequência para adaptar o Direito do Trabalho aos novos tempos”*<sup>42</sup>

Ocorre que o mundo, como um todo, está aí a se modificar aos nossos olhos e com rapidez alucinante. As sociedades se modificam e os modelos tornam-se ultrapassados, porque as soluções são outras, exigem criatividade, compreensão ampla e universal dos problemas, e sobretudo serenidade no seu exame. As fronteiras começam a cair e a economia se expande. Os países, longe de manter economias fechadas, se unem em grandes blocos, como a Comunidade Européia, o Nafta e o Mercosul.

A cada avanço econômico é obviamente necessário que se criem mecanismos de proteção para a classe trabalhadora e nesse processo o Direito do Trabalho tem sido visto, não raramente, como uma força antagônica ao desenvolvimento e isso não corresponde à verdade.

O Direito do Trabalho, mais do que qualquer outro ramos do direito, sofre diretamente a influência das mudanças e das transformações no campo político e no campo da economia, daí sua dinâmica e sua permanente modifica-

---

<sup>42</sup> *Op. cit*

ção. No Brasil, de modo especial, essas modificações nunca foram tão marcantes como as que estamos vivendo, quando o direito individual vai cedendo lugar ao direito coletivo do trabalho; os sindicatos se fortalecem e, através da negociação coletiva, criam normas mais adequadas que as legais na solução dos conflitos de natureza trabalhista.

E isso parece salutar... mas é necessário que se crie uma mentalidade sindical capaz de pensar grande. Uma mentalidade sindical que não impeça a evolução econômica, mas que procure adequar as transformações sociais, econômicas e políticas aos interesses, sobretudo dos trabalhadores, de modo que todos se beneficiem do progresso. Se os países de elevado nível cultural e de sindicalismo autêntico e forte permitem que a flexibilização laboral seja usada com o objetivo de adaptar o Direito do Trabalho aos novos tempos, não podem os países, como o Brasil e os países latino americanos de modo geral, impedir a flexibilização porque a mentalidade sindical ainda é deficiente.

Diante de um mundo globalizado, é impossível manter esse descompasso, sob pena de estagnação da economia e, por via de consequência, de empobrecimento cada vez maior.

#### **1.6.1. – EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização, sob o ponto de vista econômico, é capaz de criar parcerias e de permitir que a empresa concentre seus esforços no processo principal de sua atividade, com o consequente aumento da qualidade e melhor administração do tempo de produção. Permitirá, segundo os empresários, um aumento da especialização e, por consequência, da produtividade, além de estimular a competitividade, que resultará no fortalecimento da economia de mercado

Sob a ótica social, haverá uma melhor relação das empresas com sindicatos e com prestadores de serviços autônomos, uma melhor distribuição de renda, empresas mais estáveis e trabalhadores melhor protegidos, isto é, formal-

mente utilizados, quer como empregados “com carteira assinada”, quer como autônomos associados.

### **1.6.2. – EFEITOS NEGATIVOS**

Olhada a terceirização pelo ângulo tradicional do Direito do Trabalho, o primeiro aspecto negativo apontado será a redução do contingente de empregados e a diminuição do poder aquisitivo dos mesmos pela economia objetivada pelo empresário com a terceirização.

Na terceirização, parte da folha de pagamento da empresa será, por dedução lógica, destinada ao intermediário.

Esses aspectos negativos, entretanto, podem ser apenas aparentes, se se considerar que, embora reduza o contingente de empregados, haverá de ser mantido o mesmo número de trabalhadores, já que muitos deles deixarão de ser empregados para transformarem-se em autônomos ou mesmo em empresários. A redução de poder aquisitivo do trabalhador é apenas aparente, uma vez que aumentando a produção e a produtividade, pelo estímulo e pela especialização, haverá compensação de ganho.

É óbvio, contudo, que a terceirização laboral não se pode processar sem medidas provisórias de salvaguarda, limitando as hipóteses de sua utilização.

### **1.6.3. - LIMITES LEGAIS DA TERCEIRIZAÇÃO**

Dois devem ser os principais limites legais da terceirização:

a) ela só deve ser possível desde que o trabalho não esteja ligado à atividade-fim da empresa, isto é, desde que não envolva operações essenciais, mas periféricas, intermediárias ou complementares.

ão es

b) o trabalhador, seja na condição de empregado, seja na condição de autônomo, individualmente ou em grupo, não pode ficar ao desabrigo de normas de segurança social; se a terceirização for feita por empresas prestadoras de serviços que possua empregados, a tomadora desses serviços há de ser sempre subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas, em caso de inadimplemento. Esta limitação tem por fundamento jurídico a presunção de culpa *in eligendo*, sem que isso implique a formação de vínculo empregatício dos empregados da empresa prestadora de serviços com a tomadora.

Essa última condição, voltada à proteção social, deve ser apreciada levando-se em conta três situações:

- a do trabalhador empregado;
- a do trabalhador autônomo, individualmente considerado;
- a do trabalhador integrante de uma associação prestadora de serviços.

O importante é que, em qualquer dessas situações, o trabalhador tenha proteção social. Mas, hoje, quando se fala em proteção social, pensa-se, de plano, principalmente, no trabalhador empregado para associá-lo à lei que o tutela. A tendência do intérprete é sempre a de proteger o trabalhador, atribuindo-lhe a condição de empregado, a partir da presunção, até prova em contrário, de que na relação funcional haja subordinação pessoal do obreiro.

Essa presunção, *juris tantum*, visa ao reconhecimento da relação de emprego para que o trabalhador tenha proteção adequada frente ao empregador. Muitas vezes, entretanto e lamentavelmente, esse excesso impede a formação de novas ofertas de emprego, diante do justificado receio de que possa gerar para a empresa ônus insuportáveis.

Essa é a cultura formada no Brasil ao longo do tempo, herdada de um paternalismo que trouxe conseqüências extremamente negativas para os trabalhadores, na medida em que impediu que se organizassem adequadamente através de sindicatos fortes.

O Direito do Trabalho brasileiro absorveu essa cultura e nela se desenvolveu, o que torna difícil para o intérprete aceitar situações que possam afetar construções teóricas com as quais se habituou.

Com a terceirização não é diferente.

É que o Direito do Trabalho tradicional foi construído a partir do chamado emprego típico, como observa **ROMITA**, com as seguintes características:

- a) um trabalho assalariado, por conta de outrem;
- b) com vínculo contratual firme, cercado de formalidades, como anotações, comunicações, etc.;
- c) mediante um contrato de trabalho de duração indeterminada, sujeito freqüentemente às cláusulas de uma convenção coletiva ou de uma sentença normativa ;
- d) trata-se de um emprego que dura uma jornada completa e que proporciona o suficiente para uma renda familiar;
- e) depende de um só empregador;
- f) é exercido em um local de trabalho específico; quase sempre o estabelecimento do empregador ;
- g) é individualmente afetado, ou seja, **cada trabalhador tem seu próprio emprego** ( Sindicalismo Economia Estado Democrático - S.Paulo - LTr - 1993 - pág. 37)



Segundo essa ótica, quando se fala em **estabilidade**, pensa-se em estabilidade do empregado (sentido individual) e não em estabilidade do emprego (sentido social).

É ainda **ROMITA** quem lembra que a crise econômica verificada na Europa em 1973 e agravada em 1979 - mercê do choque dos preços do petróleo - provocou o surgimento de novas formas de contratação, geradoras de relações de trabalho atípicas :

- o contrato por tempo determinado deixou de ser exceção, admitindo-se várias formas de contrato a prazo;

- aposentadorias antecipadas;

- contratos de substituição;

- emprego partilhado;

- várias formas de teletrabalho, ou trabalho à distância, etc.

Com o aprofundamento da crise econômica, passou-se a falar do trabalhador que tem um emprego fixo como de um **privilegiado** .

Esses são alguns problemas sociais vistos sob outros enfoques, diante de situações diferentes e que exigem soluções diferentes. Não se quer dizer com isso que sejam soluções adequadas à realidade brasileira (porque nossos problemas, sob o ponto de vista conjuntural, são inteiramente diferentes dos europeus), o que se afirma é que as soluções que hoje são propostas, podem não ser adequadas amanhã, mas não se deve, só por isso, retardá-las. A idéia da terceirização está se difundindo no Brasil e sua adoção será inevitável, porque faz parte do modelo econômico adotado nos países industrializados. Cumpre, ao invés de rejeita-la, porque nos obriga a mudar idéias com as quais nos habituamos pela tradição, encontrar soluções capazes de conciliar os interesses sociais, da economia e do trabalhador.

Das diversas modalidades de terceirização, a que se examina neste estudo é a cooperativa de trabalho, apresentada como alternativa para a superação da crise gerada pelo desemprego, que por sua vez tem como origem principal a globalização da economia, diante da competição com base em maiores níveis de produtividade, isto é, maior produção por unidade de trabalho.

## CAPÍTULO 2

### FUNDAMENTOS DO SISTEMA COOPERATIVISTA

#### 2.1. SURGIMENTO DAS COOPERATIVAS

Tanto quanto o sindicalismo, o cooperativismo nasceu da idéia de união como reação aos excessos do sistema capitalista. A diferença entre ambos, em essência, é que o primeiro objetiva a defesa da classe, através de movimentos reivindicatórios, o segundo se baseia na ajuda mútua de pessoas agrupadas e organizadas sob a forma de sociedade.

No segundo quartel do século XIX, em plena época da Revolução Industrial, quando doutrinas sociais eram formuladas e entre elas se destacava o socialismo marxista, um grupo de teóricos se interessava mais pela justiça social do que em formular leis econômicas ou em lançar as bases da prosperidade nacional. Segundo **BURNS**<sup>43</sup>, os primeiros representantes dessa atitude mais radical são os socialistas utópicos, em grande parte herdeiros do Iluminismo. Eles acreditavam que somente se fosse modificada a estrutura social sedimentada pela escravização

---

<sup>43</sup> BURNS, Edward MacNall. **História da Civilização Ocidental**, 2ª ed. Porto Alegre: Ed. Globo, 1959, p. 698.

do fraco pelo forte, as pessoas poderiam viver em paz e harmonia. A partir dessa idéia, “recomendavam a fundação de comunidades-modelo, capazes, tanto quanto possível, de se bastarem a si mesmas, em que a maior parte dos instrumentos de produção fosse de propriedade coletiva e cujo governo fosse organizado principalmente sobre uma base voluntária”<sup>44</sup>

Entre os primeiros apologistas dessa idéia <sup>45</sup>, sendo considerado entre todos os socialistas utópicos o mais sensato e realista, está **ROBERT OWEN** (1771-1858). Para ele, o sistema de lucro era a causa de todas as perturbações sociais. “É o lucro, que coloca o operário na impossibilidade de comprar as coisas que produz. Daí resultam a superprodução, as crises periódicas e o desemprego. Como solução, **OWEN** propunha a organização da sociedade em comunidades cooperativas em que a única recompensa de cada um fosse a remuneração proporcional às horas reais de trabalho”.<sup>46</sup>

A idéia básica era a de que as “sobras”, que correspondem ao lucro, revertessem em proveito dos próprios associados.

A partir dessa idéia associativista, nasce a primeira sociedade cooperativa em 1844, na cidade de Manchester, na Inglaterra, num ambiente, cuja imagem chegou a nossos dias retratada com extremo realismo por **CHARLES DICKENS**.

Não é difícil imaginar, através dos livros de **DICKENS**, a absoluta miséria em que viviam na época os operários ingleses e suas famílias. Para **CASTILHO PEREIRA**, “era mesmo na Inglaterra que o cooperativismo deveria surgir, pois foi lá que a Segunda Revolução Industrial foi mais forte, sendo que lá também o capitalismo foi mais perverso, como fruto de um vitorioso liberalismo”<sup>47</sup>

<sup>44</sup> idem

<sup>45</sup> Juntamente com OWEN, devem ser citados CHARLES MARIE FOURIER e HENRI DE SAINT-SIMON.

<sup>46</sup> BURNS, Edward MacNall, op.cit, p. 699.

<sup>47</sup> PEREIRA, José Luciano Castilho. Palestra proferida no Seminário de Direito do Trabalho, em Belo Horizonte, em nov. de 1996. Publicada na Revista Trabalhista 94/128, abril de 1997.

A primeira sociedade cooperativa foi organizada por um grupo de 28 tecelões, premidos pela necessidade de encontrar uma solução para a sua subsistência. O resultado, foi a criação, em sociedade, de um pequeno armazém, com o objetivo de fornecer aos associados bens de consumo. A entidade chamada “Sociedade dos Equitativos Pioneiros de Rochdale” seria vista, e hoje unanimemente considerada, como a semente do cooperativismo.

**RICCIARDI** destaca que *“o feito admirável desses modestos operários é que eles não se limitaram à compra e venda em comum de mercadorias. Redigiram um estatuto que previu objetivos mais amplos e profundos e incorporou algumas normas fundamentais à existência e manutenção da sociedade”*<sup>48</sup>

*“O cooperativismo visava a uma vantagem pecuniária para seus membros, para que assim eles pudessem viver melhor. O lucro era eliminado, dentro do possível, cabendo a cada cooperado um voto, nas assembleias, independentemente da importância de sua quota”*<sup>49</sup>

A idéia básica do cooperativismo perdura até hoje, consubstanciada nos seguintes princípios aprovados na Conferência Centenária da Aliança Cooperativa Internacional – ACI, em 1995:

- 1º - adesão livre a voluntária;
- 2º - controle democrático pelos sócios;
- 3º - participação econômica do sócio;
- 4º - autonomia e independência;
- 5º - educação e informação;
- 6º - cooperação entre cooperativas;
- 7º - preocupação com a comunidade.

Seguindo esses princípios, a cooperativa se apresenta como uma sociedade autônoma e independente, controlada pelos próprios sócios, que a

<sup>48</sup> RICCIARDI, Luiz Pedro Pedrosa. **Cooperativismo, uma solução para os problemas atuais.** Vitória: OCEES, 1996, p. 22

<sup>49</sup> PEREIRA, José Luciano Castilho. *op.cit.*

ela aderiram voluntariamente e dela participam de forma eqüitativa, controlando democraticamente seu capital.

**LAUSCHNER** aponta, sinteticamente, o papel do cooperativismo como sistema econômico alternativo em relação ao capitalismo e ao socialismo de estado, observando que: *“No capitalismo e no socialismo de estado é o capital que mantém a total autonomia e decisão empresarial. É o capital que assume o risco, a gestão 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 cooperativo 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”*. E conclui, *“Numa visão cooperativa não pode, portanto, existir salário fixo, equivalente a um arrendamento do trabalho. Todo o excedente gerado deve ser atribuído a todos os trabalhadores, estejam eles no campo ou na indústria (...) Caso contrário, haveria exploração do trabalho pelo capital”*.<sup>50</sup>

### 2.1.1 – SURGIMENTO NO BRASIL

No Brasil, de acordo com dados fornecidos pela OIT<sup>51</sup>, a primeira iniciativa histórica de formação de uma cooperativa, data de 1847, quando o médico francês **MAURICE FRAIVRE**, seguindo as idéias de **CHARLES MARIE FOURIER**, fundou no Estado do Paraná uma colônia de bases cooperativas. Ainda, segundo o mesmo estudo, as cooperativas de trabalho possuem hoje no Brasil mais de 115.000 associados.

Como se infere do art. 3º da Lei nº 5.764/71 (que define a política nacional de cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas), as pessoas que celebram um contrato de sociedade cooperativa almejam

<sup>50</sup> LAUSCHNER, Roque, *apud* RICCIARDI, Luiz Pedro Pedroso, *op. cit.*, p. 16

<sup>51</sup> Estudo elaborado pela COOP Genebra, Órgão da OIT e coordenado pelo Instituto de Promoção da Economia Social do Perú.

exercer uma atividade econômica, de proveito comum, comprometendo-se a contribuir, reciprocamente, com bens e serviços, sem objetivo de lucro.

A legislação brasileira, como se percebe, baseada na orientação da OIT, manteve o mesmo espírito que inspirou o nascimento do cooperativismo, isto é, a concepção da sociedade cooperativa em proveito comum de seus associados.

Lembra BULGARELLI, que, “*com a Constituição Federal de 1988, pode-se dizer que se iniciou um novo período no ciclo legislativo do regime jurídico das sociedades cooperativas até então presas e submetidas às imposições estatais decorrentes do regime autoritário*”<sup>52</sup> A partir da Constituição Federal de 1988, a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas, passou a não mais depender de autorização governamental, sendo vedada expressamente a interferência estatal em seu funcionamento (art. 5º, inciso XVIII). Apesar do novo tratamento, a Constituição Federal de 1988 recepcionou a Lei nº 5.764/71, exceto, apenas as normas de cunho intervencionista. Que normas são essas? Não há ainda uma indicação legislativa precisa. Por essa razão, vários projetos de lei tramitam no Congresso Nacional, alguns objetivando determinar as normas remanescentes, outros procurando regulamentar de modo especial o ato cooperativo, e outros, ainda, pretendendo que nova lei substitua a 5.764/71.

### **2.1.2. – ORGANIZAÇÃO DO SISTEMA COOPERATIVISTA NO BRASIL**

As cooperativas, que podem adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, são classificadas de acordo com o nível ou pela natureza das atividades desenvolvidas por ela ou por seus associados.

O sistema cooperativo brasileiro é organizado em três níveis, com forma semelhante à dos sindicatos:

- a) as cooperativas singulares;
- b) as centrais ou federações de cooperativas;
- c) as confederações de cooperativas.

As *cooperativas singulares* caracterizam-se pela prestação direta de serviços aos associados e são constituídas pelo número mínimo de vinte pessoas físicas, podendo só excepcionalmente ser admitidas pessoas jurídicas, quando estas tenham por objeto as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas ou, ainda, aquelas sem fins lucrativos. A possibilidade excepcional prevista no art. 6º da Lei nº 5.764/71, de admissão de pessoas jurídicas, embora a lei não faça referência expressa, não se estende à cooperativas de trabalho, em face da própria natureza destas.

As *centrais ou federações de cooperativas*, constituídas de, pelo menos, três *singulares*, têm por objetivo “organizar, em comum e em maior escala, os serviços econômicos e assistenciais de interesse das filiadas singulares, integrando e orientando suas atividades, bem como facilitando a utilização recíproca dos serviços.” (art. 8º). Podem, excepcionalmente, admitir associados individuais.

As *confederações de cooperativas* são constituídas por, no mínimo, três federações de cooperativas ou cooperativas centrais, da mesma ou de diferentes modalidades, e destinam-se a orientar e “coordenar as atividades das filiadas, nos casos em que o vulto dos empreendimentos transcender o âmbito de capacidade ou conveniência de atuação das centrais e federações” (art. 9º).

### 2.1.3. – CLASSIFICAÇÃO DAS COOPERATIVAS

Diante da multiplicidade de formas com que se podem revestir as cooperativas, resulta clara a dificuldade em classificá-las pela natureza das atividades desenvolvidas por elas ou por seus associados. Genericamente, com variação

---

<sup>52</sup> BULGARELLI, Waldirio. *As sociedades cooperativas e sua disciplina jurídica*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 5.



de opiniões de autor para autor, reconhecem-se seis tipos básicos de cooperativas, tendo em vista suas atividades:

- a) as cooperativas de produção;
- b) as cooperativas de consumo;
- c) as cooperativas de crédito;
- d) as cooperativas de trabalho;
- e) as cooperativas de habitação;
- f) as cooperativas mistas.

**2.1.3.1. – As cooperativas de produção** (também denominadas cooperativas agropecuárias), são constituídas por produtores rurais, com o objetivo de obter melhores preços para seus produtos, eliminando os intermediários, que se atravessam entre eles e o mercado.

**2.1.3.2. – As cooperativas de consumo**, como o próprio nome indica, visam a oferecer aos seus associados bens de consumo por preços abaixo do mercado. Essas cooperativas podem ser abertas ou fechadas. Abertas, quando qualquer pessoa pode a elas associar-se, desde que, para tanto, vincule-se a uma determinada entidade. Fechadas, quando para associar-se, a pessoa deve estar prévia e obrigatoriamente ligada a uma empresa ou entidade. Predominam no Brasil, as cooperativas de consumo fechadas.

**2.1.3.3. – As cooperativas de crédito** destinam-se a promover a poupança e financiar necessidades ou empreendimentos de seus associados.

**2.1.3.4. – As cooperativas de trabalho** são as formadas por profissionais de uma mesma categoria ou categorias afins, e têm como finalidade primordial melhorar a remuneração e as condições de trabalho pessoal de seus associados, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, propondo-se a contratar e executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.

**2.1.3.5.** – As **cooperativas de habitação** são constituídas por associados, cujo interesse comum é a aquisição de moradia através de planos coletivos para a implantação de sistemas capazes de facilitar tal objetivo.

**2.1.3.6.** – As **cooperativas mistas** mesclam dois tipos de atividades, sendo mais comum encontrá-las no meio rural, onde cooperativas de produção agrícola também beneficiam e industrializam produtos entregues por seus associados. **RICCIARDI** aponta, ainda, nessas cooperativas “*setores de fornecimento de bens de consumo (alimentação, vestuário, medicamentos, e outros de utilização pessoal e familiar), de insumos agropecuários (sementes, fertilizantes, remédios veterinários, máquinas e utensílios para a agricultura, etc.). Muitas, além disso, prestam serviços de assistência técnica aos cooperados e mantêm escolas, creches, hospitais, destinados a atender aos associados e seus familiares.*”<sup>53</sup>

#### **2.1.4. – RAMOS DO COOPERATIVISMO**

Dentro da classificação apresentada, encaixam-se os diversos ramos do cooperativismo, assim distribuídos, de acordo com o art. 27 do Estatuto da Organização das Cooperativas do Brasil - OCB:

**Agropecuário** - composto pelas cooperativas de produtores rurais ou agropastoris, cujos meios de produção pertencem ao cooperado;

**Consumo** - composto pelas cooperativas dedicadas à compra em comum de artigos de consumo para seus associados;

**Crédito** - composto pelas cooperativas destinadas a promover a poupança e financiar necessidades ou empreendimentos dos seus associados;

---

<sup>53</sup> RICCIARDI, Luiz, *op. cit.* P. 33

**Educacional** - composto pelas cooperativas formadas por pais com a finalidade de proporcionar educação básica para os seus filhos e, também, aquelas formadas por alunos de escolas técnicas maiores de idade;

**Energia e Telecomunicação** - composto pelas cooperativas cuja finalidade é atender diretamente o quadro social com serviços públicos e comunitários;

**Especial** - composto pelas cooperativas de diversas finalidades constituídas por pessoas relativamente incapazes que, por esta razão, precisam ser tuteladas, tais como cooperativas de pessoas menores de 18 (dezoito) anos e índios aculturados;

**Habitacional** - composto pelas cooperativas destinadas a construção, manutenção e administração de conjuntos habitacionais para seu quadro social;

**Mineração** - composto pelas cooperativas dedicadas a exploração e/ou lavra de minérios;

**Produção** - composto pelas cooperativas dedicadas a produção de um ou mais tipos de bens e mercadorias, sendo os meios de produção propriedade coletiva através da pessoa jurídica e não propriedade individual do cooperado;

**Saúde** - composto pelas cooperativas que se dedicam ... preservação e recuperação da saúde humana: médicos, odontólogos, psicólogos e atividades afins;

**Trabalho** - composto pelas cooperativas de trabalhadores de qualquer categoria profissional para prestar serviços a terceiros;

## **2.2. – CONCEITO DE COOPERATIVA**

Todas as instituições, por sua própria natureza, inevitavelmente sofrem transformações ao longo de sua existência, na medida em que surgem necessidades ou que enfrentam crises a ser superadas. Em razão disso, seus próprios con-

ceitos e objetivos são revisados diante das novas realidades com que se deffrontam. Com as sociedades cooperativas tem ocorrido a mesma coisa, como não poderia ser diferente, embora mantenha-se íntegro o objetivo original, de melhorar a condição econômica e social de seus integrantes, através da ajuda mútua, sem a intervenção de terceiros. Hoje, no dizer de **ROBORTELLA**, a cooperativa é “*um ser híbrido, pois tem natureza socialista e capitalista ao mesmo tempo. O antigo cooperativismo, voltado apenas aos associados, agora descobriu o mercado e nele se desenvolve*”<sup>54</sup>

O objetivo principal da cooperativa continua sendo o de evitar a intervenção de terceiros no resultado de sua atividade, isto é, o de impedir que parte do resultado financeiro obtido possa ser destinado a pessoas estranhas à sociedade. Essa circunstância e a ausência de lucro para a associação é que distingue claramente as cooperativas das demais sociedades; é o que distingue particularmente as cooperativas de trabalho das empresas prestadoras de serviços e da *marchandage*.

**CARRION** define a cooperativa de trabalho ou de serviços, como sendo aquela “*constituída por 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*”<sup>55</sup>

Na cooperativa de trabalho todo o resultado da prestação de serviços é de proveito comum dos que tenham participado das operações. O retorno das chamadas *sobras líquidas* do exercício é feito proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembléia Geral, que pode destiná-las para reservas. Por esse motivo, as *sobras* não são objeto de tributação na cooperativa, visto que não pertencem à sociedade, mas aos associados, proporcionalmente às operações por eles realizadas no exercício.

<sup>54</sup> **ROBORTELLA**, Luiz Carlos Amorim. *Cooperativas de Trabalho*. Repertório de Jurisprudência. Caderno Trabalhista e Previdenciário nº 18/99, p. 307.

<sup>55</sup> **CARRION**, Valentin. *Cooperativas de Trabalho, autenticidade e falsidade*, in *A transição do Direito do Trabalho no Brasil*. Estudos em homenagem a Eduardo Gabriel Saad, S. Paulo: LTr, p. 284.

Resulta claro, diante do que dispõe o art. 4º, VII, da Lei 5.764/71, que somente participam das *sobras*, os cooperados que tenham participado das operações que as produziram.

Na ajuda mútua pelo proveito comum do resultado, é nítida a natureza socialista da cooperativa, mas no momento em que os serviços são prestados a terceiros, transparece seu lado empresarial, isto é, seu caráter capitalista.

É da essência da cooperativa de trabalho que os serviços sejam prestados a terceiros, e não reciprocamente entre seus associados – o que seria impossível –, motivo por que o art. 27 do Estatuto da OCB, ao relacionar os ramos do cooperativismo e definir as finalidades de cada um, refere-se ao ramo do trabalho como sendo “*composto pelas cooperativas de trabalhadores de todas as categorias profissionais, para prestar serviços a terceiros*”.

No exercício de atividade econômica, as cooperativas podem se confundir com qualquer sociedade comercial. A atividade econômica é exercida pelos associados da cooperativa e utilizada em proveito deles próprios, visando precipuamente conferir-lhes vantagens de natureza econômica. Mas a própria cooperativa, como pessoa jurídica, não pode objetivar lucro.

Pode-se, portanto, apontar três requisitos essenciais para a existência de uma sociedade cooperativa:

- a) o exercício de uma atividade econômica;
- b) a utilização dessa atividade em proveito comum;
- c) a inexistência de lucro.

À primeira vista, parece haver incompatibilidade entre o exercício de uma atividade econômica e a ausência de lucro, mas, na verdade, trata-se de coisas diferentes.

A sociedade cooperativa é simplesmente um meio, pela organização de pessoas reciprocamente comprometidas para o fim de utilizar a atividade de cada um em proveito de todos.

A sociedade, como organização jurídica, não tem lucro, visto que não há rendimento de capital<sup>56</sup>. Por isso, todo resultado financeiro apurado ao final de cada exercício, deve ser obrigatoriamente distribuído entre os associados, a teor do inciso VII do art.4º da Lei n. 5.764, de 16.12.1971, sob a forma de retorno das sobras líquidas do exercício. Esse retorno das sobras é obrigatório e, salvo deliberação em contrário da Assembléia, deve ser feito proporcionalmente às operações realizadas pelo associado.

Essa é a essência da cooperativa, consubstanciada no art. 3º da mencionada Lei nº 5.764/71, segundo o qual:

*“Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens e serviços para o exercício de uma atividade econômica de proveito comum, sem objetivo de lucro”.*

O conceito legal de **cooperativa de trabalho**, já estava contido no Decreto N. 22.239, de 19.12.1932:

*Art. 24 - “São cooperativas de trabalho aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, tem como finalidade primordial melhorar a remuneração e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar e*

<sup>56</sup> Entende-se por *lucro*, o resultado obtido pelo capital investido no negócio, e por *lucro líquido*, o resultado apurado “depois de feitas todas as deduções legais, relativas às despesas gerais, amortizações, ou quaisquer outras, realizadas para funcionamento e realização do mesmo” (SILVA, de Plácido, Vocabulário Jurídico, 3ª ed., S.Paulo: Forense, vol III, p. 968). A cooperativa, como pessoa jurídica, não tem lucro, uma vez que não investe capital com intuito de obter rendimento. Ainda que, *ad argumentandum*, se pudesse apontar o resultado de suas operações como *lucro*, não haveria *lucro líquido* para a sociedade, já que as sobras líquidas do exercício retornam ao associado, proporcionalmente às operações por ele realizadas.

*executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços, públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns”*

Mais tarde, o Regulamento do Decreto-Lei n. 59, de 21.11.1966 (aprovado pelo Decreto n. 60.597, de 19.04.1967), definia as cooperativas em geral como sendo:

*“sociedades de pessoas com forma jurídica própria, de natureza civil, sem finalidade lucrativa, não sujeitas a falência, organizadas para prestação de serviços ou exercício de outras atividades de interesse comum dos associados” (art. 1º)*

Hoje, a Lei n. 5.764, de 16.12.71, dispõe em seu art. 4º, que

*“As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados...”*  
*...”distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:*

- I – adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;*
- II – variabilidade do capital social representado por quotas-partes;*
- III – limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;*
- IV – inaccessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranho à sociedade;*
- V – singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações, de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;*

*VI – quorum para o funcionamento e deliberação da Assembléia Geral baseado no número de associados e não no capital;*

*VII – retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembléia Geral;*

*VIII – indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;*

*IX – neutralidade política e discriminação religiosa, racial e social;*

*X – prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativas;*

*XI – área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.*

### **2.3. CARACTERÍSTICAS DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO**

Ainda que a função da lei não seja conceituar, a verdade é que dentre os conceitos legais acima transcritos, o que parece ser mais completo, no que se refere à espécie cooperativa de trabalho, é o contido no Decreto N. 22.239/32, acima transcrito, do qual se pode extrair as seguintes características, além daquelas comuns às demais cooperativas:

- a) a igualdade ou similaridade das profissões dos trabalhadores que a integram;
- b) o objetivo de melhorar a remuneração e as condições de trabalho de seus associados;
- c) a dispensa da intervenção de terceiros (patrão ou empresário);
- d) a intermediação direta da contratação de obras, tarefas ou serviços para serem executados coletivamente por todos os seus associados ou por um grupo de alguns deles;



Analisando as peculiaridades das cooperativas, **BULGARELLI**<sup>57</sup> observa que, por ter criado novos tipos de relações jurídicas com seus associados e com terceiros, as regras destinadas a regê-las não se confundem com as de Direito Civil, Comercial ou Administrativo. Elas contém elementos que as colocam num novo ramo do direito: o Direito Cooperativo.

Essa autonomia apontada por **BULGARELLI**, embora ainda discutível, tem fortes razões para sua aceitação. As cooperativas realmente apresentam características que as destacam de certos tipos de sociedades, e leis especiais que regulam sua existência.

A autonomia de um ramo do Direito deve ser examinada considerando três ângulos essenciais: o legislativo, o didático e o científico.

Quanto ao primeiro aspecto, há, com efeito, uma legislação própria e peculiar regulando a criação e a existência das cooperativas, com acentuada tendência a torná-la autônoma. A circunstância de serem aplicadas leis subsidiárias às cooperativas, não prejudica a autonomia de seu estudo, uma vez que o Direito não é formado por disciplinas absolutamente independentes, como se fossem compartimentos estanques. Ao contrário, a interdependência é observada sempre na comparação de disciplinas jurídicas, sendo freqüente a utilização de leis subsidiárias para a solução de determinados fatos jurídicos. A existência de convenções internacionais que tratam especificamente de cooperativas, ratificadas pelo Brasil entre vários outros países, assim como de normas próprias, com forte tendência de se consolidarem diante de sua abundância, demonstram a necessidade de ser dado tratamento especial à cooperativas, como imperativo para a solução de tantos problemas surgidos com relação ao seu reconhecimento como sociedade legítima, apesar da existência de normas constitucionais de cunho programático que estimulam a formação de novas cooperativas, de acordo, aliás, com a tendência mundial, principalmente dos países emergentes que buscam novas soluções para aquele que é possivelmente o maior de seus problemas, o da exclusão social.

---

<sup>57</sup> **BULGARELLI**, Waldírio. *As sociedades cooperativas e sua disciplina jurídica*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 19.

Também a tendência de estudar as cooperativas isoladamente, como já fazem algumas universidades, confere-lhe caráter didático de ramo autônomo.

Sob o ponto de vista científico, alguns estudiosos já se referem a Direito Cooperativo, como o faz **BULGARELLI** em sua excelente obra *As sociedades cooperativas e sua disciplina jurídica*, mesmo reconhecendo que muitos problemas que o envolvem, ainda são solucionados à luz do Direito Civil e, sobretudo, do Direito Comercial.

Alguns autores, como **SIQUEIRA**, por exemplo, vêem nas cooperativas uma certa correlação jurídica com as sociedades anônimas, por serem sociedades *“com capital inicial decorrente da integração de cota-partes pelos cooperados, os quais tem responsabilidade limitada ao valor de suas cotas, e que possui Conselho de Administração, Diretoria Executiva, Conselho Fiscal, Assembléia Geral, que se reúne ordinária e extraordinariamente, e que as decisões destas AGE's ou AGO's são tomadas pela maioria de votos de membros que são convocados para nelas estarem presentes através de editais, que tem sua formalidade legal e estatutariamente definida, sendo que a lei prevê expressamente as possibilidades de fusão, transformação, incorporação de desmembramento, prevendo ainda sua dissolução e liquidação, além do destino do seu patrimônio”*<sup>58</sup>.

Apesar dessas observações, as semelhanças entre as cooperativas e as sociedades anônimas são apenas estruturais, em nada se confundindo relativamente às suas origens, ao seu conteúdo e às suas finalidades. Assemelhá-las de modo global, é como comparar dois seres de espécies diferentes, nos quais as estruturas podem ser parecidas, mas cada qual possuindo características próprias e bem definidas.

*“Embora de cunho econômico – ressalta **NASCIMENTO** – as cooperativas não podem se tornar iguais às demais empresas. Numa sociedade em equilíbrio permanente, onde todos partilhassem de forma adequada os resultados da atividade econômica, pouco ou nada teria para mudar-se, e a presença de coo-*

*perativas poderia ser desnecessária...” E conclui: “Dentro dessa concepção, nada mais impróprio do que tentar igualá-las ao invés de ressaltar suas diferenças intrínsecas, para enfrentar a realidade de concorrência não dinâmica que gera distorções cada vez maiores.”<sup>59</sup>*

Sob o ponto de vista jurídico, as diferenças entre uma cooperativa e uma sociedade anônima são flagrantes, a começar pela circunstância de que a cooperativa é uma sociedade de pessoas enquanto a S/A. é de capital; esta última visa primordialmente o lucro, enquanto aquela objetiva a alocação de mercado. As cooperativas podem ter um número ilimitado de sócios, ao passo que nas S/A's o número de acionistas é limitado pelo menos à quantidade de ações. As deliberações nas cooperativas são tomadas através de um voto por associado e o “quorum” é verificado pelo número de participantes, enquanto nas S/A's os votos correspondem à quantidade de ações ordinárias de cada acionista e o “quorum” é baseado no capital e não no número de acionistas presentes à assembléia.

### 2.3.1 - O ATO COOPERATIVO

Possivelmente o traço mais marcante do Direito Cooperativo seja o chamado **ato cooperativo**, que não encontra similar em qualquer outro ramo do direito nem nas sociedades em geral.

Na verdade, as atividades operacionais das cooperativas, atendem a dois tipos de relações bem definidas: os atos internos, praticados entre a sociedade e seus associados ou entre cooperativas associadas, e aqueles praticados por terceiros. Aos primeiros, configurados num círculo fechado, tem-se atribuído a denominação de **atos cooperativos**.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> SIQUEIRA, Paulo César Andrade. *Direito Cooperativo: temas atuais*. Recife: Nossa Livraria, 2000, p. 15

<sup>59</sup> NASCIMENTO, Fernando Rios do. *Cooperativismo como alternativa de mudança: uma abordagem normativa*, Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 30.

<sup>60</sup> V. BULGARELLI, Waldírio. *Op. cit.* p. 23

O art. 50 do Projeto de Lei do Senado N. 81, de 1995, que dispõe sobre as sociedades cooperativas, define **ato cooperativo** como sendo aquele praticado entre a cooperativa e seu sócio ou entre cooperativas associadas, na realização de trabalhos, serviços ou operações que constituem o objeto da própria sociedade, destacando, no § 1º, que “*o ato cooperativo não é operação de mercado nem contrato de compra e venda de produto, mercadoria ou prestação de serviços*”.

Por merecer tratamento especial, diante do interesse social das cooperativas e do estímulo emanado da própria Constituição Federal através de várias normas de conteúdo programático nela contidas, a expressão **ato cooperativo** deve ser bem compreendida, assim como seus limites. Por isso, a noção de **ato cooperativo** deve se restringir àquelas operações que se inserem no objeto social da cooperativa, as quais devem receber tratamento tributário especial, a teor do art. 146, inciso II, alínea “c”, da Constituição Federal, que remete para lei complementar a competência para dar adequado tratamento tributário ao **ato cooperativo** praticado pelas sociedades cooperativas.

Essa disposição constitucional está em perfeita sintonia com a orientação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, contida no art. 12 de sua própria Constituição e em vários outros documentos, entre os quais se destaca a Convenção N. 117, complementada pela Recomendação N. 127, recentemente revista e ampliada.

Ainda que não haja, até este momento, nenhuma lei regulando a matéria, merece destaque o projeto de Lei Complementar do Senado nº 43, de 1989, que, dispondo sobre o tratamento tributário que deve ser dado ao **ato cooperativo**, manda excluir do fato gerador de tributos, no caso de cooperativas de trabalho, a prestação direta ou indireta de serviços de qualquer natureza da cooperativa aos seus sócios ou das cooperativas entre si, quando associadas (art. 10).

## 2.4. OBJETIVOS

Para **DINA BENEVIDES PINHO**, “a cooperativa tem por fim a correção do social pelo econômico mediante associações sem fins lucrativos, que visam não apenas a suprir seus membros de bens e serviços como, também, realizar determinados programas educativos e sociais tendo em vista o desperdício de forças e de produtos gerada pela organização da produção capitalista em regime concorrencial e a impossibilidade de atingir preços justos, prejudicados pelos lucros do empresário, na avaliação dos produtos resultantes do trabalho”<sup>61</sup>

Essa função corretiva do cooperativismo vem sendo apontada em vários estudos desenvolvidos em torno da matéria, como alternativa eficaz de organização econômica de setores dispersos<sup>62</sup>, o que, para muitos, é possível concluir que “a reorganização progressiva e pacífica de toda a sociedade sob a forma de múltiplas associações cooperativas permitirá que a produção seja colocada a serviço do consumidor”<sup>63</sup>.

## 2.5. A OIT E AS COOPERATIVAS DE TRABALHO

O Informe V da 89ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, sobre Promoção das Cooperativas, revela que “a OIT reconhece expressamente a importância das cooperativas no art. 12 de sua Constituição, que prevê a possibilidade de efetuar consultas com os cooperativistas – além dos empregadores e trabalhadores – por meio das organizações internacionais reconhecidas. Em março de 1920, na 3ª reunião do Conselho de Administração se estabeleceu um serviço técnico cooperativo como parte da organização da OIT. Assim, pois, o serviço cooperativo constitui um dos órgãos mais antigos e mais solidamente estabelecidos no OIT. De acordo com o disposto no art. 12 da Constituição da OIT, esta

<sup>61</sup> apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Parecer publicado na Revista BIT, S.Paulo, edição 78, p. 19, 1997.

<sup>62</sup> Ver NASCIMENTO, Fernando Rios do. *Op.cit.*, p. 10.

<sup>63</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, idem

*tem promovido o desenvolvimento de cooperativas, sobretudo através da assistência técnica e da informação, e vem aconselhando aos governos e às organizações de empregadores e de trabalhadores sobre sua função nesta área. Atualmente, a OIT dispõe do programa mais amplo de cooperação técnica que existe no sistema da Nações Unidas”.*<sup>64</sup>

Na verdade, desde sua criação, a Organização Internacional do Trabalho tem reconhecido o papel importante desempenhado pelas cooperativas no desenvolvimento social e econômico dos países. Exatamente em função disso, tem organizado uma série de reuniões técnicas com o fim de destacar o potencial das cooperativas e de outras organizações de apoio solidário para o aprimoramento das sociedades e alcançar, assim, a justiça social nas diversas partes do mundo.

Dentro desse contexto, a Convenção N. 117, da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre Objetivos e Normas Básicas da Política Social, foi aprovada na 46ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em Genebra, em 1962, para vigorar no plano internacional a partir de 25.04.64. Essa Convenção, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo N. 65, de 30.11.65, do Congresso Nacional e ratificada em 24 de março de 1969<sup>65</sup>, consagrou o princípio de que toda política deverá visar primordialmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social. A Convenção envolve também questões relativas à melhoria das condições de vida dos trabalhadores e sua remuneração, aos trabalhadores migrantes, à não-discriminação, à educação e formação profissional.

A referida Convenção N. 117 foi complementada pela Recomendação N. 127 da própria OIT, destacando o papel das cooperativas, entre elas incluídas expressamente as de trabalho, no progresso econômico e social dos países em vias de desenvolvimento.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Promoção das Cooperativas. Quinto item da Ordem do Dia da 9ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 2001, p. 3

<sup>65</sup> Ver SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Convenções da OIT*, S.Paulo: LTr, 1994, p. 255

<sup>66</sup> Recomendação N. 127, aprovada em Genebra, na 50ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 21.06.1966.

Pela Recomendação nº 127, recentemente revisada, a OIT voltava-se aos países em vias de desenvolvimento, para os quais indicava a conveniência de adotarem medidas capazes de estimular a criação e a expansão de cooperativas, como fator importante para o desenvolvimento econômico, social e cultural, sobretudo para a promoção da pessoa humana. Manifestava, no mesmo documento, o entendimento de que a sociedade cooperativa é um meio eficaz de melhorar a situação econômica, social e cultural das pessoas com recursos e possibilidades limitados, fomentando seu espírito de iniciativa, bem como de contribuir para a economia como um elemento mais amplo de controle democrático da atividades econômica e de distribuição eqüitativa da renda nacional. Na visão da OIT, revelada no mesmo documento, as cooperativas devem ter por objetivo também aumentar a renda nacional com recursos provenientes da exportação de produtos e com isso oferecer mais empregos mediante a exploração mais completa dos recursos, através, por exemplo, de sistemas de reforma agrária e de colonização que possam tornar produtivas novas regiões e desenvolver indústrias modernas regionais. A OIT sugeria, ainda, no mesmo documento, que os governos dos países em vias de desenvolvimento elaborassem e pusessem em prática uma política segundo a qual as cooperativas recebessem, sem que sua independência fosse afetada, ajuda e estímulo, tanto econômico, quanto financeiro, técnico e legislativo. Recomendava, finalmente, que cada país adotasse uma legislação própria sobre cooperativas, pondo em relevo suas características essenciais, que são: a de ser uma associação de pessoas que se agrupam voluntariamente para realizar um objetivo comum mediante a formação de uma empresa controlada democraticamente, que possuam uma quota eqüitativa do capital e aceitem uma justa parte nos riscos e benefícios, e em cujo funcionamento os sócios participam ativamente.

O Brasil foi um dos países que logo assimilou a idéia cooperativista. Com efeito, poucos anos depois de ratificar a Convenção N. 117 da OIT, complementada pela Recomendação nº 127, foi sancionada a Lei N. 5.764, de 16 de dezembro de 1971, que, inspirada naqueles documentos, define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas.

Contudo, nos últimos trinta anos muitos acontecimentos provocaram um reexame do alcance, do conteúdo e da estrutura da Recomendação nº 127.

Por isso, em março de 1999, na 274ª reunião do Conselho de Administração, a OIT decidiu incluir na ordem do dia da 89ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, que viria a se realizar em 2001, como realmente se realizou, um item sobre a promoção das cooperativas, com vistas a adotar uma norma revisada e atualizada no ano de 2002.

Já em 1993, a OIT promovera uma reunião de especialistas em cooperativas para examinar a repercussão da Recomendação nº 127. Essa reunião foi seguida por outro encontro de especialistas sobre legislação cooperativa, na qual voltaram a examinar com profundidade todas as questões envolvendo a matéria.

Constatou-se que, embora várias normas internacionais de trabalho se refiram, direta ou indiretamente, a cooperativas, a única que possuía caráter geral era a Recomendação nº 127.

O motivo da revisão dessa Recomendação é esclarecido no Informe V da 89ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho antes mencionada, e deve-se ao fato de que desde a sua adoção, em 1966, houve em toda parte uma evolução tanto política, quanto econômica e social, que afetou a situação das cooperativas no mundo inteiro.<sup>67</sup>

Ainda que as cooperativas venham a desempenhar uma nova função, tanto nos países industrializados quanto nos antigos países comunistas - destaca o mesmo documento -, a Recomendação nº 127 restringe-se aos países em desenvolvimento. Por isso, o Conselho de Administração da OIT considerou que nesse terreno novas normas de caráter universal devem contribuir para que as cooperativas possam desenvolver de maneira mais completa suas potencialidades de auto-ajuda, de forma a coloca-las em melhor posição para responder a alguns problemas sócio-econômicos atuais, tais como o desemprego e a exclusão social.

*O desemprego e a exclusão social*, são as principais causas determinantes da revisão da Recomendação nº 127, redigida e aprovada num momento em que *“a ordem política e econômica que imperava era relativamente sim-*

---

<sup>67</sup> *op.cit.* p. 1



*ples, já que os doadores da ajuda ao desenvolvimento se concentravam nos países ricos e industrializados, e os destinatários de tal ajuda estavam no sul, em paralelo à relação de poder estabelecida entre os países comunistas da Europa oriental e os países industrializados do ocidente; tudo isso gerou uma completa rede de blocos regionais que neste momento se encontram em diferentes fases de desenvolvimento político e social*<sup>68</sup>

Para a OIT, portanto, as cooperativas já não são soluções sociais apenas para os países em desenvolvimento, mas também para que outros países possam enfrentar as muitas modificações em escala mundial, tanto de índole política, quanto demográfica, social, econômica, ecológica e tecnológica, que se vem produzindo nos últimos anos.

Segundo o mesmo documento, durante o processo de ajuste estrutural para a superação da pobreza, do desemprego, e da desintegração social, resulta patente que as cooperativas de trabalho independente e as cooperativas de economia e crédito podem dar uma contribuição importante para o desenvolvimento dos recursos humanos, ajudando seu associados a ampliar sua educação geral e suas capacidades profissionais.

## **2.6. COOPERATIVAS DE TRABALHO E INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA**

Como já se expôs anteriormente, as cooperativas de trabalho executam trabalhos terceirizados, já que, através de seus associados, prestam serviços a terceiros, em atividades-meio do tomador de serviços.

Qualquer que seja o tipo de terceirização, há sempre um elemento que intermedia o contrato entre o tomador dos serviços e aquele, ou aqueles, que o prestam. Essa intermediação pode ser legítima, ou não, dependendo das circunstâncias e do modo como é exercida.

---

<sup>68</sup> *op.cit* p. 6

Talvez o obstáculo maior para a aceitação da cooperativa como modalidade de terceirização resida na dificuldade em distingui-la muitas vezes da figura da *marchandage*, que constitui maneira espúria de intermediação na contratação de mão-de-obra, através da qual o intermediário se locupleta às custas do trabalhador.

**PIMENTEL** lembra que: *“Nos dois casos, a objeção é bastante parecida: se a colocação do trabalhador num emprego se faz por intermédio de alguém, essa intermediação tem de ser gratuita, porque, do contrário, o ônus da intermediação recairá diretamente ou indiretamente, sobre o ganho possível do trabalhador.”*<sup>69</sup>

*“A diferença está - conclui PIMENTEL - em que a agência de colocação cobra uma comissão pela obtenção do emprego e a cooperativa se mantém como intermediária (e quase como patrão) por toda a duração do contrato.”*

Observe-se que, diversamente do que ocorre com as agências de colocação, *“as sociedades cooperativas são institutos modernos, tendentes a melhorar as condições de 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 de intermediário, distribuem os lucros entre a própria clientela associada; em suma, concorrem para o despertar e animar o hábito da economia entre os sócios”*.<sup>70</sup>

<sup>69</sup> PIMENTEL, Marcelo. *Cooperativas de Trabalho e Relação de Emprego*. S.Paulo, Revista LTr, vol.61, nº 5, maio de 1997, p. 586.

<sup>70</sup> CARVALHO DE MENDONÇA. *Apud* ALMEIDA, Amador Paes de. *Manual das Sociedades Comerciais*. 12ª ed. S.Paulo: Saraiva, 1999, p. 341.

A confusão lamentável que comumente se faz com a figura da *marchandage*, tem criado obstáculos para o reconhecimento da legitimidade das cooperativas de trabalho.

Diversamente da *marchandage*, modalidade execrável de intermediação de mão-de-obra, em que o *marchandeur* se locupleta da diferença entre o valor pago pelo tomador dos serviços e aquele recebido pelo trabalhador que o executou, no trabalho prestado pelo associado da cooperativa, não há a figura do “atravessador”, já que a própria sociedade é que intermedia o negócio. As diferenças entre os valores recebidos do tomador dos serviços e as importâncias pagas aos cooperados que os executaram, reverte em benefício da própria cooperativa, para ser a final distribuída entre todos os associados, como “sobra”, que equivaleria, na verdade, ao ganho do empreendedor.

Na cooperativa não há, portanto, a figura do terceiro intermediário, que se locupleta do trabalho de alguém sem oferecer qualquer proteção em troca, como na *marchandage*, ou que se beneficia do trabalho de seus próprios empregados, que nesta condição estão protegidos pela legislação trabalhista, como nas empresas prestadoras de serviço.

No rendimento do trabalho prestado pelo associado de cooperativa não há redução do valor em proveito de alguém alheio à sociedade, ninguém se beneficia, além dele próprio, com a possível diferença do seu ganho.

A vantagem apontada pelos trabalhadores associados em cooperativas, é o estímulo pela produção, que redundará em maior remuneração pelos serviços por eles executados.

A questão, portanto, não é rechaçar a legitimidade da terceirização da mão-de-obra executada por cooperativa, mas examinar, em cada caso, se a cooperativa é legítima; se foi formada regularmente; se não foi concebida com a finalidade de fraudar o trabalhador e burlar a lei.

## 2.7. – COOPERATIVAS DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Distinguir os diversos tipos de relação de trabalho de uma de suas espécies, a *relação de emprego*, é a primeira tarefa que se impõe para compreender isoladamente a figura da cooperativa de trabalho, como associação de pessoas, e seus objetivos institucionais. Para isso é necessário definir o objeto do Direito do Trabalho, destacando, paralelamente os variados tipos de relação de trabalho que não envolvem vínculo empregatício.

### 2.7.1 – OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO

Para definir uma disciplina jurídica, são usados comumente critérios subjetivos, objetivos e mistos. O primeiro levando em conta os sujeitos da relação jurídica, o segundo tendo em vista a própria relação jurídica e seus efeitos e o terceiro, como o próprio nome indica, utilizando as duas concepções.

Quanto ao Direito do Trabalho, como destaca **RUSSOMANO**, a maioria dos juslaboristas contemporâneos – como seria, aliás, inevitável, no movimento dialético das idéias – assumiu, hoje em dia, uma posição mista. A partir disso, o próprio **RUSSOMANO**, utilizando-se desse critério eclético, mas dando ênfase ao seu objeto, define o Direito do Trabalho como sendo “*um conjunto de princípios e normas tutelares que disciplinam as relações entre empresários e trabalhadores ou entre as entidades sindicais que os representam, assim como outros fatos jurídicos resultantes do trabalho*”.<sup>71</sup>

Essa definição congrega dois componentes importantes. No que tange ao aspecto subjetivo, a definição não se refere apenas a empregado e empregador, o que lhe restringiria o alcance, mas a trabalhador e empresário; quanto ao aspecto objetivo, inclui, coerentemente, não só a relação de emprego, mas também outros fatos jurídicos decorrentes do trabalho, o que permite uma concepção

abrangente do Direito do Trabalho, parecendo abrir seus horizontes, como que se antecipando aos novos tempos.

**RUSSOMANO**, sublinha que, *“dentro de um critério científico, não podemos dizer que os limites do Direito do Trabalho estejam estreitamente demarcados pela relação de emprego (trabalho permanente e subordinado) e pelas relações coletivas ou sindicais. Há uma nova esfera compreendida no conceito da nossa disciplina. Há um novo horizonte do qual o Direito do Trabalho se aproxima, com apreciável celeridade”*. E continua: *“Isso explica porque nossa definição abarca, no conceito que sintetiza, outros fatos jurídicos decorrentes do trabalho, isto é, da relação de trabalho tomada esta no seu sentido lato, limitada apenas, em nossa opinião, pela idéia – e aqui o Direito do Trabalho retoma seu papel mais característico e relevante – de que se pode ir, no campo desta disciplina, até onde exista um homem que, vivendo de seu trabalho, na órbita da economia privada, careça de proteção social”*.<sup>72</sup>

Essa observação, justificando o conceito abrangente articulado por **RUSSOMANO**, reconhecidamente um dos mais eminentes juslaboristas brasileiros, envolve, antes de tudo e de maneira muito forte, uma antevisão do novo Direito do Trabalho e da sua necessária adaptação aos novos tempos.

Em sua fase atual, o Direito do Trabalho trata apenas e tão-somente do trabalho humano em regime de dependência, vale dizer, do trabalho realizado por empregado<sup>73</sup>. Com isso, o sistema jurídico trabalhista mantém-se ainda muito ligado à sua construção teórica original, que tem como objetivo único a proteção do trabalhador subordinado, em face de sua condição de economicamente hipossuficiente.

---

<sup>71</sup> **RUSSOMANO**, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*, 8ª ed. Curitiba: Juruá, 2000, p. 29.

<sup>72</sup> *idem*

<sup>73</sup> É verdade que o art. 652, III, da CLT atribui à Justiça do Trabalho competência para conciliar e julgar dissídios resultantes de contratos de empreitada em que o empreiteiro seja operário ou artífice, mas não confere a estes trabalhadores direitos trabalhistas. A competência da Justiça do Trabalho, no caso, esgota-se no conteúdo do que foi contratado para a empreitada. O conteúdo do contrato de empreitada não envolve matéria trabalhista.

No magistério de GOMES e GOTTSCHALK, “a construção teórica de um sistema jurídico bem estruturado exige a identificação de um ‘instituto chave’, de um conceito fundamental em torno do qual gravitam, como num sistema interplanetário, todos os demais institutos afins. Em nossa disciplina [o Direito do Trabalho], esse instituto chave se identifica no trabalho humano subordinado”<sup>74</sup>.

Hoje, só o trabalho subordinado é objeto do Direito do Trabalho, mas com as modificações havidas nos últimos tempos no domínio das relações individuais e coletivas de trabalho, há, sem qualquer sombra de dúvida, uma forte tendência de que essa disciplina jurídica amplie sua área de atuação, regulando outras relações jurídicas que envolvem prestação de serviços sem subordinação, como as que se analisará a seguir.

### **2.7.2. – OUTRAS RELAÇÕES DE TRABALHO SEM NATUREZA EMPREGATÍCIA**

O Direito do Trabalho, que desde o início de sua existência como disciplina jurídica autônoma regula apenas a relação de emprego tradicionalmente considerada, isto é, o trabalho humano em regime de dependência, tende a ampliar seu objeto para abranger também outras formas de relação de trabalho que foram surgindo ao longo do tempo, como a do trabalhador avulso, do eventual, do temporário, do autônomo e mesmo do pequeno empreiteiro, quando seja operário ou artífice, figuras que em alguns casos, dependendo das circunstâncias, aproximam-se muito da do empregado, a ponto de dificultar a análise da real relação jurídica mantida entre as partes contratantes. Nelas, nem sempre o pressuposto faltante à figura da relação empregatícia é o mesmo, podendo ser, ora a subordinação, ora a eventualidade, ou mesmo a pessoalidade.

---

<sup>74</sup> GOMES, Orlando – GOTTSCHALK, Elson Guimarães. **Curso de Direito do Trabalho**, 11ª ed.

### 2.7.2.1. - Trabalhador avulso

No que se refere ao trabalhador avulso, o legislador constituinte de 1988 parece ter cometido um equívoco imperdoável, ao estabelecer no inciso XXXIV do art. 7º da Carta Política, a igualdade de direitos entre ele e o trabalhador com vínculo empregatício permanente. A respeito disso, SÜSSEKIND é enfático em sua crítica: “*Trata-se de mera fantasia inserida na Constituição*”<sup>75</sup>, e destaca que “*trabalhador avulso não é ‘biscateiro’, como pode parecer a quem não tenha intimidade com o sistema legal aplicável ao trabalho executado na orla marítima, nas operações de carga e descarga. Distingue-se do empregado, porque a relação de trabalho não é contínua, dependendo sempre de sua designação pelo sindicato do qual a mão-de-obra é requisitada; mas também se diferencia do trabalhador autônomo, porque não assume, como este, os riscos da atividade empreendida*”.<sup>76</sup>

Não há, pois, como confundir o trabalhador avulso com o empregado. A isonomia a que se refere o inciso XXXIV do art. 7º da Constituição Federal aplica-se apenas *no que couber*, isto é, *no que for possível*, já que uma norma jurídica, mesmo constitucional, não pode dispor sobre o impossível. Sobre essa impossibilidade de aplicação do referido preceito constitucional indaga SÜSSEKIND: “*Como – por exemplo – assegurar ao trabalhador avulso a indenização por despedida arbitrária ou o aviso prévio de despedida, se, não sendo ele empregado, jamais poderia ser despedido? Como garantir-lhe participação nos lucros, nos resultados ou na gestão das empresas tomadoras dos serviços, se entre estas e os trabalhadores escalados, estabelece-se relação jurídica efêmera?*”

### 2.7.2.2. – Trabalhador eventual

O trabalhador eventual distingue-se do empregado exatamente porque o trabalho por ele desenvolvido não é permanentemente necessário aos ob-

Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 11.

<sup>75</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Comentários à Constituição*, Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990, 1º vol., p. 493.

jetivos diretos ou indiretos do empreendimento. Cumpre notar, assim, que a não-eventualidade a que alude o art. 3º da CLT ao conceituar empregado, não se traduz pela duração do trabalho prestado, mas pela sua natureza em relação ao empreendimento.

Se o trabalho prestado pelo obreiro não guarda relação com a atividade permanentemente necessária ao empreendimento ou com a atividade de uma das unidades de produção da empresa, fica afastada de plano a configuração de relação de emprego.

### 2.7.2.3. – Trabalhador temporário

Já o trabalho temporário de que trata a Lei nº 6.019, 03.01.1974, “é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário de serviços” (art. 2º).

Observe-se que, diversamente do trabalhador avulso, o temporário a que se refere a Lei 6.019/74 executa serviços iguais aos dos empregados da empresa tomadora dos serviços, mas, apesar disso, dela não é empregado. A relação de emprego é formada com a empresa de trabalho temporário, que é a prestadora dos serviços, cuja atividade passou a ser reconhecida pela mesma lei e que, a partir de então, passou a integrar o plano básico do enquadramento sindical de que trata o art. 577 da CLT.<sup>76</sup>

A diferença da forma de prestação de serviços entre a cooperativa de trabalho e a empresa de trabalho temporário é marcante. Enquanto nesta última o trabalho é prestado a terceiros por *empregados*, na cooperativa de trabalho é prestado por *associados*. Além disso, o trabalho da cooperativa pode ser tanto temporário quanto permanente, embora deva cingir-se às atividades-meio da empre-

---

<sup>76</sup> Op.cit. p. 490-491

<sup>77</sup> A teor do art. 4º da Lei nº 6.019/74, “compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”.



sa tomadora dos serviços, enquanto o trabalho temporário é o mesmo realizado pelos empregados da própria empresa tomadora dos serviços.

#### 2.7.2.4. – Trabalhador autônomo

Toda pessoa que executa um trabalho pode ser denominada de trabalhador, assim como todo contrato visando à prestação de um serviço pode ser chamado genericamente de contrato de trabalho. Mas a expressão contrato de trabalho tem sido utilizada, em sentido jurídico, para designar o contrato de emprego, através do qual o trabalhador assume a posição de empregado, que é espécie do gênero trabalhador. O que distingue um do outro é a dependência jurídica, caracterizada pela subordinação pessoal do empregado ao empregador, inexistente no trabalho autônomo.

Há exemplos vários de prestação pessoal de serviços a terceiros que não envolvem relação de emprego. É o caso, entre outros, do empreiteiro, sendo ele operário ou artífice, o qual não é empregado do dono da obra, pois com este estipulou a obrigação de trabalhar mediante empreitada, isto é, sem subordinação pessoal, modalidade que tem origem histórica na *locatio operis faciendi*, do Direito Romano. É o caso, também, do representante comercial autônomo, cuja relação jurídica com o representado é disciplinada pela Lei nº 4.886, de 09.12.1965, a qual impede a formação de qualquer vínculo de emprego entre as partes. é o caso, enfim, dos trabalhadores autônomos, isto é, dos que exercem habitualmente e por conta própria, atividade profissional remunerada.

O trabalhador autônomo, diferentemente do empregado, assume os riscos da atividade empreendida.

Em todas as hipóteses acima analisadas, referentes ao trabalhador avulso, ao eventual, ao temporário ou ao autônomo, há, sem dúvida, uma relação de trabalho, mas nenhuma delas envolve uma relação de emprego, por faltar em cada caso, um ou outro pressuposto para a sua configuração ou por ser excepcionado por lei.

Ao trabalhador avulso falta o componente *pessoalidade*, visto que a relação de trabalho com o tomador dos serviços não é *intuitu personae*; depende sempre de sua designação pelo sindicato a que pertence, do qual a mão-de-obra é requisitada.

Ao trabalhador eventual falta o componente *continuidade*, indispensável à configuração do empregado, a teor do art. 3º da CLT.

O trabalhador temporário, embora exerça atividades iguais aos dos empregados da empresa tomadora dos serviços, seu vínculo jurídico se dá com a empresa de trabalho temporário, por expressa disposição legal. Não fora a Lei nº 6.019/74, que disciplina a matéria em caráter de excepcionalidade, não há dúvida que o vínculo de emprego seria direto com a empresa tomadora dos serviços.

O trabalhador que na condição de associado de uma cooperativa presta serviços a terceiros não está enquadrado, a rigor, em nenhuma das hipóteses acima, porque o trabalho é prestado através da própria sociedade cooperativa, independentemente do conjunto de pessoas que vai executá-lo. Em certo sentido, o trabalhador cooperativado assemelha-se ao trabalhador avulso, na medida em que este último, através de seu sindicato, também trabalha para o tomador de serviços. Mas a diferença entre ambos reside destacadamente tanto na natureza da instituição quanto na relação societária que esta mantém com seus integrantes.

#### **2.7.2.5. - Mandatário**

Entre todos os que prestam serviços pessoais a terceiros há uma situação em que o trabalhador pode ser tanto autônomo quanto empregado, dependendo do modo como presta seus serviços. É a figura do mandatário.

De acordo com o art. 1.288 do Código Civil Brasileiro, “*opera-se o mandato, quando alguém recebe de outrem poderes para, em seu nome, praticar atos, ou administrar interesses.*” **ORLANDO GOMES** assinala que “a

*determinação de seu traço característico não é feita segura e uniformemente. Para alguns escritores seria a gratuidade, como no Direito Romano, para outros, a representação. Como, porém, se admitem mandato salariado e o mandato sem representação, a gratuidade e a representação não podem constituir elemento distintivo do contrato”*<sup>78</sup>

Existe, com efeito, uma indefinição sobre a figura do mandato, porque, com o passar do tempo, ele foi adquirindo novos contornos e sua aplicação foi ampliada a fim de atender necessidades que a sociedade criava, na medida em que se tornavam mais complexas as relações contratuais.

A imprecisão da noção de mandato dificulta, obviamente, sua distinção de outros contratos e permite que adquira feições diversas no campo das relações de trabalho.

Em linhas gerais, e de forma simples, pode-se dizer que no contrato de trabalho o empregado trabalha *para* o empregador, enquanto que no mandato, o mandatário age *pelo* mandante, em nome deste. Há situações, contudo, em que a simples forma de execução das obrigações contratuais não é suficiente para estabelecer uma nítida distinção entre o empregado e o mandatário, hipótese em que torna-se indispensável indagar qual das figuras jurídicas deve predominar, como é o caso dos diretores de sociedades anônimas eleitos por assembleia geral, que, nessa condição, não se confundem com empregados.

Há outras hipóteses, entretanto, em que o empregado é também investido de mandato, e neste caso as duas figuras se mesclam e convivem, como v.g., os gerentes de estabelecimentos, os diretores indicados por órgãos intermediários da empresa e os exercentes de outros cargos de confiança nos quais representam a empresa mediante mandato.

É a subordinação jurídica, inerente ao contrato de trabalho, o elemento que diferencia o mandatário do empregado, ou permite que as duas figuras se mesclem. É necessário enfatizar, contudo, que, embora menos intensa, a subor-

---

<sup>78</sup> GOMES, Orlando. Contratos. 6ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1977, p. 415.

dinação de certa forma também está contida no mandato. Mas não se trata aí de subordinação jurídica, pessoal, hierárquica. A subordinação do mandatário não é diretamente ao mandante, mas às condições impostas pelo próprio mandato, em situação similar à de qualquer contratante.

CAMERLINCK, ao fazer o comentário introdutório à obra coletiva intitulada *IL CONTRATTO DI LAVORO NEL DIRITTO DEI PAESI MEMBRI DELLA C.E.C.A.*, distingue duas correntes sustentadas por duas teorias marcantes. Por uma, utilizada pelos direitos holandês, alemão e belga, “*o mandato comporta o cumprimento de atos jurídicos, enquanto o contrato de trabalho obriga a praticar somente atos materiais lato sensu*”.<sup>79</sup> Na concepção oposta, utilizada pelos direitos luxemburguês, italiano e francês, “*sem negar que o mandato comporta, por definição, a representação do mandante no serviço do mandatário no momento do cumprimento dos atos jurídicos, admite-se que um empregado possa, no desempenho da função de confiança, executar atos jurídicos (atos ditos de gestão). A diferença específica entre os dois tipos de contrato deve então ser examinada não no objeto da prestação, mas no vínculo de subordinação*”.<sup>80</sup>

A primeira das correntes mencionadas admite a possibilidade da existência de dois contratos distintos entre os mesmos contratantes, podendo o empregado ser também mandatário, em situações jurídicas independentes, enquanto a segunda corrente, adotada também pelo direito brasileiro, não distingue os dois contratos pelo *objeto da prestação*, mas pelo *vínculo de subordinação*. Em razão disso, a relação jurídica de emprego não é desfigurada quando, presentes os demais elementos que a tipificam, o empregador outorga ao empregado um mandato. A antiga redação da alínea “b” do art. 62 da CLT era um exemplo claro de tal ocorrência, ao dispor sobre a situação do gerente, no qual se mesclam as figuras do empregado e do mandatário. Segundo aquela disposição, para fins de exclusão do regime de duração do trabalho, gerente é o empregado que, “investido de mandato, em forma legal, exerça encargos de gestão”. A nova redação dada para aquele dispositivo consolidado dada pela Lei 8.966, de 27.12.1994, ampliando o conceito de gerente, não alterou seu conteúdo. Hoje, para ser considerado gerente, o empregado

<sup>79</sup> CAMERLINCK, Guillaume H. et alii. *Il contratto di lavoro nei paesi membri della C.E.C.A.* Milão (Itália): Giuffrè, 1965, p. 35.

<sup>80</sup> CAMERLINCK, G.H.. *op.cit*, *idem*

pode, ou não, estar investido de mandato na forma legal. A condição do gerente, de mandatário, para os fins do capítulo referente à duração do trabalho, se não for expressa, é presumida.

Em tais circunstâncias, como se vê, o trabalhador é, a um só tempo, mandatário e empregado.

Situação diversa, que merece exame destacado, é a do empregado guindado à condição de diretor de sociedade anônima. Eleito pela assembléia geral de acionistas, o empregado passa a ser representante desta, um mandatário da sociedade. Neste caso, enquanto permanecer investido nesses poderes de direção e de representação, deixa de ser empregado, uma vez que as duas situações, na sistemática do direito positivo brasileiro, são incompatíveis. Em tais circunstâncias, o contrato de trabalho existente entre o empregado e a empresa se interrompe enquanto durar o mandato de dirigente.

Convém observar, todavia, que casos existem, e não são raros, em que, malgrado a denominação de diretor, este realiza um trabalho subordinado. Nesta circunstância o contrato de trabalho mantém-se em vigor. Se o diretor não é um representante da pessoa jurídica, por delegação da assembléia geral de acionistas, mas subordinado a um órgão intermediário da empresa, como a um conselho de administração, ou mesmo a um outro diretor com poderes para nomear e destituir diretores, a dependência hierárquica resultante configura sua condição de empregado, ainda que possa, paralelamente, executar atos jurídicos, ditos de gestão.

### **2.7.3. - DISTINÇÃO ENTRE CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATO DE SOCIEDADE**

Tanto quanto as relações de trabalho examinadas acima, é de interesse prático, pela relativa freqüência com que a dúvida aparece, distinguir os contratos de trabalho dos contratos de sociedade, sobretudo nos casos em que sócios que prestam serviços pessoalmente possuem apenas participação mínima no capital da empresa.

Para o confronto entre as duas situações, faz-se necessário o exame da natureza da relação jurídica, do objeto da prestação de trabalho e da presença, ou não, da *affectio societatis*.

### 2.7.2.1.- Quanto à natureza da relação jurídica

GOMES e GOTTSCHALK lembram que “alguns autores pretendem explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho pelo de sociedade” e admitem que, “sem dúvida a colaboração que existe entre empregador e empregado, para a realização de um fim comum, deixa transparecer vínculo de associação. Mas, ainda que se vejam nos sujeitos do contrato de trabalho verdadeiros associados - concluem -, nem mesmo assim podem ser considerados sócios na acepção jurídica do termo. a diferença está em que, como esclarecem HUECK-NIPPERDEY, no contrato de trabalho existe sempre troca de prestações, enquanto no contrato de sociedade há a de trabalho em comum”<sup>81</sup>

RIVA SANSEVERINO dá uma noção muito precisa do contrato de trabalho como contrato de troca, mesmo enfrentando a idéia de que o trabalho não pode separar-se do trabalhador, o que torna mais difícil a compreensão do tema. Esclarece, todavia, que “em essência, quando se diz **trabalho**, não se pode entender senão o **trabalhador**; e é este elemento humano, inseparável da prestação, que tende a ser cada vez mais relevante...”<sup>82</sup> Mas, diante do atual sistema econômico-social, a relação de trabalho vale como relação de troca, desde que se considere a expressão troca não como trabalho em si, mas como *promessa* de trabalho, “*promessa entendida no sentido jurídico e, portanto, criadora de obrigações*”<sup>83</sup>.

De todo o exposto resulta claro que quando o trabalho é prestado, não mediante permuta de prestações, isto é, não através de um vínculo de subordinação do prestador ao tomador dos serviços, mas com ânimo associativo, se-

<sup>81</sup> GOMES, Orlando – GOTTSCHALK, Elson Guimarães. *Op. cit.*, p. 169.

<sup>82</sup> SANSEVERINO, Luiza Riva. *Curso de Direito do Trabalho*, trad. de Elson G. Gottschalk, S.Paulo: LTr, 1976, p. 121.

<sup>83</sup> *idem*

gundo uma relação de igualdade jurídica entre as partes, não haverá contrato de trabalho, mas contrato de sociedade.

Assim, como se verá adiante, no que se refere a cooperativa, espécie do gênero sociedade, não há como formar-se entre ela e seus associados outra relação jurídica senão a de sociedade.

### **2.7.3.2. - Quanto ao objeto da prestação de trabalho**

No contrato celebrado por terceiros com a sociedade cooperativa de trabalho, embora o objeto seja a prestação de serviços, esta não é pessoal, como acontece com o contrato individual de trabalho. A *personalidade*, característica do contrato de trabalho, não existe no contrato celebrado com a cooperativa. A sociedade cooperativa, como um todo, e não cada trabalhador associado, é que se obriga a executar os serviços contratados. O contrato não vincula um determinado associado, ou um grupo deles, para a execução dos serviços contratados. Em razão disso, os trabalhadores associados podem ser substituídos num determinado contrato, a qualquer momento, para trabalharem em outro. Algumas cooperativas usam, com frequência, para esse fim o sistema de rodízio entre seus associados, de modo que ao final do mês cada qual trabalhe em quantidade semelhante de tempo.

Assim, pode-se distinguir claramente os objetos do contrato de trabalho e o do contrato de prestação de serviços com cooperativa.

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado, sendo, portanto, de cunho personalíssimo, o significa dizer que as obrigações assumidas pelo trabalhador são intransferíveis. Qualquer deslocamento da obrigações do empregado para outrem, seja expresso ou tácito, implica a formação de novo contrato pessoal e independente do primeiro.

No contrato de prestação de serviços celebrado com cooperativa de trabalho, não existe o elemento personalidade. A execução das obrigações assumidas pela cooperativa em face do tomador de serviços, independe das pessoas que dela

participam, o que importa é que se realize em seu conjunto, por um grupo permanente de trabalhadores associados ou por grupos que se revezam em sistema de rodízio.

### 2.7.3.3. - A *affectio societatis*

Diversamente do que ocorre no contrato de trabalho, no de sociedade cooperativa, como nos demais tipos de sociedade, destaca-se a *affectio societatis*, que é “a comum intenção dos sócios de compartilhar dos lucros e perdas, de assumir as responsabilidades e os riscos do empreendimento, de, em síntese, partilhar da sorte da empresa.. Esse elemento subjetivo, psicológico, é incompatível com o contrato de trabalho”<sup>84</sup>

Na sociedade, não há entre os sócios um antagonismo egoísta de interesses, porque cada qual participará dos resultados em igualdade de condições ou na proporção de sua quotas, sejam esses resultados positivos ou negativos. Todos pretendem, como utilidade, o lucro.

No contrato de trabalho, não existe, nem poderia existir a partilha de responsabilidades e de riscos, em face do estado de dependência do empregado para o empregador, a quem é dado o poder de comando da empresa, exatamente porque é ele quem assume todo o risco do empreendimento econômico, que, em hipótese alguma pode se comunicar ao empregado.

### 2.7.3.3.- O elemento subordinação

Outro critério distintivo bastante nítido entre o contrato de sociedade e o de emprego é o elemento *subordinação*. Na sociedade, não há dependência de um sócio para outro. Todos estão no mesmo polo de atuação, com interesses comuns quanto aos resultados. A direção dos negócios é que pode estar afeta a

---

<sup>84</sup> GOMES-GOTTSCHALK, *op.cit.*, p. 170



determinados sócios, o que, entretanto, não os coloca em posição de mando com relação aos demais sócios.

No contrato de trabalho, o empregado está pessoalmente subordinado ao empregador e a todos os que na organização administrativa lhe são hierarquicamente superiores.

Considerando os elementos diferenciadores acima examinados, não pode haver relação jurídica de emprego entre a cooperativa e seus associados, diante da existência da *affectio societatis*, nem entre eles e os tomadores de serviço, diante da inexistência de subordinação pessoal.

## 2.8. - SOCIEDADE CIVIL E COOPERATIVA

Nos capítulos anteriores procurou-se demonstrar a impossibilidade de formação de relação de emprego entre a cooperativa de trabalho e seus associados. Neste capítulo se procurará demonstrar, igualmente, a impossibilidade jurídica de haver relação de emprego entre os associados de uma cooperativa e o tomador dos serviços desta.

Para dar melhor sustentação à tese aqui proposta, parece apropriado traçar um paralelo e enfatizar as semelhanças existentes entre as sociedades civis e as cooperativas, e mais particularmente entre as sociedades civis de prestação de serviços profissionais e as cooperativas de trabalho.

As sociedades civis, reguladas pelos artigos 20 a 23 do Código Civil, embora tenham por objetivo negócios ou atividades, não possuem natureza comercial. Distinguem-se das sociedades comerciais “*pela natureza civil do objeto que serve de base à sua instituição. Desse modo, a índole civil dos negócios que servem de fins à sociedade é que lhes atribui o caráter de civil, subordinando-a, em consequência ao Direito Civil.*”<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> SILVA, de Plácido e. *Vocabulário Jurídico*, 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, p. 1464.

Também não se confundem com associações, porque na sociedade civil os sócios estabelecem direitos e obrigações recíprocos, enquanto que na associação, agrupam-se indivíduos para a consecução de fins ideais.<sup>86</sup>

Conforme **DE PLÁCIDO E SILVA**, as sociedades civis, a rigor, “*se estabelecem entre duas ou mais pessoas, que se obrigam a contribuir para a formação de um capital com o objetivo de praticarem e realizarem certos negócios de natureza civil, de cujos resultados, ou lucros, participam todos os sócios*”<sup>87</sup>. **ORLANDO GOMES** é mais específico, ao considerar sociedade civil “*o negócio jurídico pelo qual duas ou mais pessoas se obrigam mutuamente a somar esforços e recursos para o exercício de atividade econômica em proveito comum*”<sup>88</sup>. Na mesma linha, **AFRÂNIO DE CARVALHO** define-a como sendo “*a pessoa jurídica que nasce do contrato pelo qual duas ou mais pessoas se obrigam a combinar seus esforços ou recursos para lograr fins comuns de natureza econômica*”.<sup>89</sup>

Essas definições permitem que se conclua, facilmente, que a sociedade civil é o gênero do qual a sociedade cooperativa é espécie, sendo impossível, portanto, estudar as cooperativas fora do contexto e dos limites das sociedades civis.

### **2.8.1 - SOCIEDADES CIVIS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PROFISSIONAIS E COOPERATIVAS DE TRABALHO**

Mais especificamente, as sociedades civis de prestação de serviços profissionais, quanto aos seus objetivos, guardam muitas semelhanças com as cooperativas de trabalho, na medida em que ambas destinam-se a prestar serviços a terceiros através de um pacto societário entre profissionais. Na verdade, as cooperativas contêm todos os elementos configuradores de uma sociedade, quais sejam,

<sup>86</sup> V. GOMES, Orlando, *Contratos*, 6ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1977, p. 469.

<sup>87</sup> *idem*.

<sup>88</sup> *idem*, p. 470.

<sup>89</sup> CARVALHO, Afrânio de. *Instituições de Direito Privado*, 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1980, p. 43.

a) o fim comum a ser alcançado pela cooperação entre os sócios; b) a contribuição dos sócios em esforços; c) a *affectio societatis*. Contêm, sobretudo o elemento subjetivo do contrato de sociedade, de maneira muito mais acentuada, que é “o sentimento de que o trabalho de um, dentro da sociedade, reverterá em proveito de todos”, segundo o magistério de **ORLANDO GOMES**.<sup>90</sup>

Malgrado a semelhança entre ambas as sociedades, às sociedades civis de prestação de serviços profissionais, de um modo geral, não se tem colocado dúvidas quanto à formação de uma possível relação de emprego de seus sócios com o tomador de serviços, e a razão é porque, quase sempre, tais sociedades são constituídas por profissionais de nível superior. Também com relação às cooperativas formadas por profissionais de nível superior não tem havido esse tipo de restrição, como é o caso da UNIMED, utilizada aqui como exemplo por ser, com toda a certeza, a cooperativa de trabalho mais conhecida nacionalmente.

Embora a lei trabalhista disponha expressamente que, para a caracterização da relação de emprego, isto é, para a configuração do empregado, “*não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual*” (art. 3º, par. único, da CLT), na prática é comum observar-se diferenciação de tratamento, com uma nítida tendência a proteger o trabalhador menos categorizado.

Dentro do tema que ora se examina, discute-se, com frequência, a possibilidade de formar-se vínculo de emprego entre os sócios de cooperativas de profissionais que executam trabalhos manuais, e as empresas tomadoras dos serviços, mas em momento algum se tem questionado a mesma possibilidade com relação a associados de uma cooperativa de médicos ou de dentistas, por exemplo. A situação jurídica de todos eles é a mesma, com uma diferença marcante: o trabalho realizado pelo médico para um hospital, não pode ser considerado, via de regra, de natureza eventual; pelo contrário, o trabalho do médico, em princípio, é permanentemente necessário a que o hospital atinja seus objetivos sociais, isto é, está intimamente ligado às atividades finalísticas do hospital.

---

<sup>90</sup> *idem*, p. 471.

Na verdade, num ou noutro caso, quer seja o serviço prestado por profissional através de cooperativa ou de sociedade civil, se ambas foram regularmente constituídas, jamais poderá haver vínculo de emprego entre seus associados e o tomador de serviços. Para chegar à conclusão da configuração do vínculo de emprego, o intérprete que assim entende, parte de um evidente equívoco: confunde *sócio* com *empregado* de sociedade prestadora de serviços.

Não se pode pretender, de igual modo, que se forme vínculo de emprego entre um médico e o hospital no qual desenvolve suas atividades, quando houver entre ambos o ânimo associativo (*affectio societatis*) para a exploração de determinados serviços de natureza médico-hospitalar. É comum, para citar apenas o que acontece na área da saúde - aqui tomada como exemplo -, hospitais manterem contratos de sociedade com médicos para a execução de serviços especializados, tais como radiologia, cardiologia, laboratórios anatomopatológicos, etc, cujo resultado é partilhado, não havendo entre as partes qualquer tipo de subordinação jurídica.

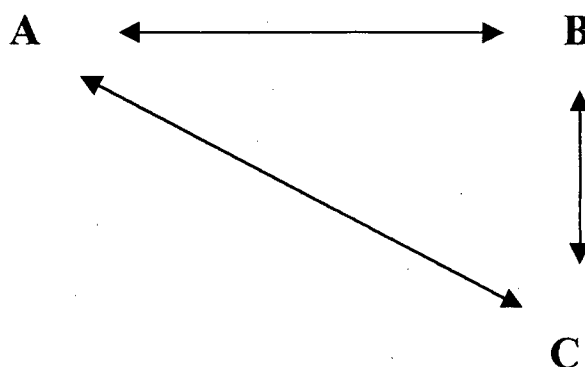
#### **2.8.1.1. – O ENUNCIADO 331 DO TST. SUA NÃO-APLICAÇÃO AOS ASSOCIADOS DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO**

Para respaldar a tese da formação da relação de emprego diretamente com a tomadora de serviços, o intérprete invoca, com freqüência e equivocadamente, o Enunciado nº 331 da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que, na verdade, não trata dessa matéria. A orientação jurisprudencial da Corte Superior Trabalhista não se refere a *sócios*, mas a **empregados** da empresa prestadora de serviços.

É necessário não esquecer que nas empresas de prestação de serviços, três são os elementos a ser considerados:

- a) o tomador dos serviços;
- b) a empresa prestadora de serviços;
- c) os empregados da prestadora de serviços.

Graficamente, pode-se representar esses três elementos da seguinte forma:



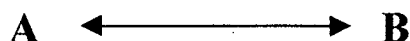
em que “A” é a empresa tomadora dos serviços, “B”, a empresa prestadora dos serviços, e “C”, os empregados da empresa “B”.

Entre “B” e “C”, a relação jurídica é de emprego e entre “A” e “B”, de natureza civil. Circunstancialmente, a relação entre “A” e “C”, que, em princípio, é acessória, pode absorver a relação de emprego existente entre “B” e “C”, nas hipóteses a que alude o Enunciado 331 do TST. Essa jurisprudência sumulada refere-se à possibilidade da formação de vínculo de emprego entre “C” e “A”, na hipótese de contratação ilegal de trabalhadores através de empresa interposta, porque o que a lei protege é a pessoa física do trabalhador. A mencionada orientação jurisprudencial em momento algum cogita da possível existência de relação de emprego entre “A” e “B”, visto que esta última é pessoa jurídica, o que exclui de plano a possibilidade de existência da figura do empregado, que tem como uma de suas características a personalidade. Por essa razão, o Enunciado 331 do TST não se aplica aos associados das cooperativas. Poderia, quando muito, sendo a contratação irregular, quando se trate, por exemplo, de atividade-fim da tomadora dos serviços, aplicar-se aos *empregados* da cooperativa, mas nunca a seus associados.

A situação das cooperativas de trabalho, para a hipótese em exame, é a mesma das sociedades civis de prestação de serviços profissionais, em

que a figura dos sócios não se confunde com a dos empregados, embora ambos trabalhem em conjunto, para um mesmo fim. Não há possibilidade de transformar sócio em empregado, assim como é impossível criar-se vínculo de emprego entre o tomador dos serviços e a pessoa jurídica prestadora de tais serviços.

Diferentemente do gráfico acima colocado, ter-se-ia, neste último caso apenas dois elementos da relação: a empresa “A”, tomadora dos serviços, e a empresa “B”, prestadora dos serviços, isto é,



Se os trabalhadores são sócios da prestadora de serviços “B”, seus interesses confundem-se com os da própria pessoa jurídica, que por definição, rigorosamente, nada mais é que a combinação de interesses de pessoas físicas.

Para os efeitos do Direito do Trabalho, a figura da personalidade é sempre vinculada à pessoa física do trabalhador, a quem se destina a proteção legal, e nunca à uma pessoa jurídica, cuja expressão, no dizer de **MARCELO CAETANO**, “é sinônima de ‘pessoas coletivas’, que outros preferem designar por ‘pessoas morais’ ”.<sup>91</sup> A idéia de pessoa jurídica está sempre ligada à de propriedade coletiva e os que as integram como sócios, jamais poderão ter seus interesses tutelados pelo Direito do Trabalho.

## **2.9. – DIFICULDADES PARA A ACEITAÇÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO NO BRASIL**

O desconhecimento do cooperativismo pela sociedade em geral tem gerado equívocos de diversas ordens, muitos dos quais em desfavor das cooperativas. De modo geral, as pessoas tendem a rejeitar tudo aquilo que não conhecem,

<sup>91</sup> CAETANO, Marcelo. **Princípios fundamentais do Direito Administrativo**, Rio de Janeiro: Forense, 1977, p. 66.

seja por comodismo, seja simplesmente para se protegerem contra o desconhecido. Poucos se dão conta que as cooperativas nada mais são do que sociedades voltadas para a solidariedade e a cooperação entre todos os seus membros.

Além do desconhecimento da natureza e dos objetivos das cooperativas, outras razões dificultam sua aceitação.

As cooperativas de trabalho, de modo especial, em face de sua formação relativamente recente no Brasil e diante das dificuldades de situá-las em suas relações externas no âmbito do Direito Civil e do Direito Comercial e em suas relações internas com o associado e com o tomador dos serviços no âmbito do Direito do Trabalho, não tem sido bem compreendidas. Talvez por isso, não têm sido aceitas pacificamente, quer pelos sindicatos, quer pelas autoridades administrativas e judiciárias. A rejeição às cooperativas de trabalho tem sido manifestada muitas vezes de forma excessivamente enfática e até mesmo apaixonada, o que reduz o valor científico do debate, imprimindo-lhe um conteúdo de contorno nitidamente ideológico.

Eis as principais razões da não-aceitação pacífica das cooperativas de trabalho no Brasil:

### **2.9.1.- Pelos sindicatos**

Há por parte dos sindicatos um certo distanciamento e somente em casos excepcionais uma pálida aproximação espontânea com as cooperativas de trabalho.

Os dirigentes sindicais, de modo geral, não tem compreendido adequadamente o sentido das reformas sociais e rejeitam soluções que possam estar fora do âmbito de sua atuação política. É natural, por sua própria origem e objetivos, que os sindicatos mantenham um discurso de enfrentamento, de oposição à classe patronal, já que seus interesses são, em princípio, conflitantes.

A posição do cooperativismo, no entanto, é inteiramente diversa. Essa diferença de posicionamento resulta da origem de cada uma das instituições. Enquanto o cooperativismo, como já se examinou no capítulo 2.1, nasceu inspirado nas idéias dos socialistas utópicos, como **FOURIER**, **SAINT-SIMON** e, sobretudo, **OWEN**, que recomendavam a fundação de comunidades-modelo, capazes, tanto quanto possível, de se bastarem a si mesmas, nas quais a maior parte dos instrumentos de produção fosse de propriedade coletiva<sup>92</sup>, o sindicalismo, no início de sua formação propunha a abolição tanto do capitalismo como do estado e a reorganização da sociedade em associações de produtores.<sup>93</sup>

Essa idéia inicial foi sendo revista ao longo do tempo e o sindicato tomou as mais variadas formas, desde uma posição de independência até ao vínculo político com o próprio estado, na medida em que a eficácia de seus métodos encontrava obstáculos. As circunstâncias obrigavam o sindicalismo a adaptar-se a novas realidades, principalmente durante o século XX, com a divisão do mundo em duas ideologias. Exatamente por isso, o sindicalismo conquistou mais espaço que o cooperativismo.

Hoje, entretanto, devido à globalização da economia e aos problemas dela decorrentes, onde desponta o desemprego como o mais cruel deles, e o responsável pelo agravamento da exclusão social, o movimento sindical encontra-se fragilizado. Os sindicatos se vêem obrigados, com frequência, a fazer concessões e abdicar de muitas das vantagens conquistadas durante décadas. Certamente em função disso, diante da enorme redução do poder de negociação das entidades profissionais, a adesão dos trabalhadores aos sindicatos vem caindo de modo significativo, não só no Brasil como nos demais países latino-americanos e na Europa, ao mesmo tempo em que expressiva tem sido também, pelas mesmas razões, a evasão de muitos de seus associados.

A perda do poder de negociação dos sindicatos é demonstrada claramente pelo crescimento dos mais variados modos de flexibilização laboral.

---

<sup>92</sup> Ver BURNS, Edward McNall, op. cit. p. 698



Diante desse quadro, e em consequência dele, tem aumentado a iniciativa da criação de cooperativas de trabalho, como forma de atividade laboral e de superação do desemprego. A criação de uma cooperativa de trabalho gera, a seu turno, a evasão de associados de sindicatos profissionais, com a transformação de sua condição de empregado em cooperado, sem vínculo de emprego.

A perda de associados em seus quadros faz com que os sindicatos profissionais vejam nas cooperativas de trabalho um fator de enfraquecimento político e, por conseguinte, um movimento contrário aos seus interesses.

Olhado sob o ponto de vista político, é compreensível, portanto, que os sindicatos mantenham um certo distanciamento das cooperativas de trabalho, mas não justificável, na medida em que ambos devem ter, na verdade, objetivos comuns, que é o de buscar soluções para os problemas sociais com que se defrontam os trabalhadores.

### **2.9.2. – Pela Justiça do Trabalho**

O Poder Judiciário, por razões compreensíveis, tende a ser conservador. O juiz, de modo geral, pela própria natureza de sua função, não costuma aceitar de imediato soluções sociais inovadoras. Prudentemente, tende a dar tempo ao tempo, a sopesar com extremo cuidado os efeitos jurídicos de sua interpretação.

A serenidade com que o juiz deve se conduzir, recomenda um lento amadurecimento de suas decisões. Possivelmente por isso, para muitos juizes é difícil compreender o sentido das transformações sociais ocorridas nas últimas décadas.

Ao juiz do trabalho, de modo especial, acostumado a observar os mais variados métodos utilizados por alguns empregadores inescrupulosos para burlar as leis trabalhistas e com isso livrar-se dos encargos sociais decorrentes do vínculo empregatício, é difícil aceitar os diversos tipos de flexibilização laboral

---

<sup>93</sup> idem, p. 705

surgidos nos últimos tempos, entre os quais a terceirização, temeroso de que por traz dela possa esconder-se uma fraude.

Muitos juizes partem da premissa de que, sempre que o processo de terceirização é utilizado, há redução dos salários dos trabalhadores em benefício de alguém, isto é, do terceiro que intermedia o trabalho. A partir desse raciocínio, a conclusão imediata é a de que o empregador economiza com a terceirização e alguém intermedia a mão-de-obra, em ambos os casos em detrimento do salário do trabalhador.

Entretanto, como já se viu em capítulo anterior (1.5.2), diversamente do que ocorre com a *marchandage* e com a empresa de prestação de serviços, no sistema cooperativo, a própria associação cooperativa de trabalho é que intermedia a mão-de-obra, excluindo assim a participação de terceiros.

Resta indagar então, o que leva o empresário a optar pela terceirização através da cooperativa? Entre os vários fatores capazes de convencê-lo a adotar o sistema, destacam-se:

- a) o aumento da produção, uma vez que o trabalhador passa a participar do resultado do seu trabalho;
- b) o estímulo à especialização;
- c) a redução dos elevados encargos sociais;

A análise desses fatores, que afastam por si mesmos a presunção de fraude, devem convencer o magistrado da legitimidade das sociedades cooperativas, até prova em contrário.

Inúmeras decisões de nossos tribunais já indicam que as cooperativas de trabalho começam a ser compreendidas e vistas como mais uma alternativa para a superação do angustiante problema do desemprego.

Em acórdão da 2ª Turma do Tribunal do Trabalho de Santa Catarina, a Relatora, Juíza **MARIA APARECIDA CAITANO**, em magnífica e

esclarecedora síntese, após destacar que o ordenamento jurídico brasileiro estimula o movimento cooperativista, dando-lhe plena existência legal, direcionando-se, assim, no mesmo sentido da Recomendação nº 127 da OIT, lembra que os trabalhadores ainda revelam-se inseguros sem o manto celetista, entendendo que *“o temor obreiro nasce do mau presságio do pulular das falcatruas. Os laboristas acabam por enxergar apenas o lado negativo em mais uma das formas de flexibilização das condições de trabalho pela dificuldade em separar o joio do trigo”*. E conclui: *“Seria como definir a faca como um instrumento que fere e mata, olvidando as suas inúmeras utilidades. Os meios fraudatórios devem ser combatidos diuturnamente. Contudo, não se pode jamais apagar o verdadeiro sentido da criação de cooperativa de trabalho que consiste num viés da história capaz de oferecer uma alternativa para a crucial crise do desemprego, traçando um caminho fincado na solidariedade como norte na busca dos meios possíveis de subsistência sem subserviência.”*<sup>94</sup>

### **2.9.3. – Pelo Ministério Público e pelo Ministério do Trabalho**

A Portaria nº 925/95, do Ministro do Trabalho, examinada anteriormente, revela em seus considerandos que a razão determinante da fiscalização severa que ela própria recomenda, é a Lei nº 8.949/94, que acrescentou o parágrafo único do art. 442 da CLT, estabelecendo que não há vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus cooperados, nem entre estes e a empresa tomadora de serviços. Admite, implicitamente – e com absoluta razão –, que a nova disposição legal estimulou não só a criação de novas cooperativas de trabalho, como, sobretudo, a simulação de cooperativas com o fim de burlar a legislação social.

Idêntica é a preocupação do Ministério Público, que, neste sentido, tem dado especial apoio à ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho.

---

<sup>94</sup> Acórdão nº 11283/2001, publicado no DJSC em 14.11.2001.

Registre-se, entretanto, que no afã de coibir abusos, o Ministério Público tem cometido excessos mediante ações civis públicas, através das quais procura impedir que empresas utilizem serviços de cooperativas, sem antes demonstrar a ilegitimidade dessas entidades. As ações civis públicas têm sido ajuizadas contra as empresas tomadoras dos serviços, mas atingindo, na verdade, uma terceira parte que é a cooperativa, cuja legitimidade não é sequer questionada. O questionamento, por vezes, fica restrito à indagação de ser a atividade finalística ou intermediária da empresa.

A respeito do equívoco do Ministério Público em utilizar-se de ações civis públicas para essas questões e de sua ilegitimidade ativa para ajuizá-las, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou, através da SDI II, em destacado aresto da lavra do eminente ministro **BARROS LEVENHAGEN**, no seguinte sentido:

*EMENTA - "MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO CONCESSIVA DE LIMINAR REQUERIDA EM SEDE DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA CONTRA A EMPRESA ORA IMPETRADA CONSISTENTE NA PROIBIÇÃO DE SE CONTRATAR OS SERVIÇOS DE COOPERATIVA DE TRABALHADORES. NA SUSPENSÃO DA PRÁTICA DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO-DE-OBRA EM FAVOR DA EMPRESA E NA DETERMINAÇÃO DE IMEDIATA CONTRATAÇÃO DOS EMPREGADOS COM REGISTRO EM CARTEIRA. Em que pese a legitimidade de parte do Ministério Público do Trabalho para patrocinar a ação civil pública, bem como a competência desta Justiça para processá-la e julgá-la, pois o pedido de suspensão das atividades da Cooperativa, de conteúdo constitutivo-negativo, reporta-se diretamente à relação de emprego, atraindo a aplicação do art. 114 da Constituição, que se notabiliza por sua incontrastável prodigalidade, assoma-se a inadmissibilidade da sua cumulação com o pedido de índole cominatória, indutora da ilegalidade da decisão que a acolheu liminarmente. Resta, de outra parte, evidenciada a abusivida-*

*de da decisão impugnada na ação mandamental por ter subtraído o direito de a empresa recorrida servir-se da mão-de-obra advinda da Cooperativa. Sobretudo porque só o poderia na esteira do acolhimento do pedido de que seja dissolvida compulsoriamente a cavaleiro da assinalada ilicitude de suas atividades, pois teria sido criada e controlada pela impetrante com o intuito de se por a salvo dos encargos oriundos da relação de emprego, cuja verificação demanda ampla dilação probatória incondizente com a cognição sumária inerente à liminar concedida na ação civil pública. Recurso ordinário a que se nega provimento” (TST – ROMS 589373/99 – Relator Min. A. J. BARROS LEVENHAGEN, SDI-II, publ. DJU 12.05.2000, p. 232).*

No mesmo sentido, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, como revela a seguinte decisão:

*EMENTA – “AÇÃO CIVIL PÚBLICA – O Ministério Público do Trabalho, ao móvel de denunciar, invalidar ou insubsistir a contratação de prestação de serviços via Cooperativa, não pode endereçar a ação civil pública aos tomadores desses serviços, deixando ao léu o litisconsórcio necessário e ou unitário, que o agir também em face do ente cooperativo que celebra tais contratos. Ocorre que na dicção da Lei Complementar 75/93, art. 83, inciso IV, a relação cooperativa-cooperado alheia ao MPT, como também a relação cooperativa-tomador de serviços, alheia ao Parquet da Especializada e, assim, a proposição de ação civil pública ao propósito oblíquo de estancar contratações com cooperativas exala ausência de pressupostos de constituição e desenvolvimento válido e regular (art. 267, IV, CPC) De outro lado, reconhecimento de vínculo empregatício de trabalhadores que mourejam para empreendedores da atividade econômica identifica potencial direito individual plúrimo – que exige exame individual de*

*cada caso -, o que basta para, em substância, distinguir-se de interesses/direito coletivos, e como apenas a estes agasalhada a tutela perante a Justiça do Trabalho, via da ação civil pública, falta ao Parquet legitimidade ativa (art. 267, VI, CPC)”* (TRT 3ª R. – 2ª T. RO-8023/99 – Relator Juiz **ANTÔNIO FERNANDO GUIMARÃES**, publ. DJMG 24.11.1999, p. 23).

## **2.10. – AS COOPERATIVAS DE TRABALHO VISTAS PELOS TRIBUNAIS**

### **TRT DA 2ª REGIÃO - SÃO PAULO**

*“ Inexiste vínculo empregatício entre a cooeprativa e seu associado e entre este e o tomador de serviço daquela”* (TRT 2ª Região – RO 02920370736 – Ac. nº 29503008338 Rel. Juiz **SYLMAR GASTON SCHWAB**, publ. DJSP de 10.08.1995).

*“ COOPERATIVA. RELAÇÃO DE EMPREGO. Inexiste vínculo empregatício na relação de trabalho do associado através de sua cooperativa, sistema legalmente reconhecido como de autonomia, a teor do parágrafo único do art. 442 da CLT”* (TRT 2ª Região – RO 02960090432, Ac 8ª T. nº 029703667852, Rel. Juíza **WILMA NOGUEIRA DE ARAÚJO VAZ DA SILVA**, publ. DJSP de 07.08.1997).

### **TRT DA 3ª REGIÃO – MINAS GERAIS**

*“TRABALHADORES ORGANIZADOS EM COOPERATIVA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS. RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. Trabalhador associado a*

*cooperativa de trabalho regularmente constituída, que presta serviços a vários tomadores distintos, sem fixação, portanto, a nenhuma fonte de trabalho, não pode ser considerado empregado nem daquela nem de nenhum destes, a teor do art. 442 da CLT, com a redação da Lei 8.949/94.*” (TRT 3ª Região - RO-12736/96 - Ac. 5ª Turma - 11.11.96 - Rel. Juiz **MÁRCIO RIBEIRO DO VALLE** - publ. no DJMG de 18.01.97).

*“RELAÇÃO DE EMPREGO - COOPERATIVA - Não existe vínculo de emprego entre a cooperativa e seus associados, nem entre estes e a tomadora de serviços daquela (parágrafo único do artigo 442/CLT)”.* (TRT 3ª Região - RO-9677/95 - Ac. 2ª Turma - 31.10.95 - Rel. Juiz **EDUARDO AUGUSTO LOBATO** - publ. no DJMG de 17.11.95).

*“COOPERATIVAS DE TRABALHO – O instituto das cooperativas de trabalho representam inegável avanço nas relações de trabalho notadamente nos tempos atuais onde as taxas de desemprego atingem números astronômicos e a economia passa por uma mudança profunda em seus conceitos e o carro chefe de transformações é, sem dúvida alguma o trabalho que vem tomando contornos diferentes, mais flexíveis. Assim, verificado que a cooperativa foi regularmente formada, que o reclamante tinha ciência e concordância das condições em que o trabalho, enquanto cooperado era prestado e que os serviços prestados pela cooperativa são perfeitamente compatíveis com a terceirização, não há porque não reconhecer a validade da cooperativa. Recurso da reclamada a que se deu provimento para reconhecer a inexistência de relação de emprego e inverter os ônus da sucumbência.”* (TRT 3ª Região – RO-12097/98 – Ac. 3ª Turma – Rel. Juiz **MARCOS HELUEY MOLINARI** - publicado no DJMG de 04.05.99).

*“RELAÇÃO DE EMPREGO – COOPERATIVA – A formação de sociedades cooperativas tem apresentado resultados positivos em diversas áreas de prestação de serviços, como no caso de médicos, consultores, arquitetos, ou seja, trabalhadores que gozam de autonomia em razão da natureza de sua atividade. Elas devem ser criadas espontaneamente em torno de um objetivo comum, mas mantendo-se sempre a independência do cooperado na execução dos serviços. Fica descaracterizada a situação de cooperado se a hipótese versa sobre trabalhador rural que presta serviços pessoalmente, a empregador na colheita do café mediante salário e sujeito a liderança do turmeiro, participando integrativamente desse processo produtivo empresarial, embora formalmente compusesse o quadro de uma cooperativa”* (TRT 3ª Região – 2ª T. RO 3079/97, Rel. Juíza **ALICE MONTEIRO DE BARROS**, publ. no DJMG de 18.11.1997)

#### **TRT DA 4ª REGIÃO - RIO GRANDE DO SUL**

*“RELAÇÃO DE EMPREGO. Não existindo qualquer prova de fraude à legislação trabalhista na prestação de serviços pelo reclamante, na qualidade de associado da cooperativa, a teor da Lei nº 5.764/71, impõem-se afastar o vínculo empregatício pretendido com as reclamadas, absolvendo-se, por consequência, ambas da condenação imposta.”* ( TRT 4ª Região – Acórdão 2ª Turma nº 01166.018/95-4 – Rel. Juíza **DULCE OLENCA B. PADILHA**).

*“VÍNCULO DE EMPREGO. COOPERATIVA. O trabalho prestado por trabalhador, na qualidade de sócio cooperativado, na forma da Lei nº 5.764/71, não gera vínculo de emprego. Nega-se provimento.”* ( TRT 4ª Região – Acórdão 3ª Turma nº 01328.018/96-2, Rel. Juiz **AYRTON LUIZ GIOVANNINI**).



*“COOPERATIVA DE MÃO-DE-OBRA – VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE. Ainda que desvirtuada a finalidade da cooperativa de serviços, eventual vínculo de emprego só poderá ocorrer entre o trabalhador e o tomador dos serviços, sendo inviável a condenação – mesmo como responsável subsidiária – da cooperativa, pois isso implicaria, em última análise, a responsabilização dos próprios trabalhadores”* (TRT 4ª Região, acórdão 5ª T n.82741/97-2 , Rel. Juiz **RICARDO GEHLING**, julgado em 19.08.1999, publ. no DJRS de 13.09.1999).

*“VÍNCULO DE EMPREGO. COOPERATIVA. Não é de emprego a relação que se estabelece entre o trabalhador, como sócio cooperativado, e a cooperativa e/ou o tomador de serviços, conforme prevê a Lei 5764/71, combinada com o parágrafo único do art. 442 da CLT. Recurso a que se dá provimento para absolver as reclamadas da condenação que lhes foi imposta”* (TRT 4ª Região, acórdão 6ª T n. 860018/95-4 (RO), Rel. Juíza **JANE ALICE DE AZEVEDO MACHADO**, julgado em 13.08.1998, publ. no DJRS de 14.09.1998).

*“ASSOCIADOS DE COOPERATIVA. PRETENSÃO QUANTO AO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO COM A EMPRESA BENEFICIÁRIA DOS SERVIÇOS E/OU COM A COOPERATIVA DEMANDADA NA FORMA SUBSIDIÁRIA: Conforme o parágrafo único do art. 442 da CLT, não existe vínculo empregatício entre a Cooperativa e os seus associados, não havendo que se falar, igualmente, na existência do liame empregatício entre os associados daquela entidade e a empresa contratante , beneficiária dos serviços dos cooperativados. Hipótese de contratação pela primeira demandada (contra quem foi proposta a ação de início) dos serviços dos associados da cooperativa denunciada á lide...”* (TRT 4ª Região,

acórdão 4ª T n. 802561/96-9 (RO), Rel. Juíza **TERESINHA M. D. S. CORREIA**, publ. no DJRS de 07.12.1998).

*“RELAÇÃO DE EMPREGO. Não existindo qualquer prova de fraude à legislação trabalhista na prestação de serviços pelo reclamante, na qualidade de associado da cooperativa, a teor da Lei 5764/71, impõe-se afastar o vínculo empregatício pretendido com a reclamada Cooperativa de Prestação de Serviços dos Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre – COOTRAVIPA e, por consequência, absolver ambas as reclamadas da condenação”* (TRT 4ª Região, acórdão n. 1175018/95-3 REO/RO, Rel. Juíza **DULCE OLENCA BAUMGARTEN PADILHA**, publ. no DJRS de 10.05.1999).

*“VÍNCULO DE EMPREGO. COOPERATIVA. O trabalho prestado por trabalhador, na qualidade de sócio cooperativado, na forma da Lei 5.764/71, não gera vínculo de emprego. (...)”*. (TRT 4ª Região, acórdão 1328018/96-2 (RO), Rel. Juiz **AYRTON LUIZ GIOVANNINI**, publ. no DJRS de 24.05.1999).

#### **TRT DA 12ª REGIÃO – SANTA CATARINA**

*“COOPERATIVA. CONTRATO DE TRABALHO. Não há vínculo entre cooperativado e a cooperativa de trabalho que opere de modo típico. Lei nº 5.764/71, art. 90. A participação em cooperativa de trabalho típica, regularmente constituída, mediante rateio dos resultados com base no registro das horas laboradas, significa exercício de atividade compartilhada, inclusive quanto aos riscos, o que é incompatível com a subordinação jurídica caracterizadora do vínculo trabalhista”* (TRT 12ª Região, RO-V-968/99, 1ª T acórdão n. 3480/99, Rel. Juiz

LUIZ FERNANDO VAZ CABEDA, publ. no DJSC de 23.04.1999).

*“RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. LICITUDE. Não comprovada a fraude, é lícita a rescisão do contrato de trabalho, mesmo existente cláusula de garantia de emprego, se os trabalhadores despedidos pretendiam e passaram a participar de cooperativa”* (TRT 12ª Região, RO-V-5432/94, 2ª T. acórdão n. 4055/96, Rel. Juiz J. L. MOREIRA CACCIARI, publ. no DJSC de 25.07.1996).

*“COOPERATIVA DE TRABALHO. FORMA LEGAL DE ASSOCIATIVISMO. Malgrado a resistência e o descrédito da sociedade, a cooperativa de trabalho constitui uma forma legal de associativismo capaz de oferecer uma concreta alternativa para a crucial crise do desemprego, traçando um caminho fincado na solidariedade como norte na busca de meios possíveis de sobrevivência sem subserviência”* (TRT 12ª Região, RO-V-A-10408/00, 2ª T. acórdão n. 11283/01, Rel. Juíza MARIA APARECIDA CAITANO, publ. no DJSC de 13.11.2001).

#### **TRT DA 15ª REGIÃO - CAMPINAS**

*“COOPERATIVAS DE TRABALHO OU DE MÃO-DE-OBRA - LEI Nº 5.764/71 - ART. 174, § 2º DA C.F. E ART. 442, § ÚNICO, DA CLT. - Não reconhecendo como autêntica sua inscrição como associado de Cooperativa, deverá o reclamante, na peça inaugural, denunciar a eventual fraude, colocando no polo passivo tanto a cooperativa de mão-de-obra como a tomadora de seus serviços. Postulando como se apenas a tomadora fosse sua ex-empregadora, e escondendo a existência da cooperativa, omite a informação essencial (sobre o*

*contrato de cooperativismo pré-existente) para o deslinde da demanda, o que, já de início, depõe contra a credibilidade de seu pedido.*

*Também ao não impugnar a defesa da tomadora, nem os documentos juntados a ela, que provam sua condição de cooperado, assente tacitamente com a veracidade dos mesmos.*

*Por outro lado, as cooperativas de mão de obra devem ser encaradas com a presunção de legalidade, sempre que devidamente constituídas e operando de acordo com a lei, devendo ser prestigiadas pelo Poder Judiciário, por força do apoio e do estímulo que elas recebem de nossa Constituição Federal.*

*Só excepcionalmente uma cooperativa poderá sofrer restrições, desde que previamente tenha restado provado, em processo próprio, que não passa de uma simulação.*

*O Ministério do Trabalho, através da Portaria GM/MTb 925, de 28.09.95, está incumbido da inspeção dessas entidades cooperativistas, no sentido da detecção de eventuais irregularidades na existência das mesmas.*

*Recurso a que se dá provimento para julgar improcedente a ação.” (TRT 15ª Região - RO-1.378/97 - Ac. 5ª Turma nº 18.191/98 - julgamento em 05.05.98 - Rel. Juiz ANTÔNIO TADEU GOMIERI - publ. no DJSP em 18.06.98 ).*

## CAPÍTULO 3

### LEGITIMIDADE DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

#### 3.1. – LEGISLAÇÃO APLICÁVEL ÀS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Em sintonia com os elementos diferenciadores das sociedades cooperativas e do contrato de trabalho, antes examinados, o art. 90 da Lei nº 5.764/71 estabelece que:

*“Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”*

O art. 91 da mesma Lei, a seu turno, dispõe que:

*“As cooperativas igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária”.*

Há algum tipo de conflito entre as duas disposições legais? É claro que não! Entre elas não há nenhuma incompatibilidade, como alguns juristas já apontaram. Ao contrário, elas são absolutamente coerentes, porque se referem a duas situações diferentes.

O art. 90 trata de uma relação horizontal entre associados de uma sociedade, onde prevalece a *affectio societatis* e a total independência entre eles. Já o art. 91, dispõe sobre uma relação jurídica vertical, entre pessoas hierarquicamente desniveladas, em face da subordinação jurídica de uma para outra. Dispõe, portanto, sobre relação de emprego. É óbvio que a sociedade cooperativa, como qualquer empresa, pode, e certamente necessita, ter seus próprios empregados para exercer funções inteiramente diferentes daquelas executadas por seus associados.

**CASTILHO PEREIRA**, examinando a questão, indaga se é possível ser dito que, em determinadas condições, o cooperado seja empregado da cooperativa, apesar da literalidade do art. 90? Ele afirma que sim, ao dizer que “*a resposta é positiva e ela não é nova no Direito do Trabalho, onde se debate sempre a zona cinzenta que separa o contrato de trabalho de outros diferentes tipos de relação contratual. É a hipótese do que MAURÍCIO GODINHO DELGADO chama de sociedade como simulação. Matéria também exhaustivamente estudada por PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA*”<sup>95</sup>

Após colocar sob a forma de exemplo, “*que um motorista de carreta da Cooperativa Central dos Produtores de Leite não pode, comprando dez cotas da cooperativa, perder todas as garantias trabalhistas decorrentes do manifesto contrato de emprego que efetivamente existia*”, conclui que neste caso se está no campo do art. 9º da CLT, casuisticamente resolvido.

A conclusão é correta, mas as premissas das quais partiu não são, *permissa venia*.

Não há como perder de vista que a lei não é texto, mas contexto (*lex non est textus, sed contextus*). Ela não vive isolada. Por isso, se a sociedade cooperativa é simulada, ela não é legítima, e não sendo legítima, não é, em sua essência, uma sociedade cooperativa, porque não existe legitimamente no mundo jurídico. Em tal hipótese, os associados, vítimas da simulação (presumivelmente

---

<sup>95</sup> *Op.cit.* p. 49

forçados a participar dela) terão de ser reconhecidos como empregados, sendo-lhes assegurado, nesta condição, todos os direitos de natureza trabalhista.

No exemplo dado, ainda que a sociedade seja uma cooperativa legítima, não se trata de um trabalho próprio dos cooperativados, e neste caso nada impede que o trabalhador seja empregado, desde que presentes na relação jurídica os demais elementos configuradores do contrato de emprego, além da pessoalidade: a não-eventualidade dos serviços prestados, a subordinação e a onerosidade.

A função de motorista nada tem a ver com a do produtor de leite. Mesmo comprando quotas da cooperativa de produtores de leite, o trabalho do motorista não constitui um **ato cooperativo**, assim entendido, de acordo com o art. 79 da Lei nº 5.764/71, **o praticado entre a cooperativa e seus associados para a consecução dos seus objetivos sociais**. O trabalho de motorista não se insere no objetivo social da cooperativa de produtores de leite, razão por que sua condição de associado é que se afigura irregular.

Aproveitando o exemplo dado, imagine-se, por outro lado, que o motorista seja também produtor de leite. Nesta última condição ele não será, certamente, empregado da cooperativa, uma vez que, sendo associado, o trabalho é voltado para a consecução dos objetivos sociais da instituição. Seu trabalho está intimamente ligado aos fins sociais da cooperativa. Mas se, mesmo na condição de associado, ele presta também serviços de motorista, nesta hipótese excepcional ele poderá ser a um só tempo, associado e empregado, desde que presentes os elementos configuradores da relação de emprego.

### **3.2. - O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 442 DA CLT**

A Lei nº 8.949, de 09.12.1994 acrescentou um parágrafo ao art. 442 da CLT, repetindo as disposições do art. 90 da Lei nº 5.764/71 e estendendo a impossibilidade de formação do vínculo empregatício ao tomados dos serviços da cooperativa.

O parágrafo único do art. 442 da CLT está assim redigido:

*“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.*

A primeira indagação a fazer é sobre qual a razão dessa nova disposição legal.

É CASTILHO PEREIRA, quem esclarece, apoiado em artigo de FRANCISCO JOSÉ DA COSTA ALVES, LUIZ FERNANDO PAULILLO e EDSON ANTÔNIO DA SILVA, publicado na Revista LTr, que a Lei nº 8.949/94 tem como origem um projeto elaborado por parlamentares do Partido dos Trabalhadores (PT), a pedido do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST). O problema é que nos assentamentos, após a conquista da terra, o MST organiza o trabalho de produção dos assentados sob a forma de cooperativas, de maneira que cada assentado receba de acordo com a sua participação no trabalho coletivo dos associados. *“É comum estas cooperativas empreitarem trabalhos para proprietários vizinhos. Por conta disto, quando algum dos assentados resolve sair da cooperativa entra na Justiça do Trabalho reivindicando direitos trabalhistas da cooperativa. Daí a lei que visou a fortalecer a cooperativa: não há relação de emprego nem com ela nem com o tomador do serviço.”*<sup>96</sup>

Consta da exposição de motivos do projeto transformado na Lei nº 8.949/94, que introduziu o parágrafo único do art. 442 da CLT:

*“A insegurança dos trabalhadores é muito grande, o que no campo aumenta a legião dos bóias-frias, contribuindo para o êxodo rural e estes mesmos ‘evacuados’ do campo se fixam nas periferias das grandes cidades, amargando a falta de oferta de emprego. Esse fluxo migratório que chega a um ritmo de dois milhões de pessoas por ano gera a necessidade da criação de 600 mil novos empregos anualmente,*

---

<sup>96</sup> idem, p. 50



*sem contar com o crescimento de mais mão-de-obra urbana.”*

E continua: *“Está 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”.*

Qual a utilidade dessa nova disposição legal? Nenhuma ! A Lei nº 8.949/94 é inteiramente inútil. Trata-se de uma superfetação, por ser redundante e dizer o óbvio. É esta, lamentavelmente, a cultura legislativa brasileira, como se só a interpretação gramatical e direta de uma lei fosse eficaz. Algumas vezes a lei chega a ser elevada à categoria de norma constitucional para não ser relativizada.

Cumpra perguntar: se fosse revogado o parágrafo único do art. 442 da CLT, algo se modificaria na relação jurídica da cooperativa com seus associados e na destes com o tomador dos serviços daquela ?

A resposta é negativa. Nada seria modificado.

A introdução do parágrafo único no art. 442 da CLT, absolutamente desnecessária, em vez de trazer algum benefício ao sistema cooperativista, criou na verdade um problema imenso. Estimulou a criação de cooperativas simuladas, com o objetivo de retirar do trabalhador a ação do Direito do Trabalho. O joio misturou-se ao trigo, tornando difícil separá-los. E o que é mais grave, diante dos inúmeros casos de simulação, é comum constatar-se que, tanto na visão do Ministério do Trabalho, em sua missão fiscalizadora, quanto do Ministério Público do Trabalho, e mesmo do próprio Judiciário Trabalhista, como já se viu anteriormente, a premissa tem sido, de modo geral, a de que toda a cooperativa de trabalho é simulada, até prova em contrário, o que é um equívoco lamentável.

Na análise de cada caso, é necessário considerar a natureza, a formação e o objetivo de cada sociedade cooperativa, cuja resposta já era dada oficialmente no Brasil pelo Decreto n. 22.239, de 19.12.1932, através do conceito contido em seu art. 24, segundo o qual:

*“São cooperativas de trabalho aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, tem como finalidade primordial melhorar a remuneração e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar e executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.”*

### **3.3. - A VALIDADE DO CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR COOPERATIVAS DE TRABALHO. PRESSUPOSTOS**

A validade do contrato celebrado com cooperativa depende de dois pressupostos:

- a) da legítima formação da sociedade;
- b) da natureza do trabalho contratado.

Satisfeitos esses dois pressupostos, certamente não haverá, em nenhuma hipótese, vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, nem entre estes e o tomador dos serviços daquela, independentemente da existência, ou não, do disposto no parágrafo único do art. 442 da CLT, que apenas dispõe sobre o óbvio, diante do que já anteriormente dispunha o art. 90 da Lei nº 5.764/71, ainda em vigor.

Na análise do tema, cumpre primeiramente examinar se a cooperativa foi regularmente constituída, na forma da lei.

Estabelecida a premissa da legitimidade da cooperativa,<sup>97</sup> o passo seguinte é verificar qual a natureza do trabalho contratado com o tomador dos serviços, isto é, se está inserido em sua atividade-fim ou em sua atividade-meio.

Sendo atividade-meio, nada impede que o contrato seja terceirizado e celebrado com a cooperativa. A situação jurídica dele resultante será absolutamente regular.

Sendo atividade-fim, o contrato nasce viciado e, em consequência, com aqueles que executam trabalho como empregados da cooperativa, o vínculo de emprego se desloca para o tomador dos serviços. O mesmo não ocorre, entretanto, e nisso reside a nosso ver o equívoco em que muitos incorrem, com os associados da cooperativa, pelas razões já apontadas no capítulo 2.8.1.1. O Enunciado 331 do TST aplica-se apenas e tão-somente à primeira hipótese e jamais à segunda.

### **3.4. - EFEITOS DA FORMAÇÃO ILEGÍTIMA DA SOCIEDADE COOPERATIVA**

A existência de qualquer defeito na formação do ato jurídico, impede o seu aperfeiçoamento ou o torna viciado. Quando seu aperfeiçoamento é obstado pela incapacidade das partes, pela inidoneidade ou impossibilidade de seu objeto, pelo defeito de forma prescrito em lei ou quando a lei assim o declare, o ato jurídico é nulo.

Entretanto, quando o defeito na constituição da sociedade decorre de erro substancial, de dolo, de coação, de simulação ou de fraude, o vício de consentimento torna o ato anulável.

As cooperativas, de modo geral, são constituídas regularmente por agentes capazes, com objeto lícito, cumprindo os requisitos legais de sua constituição, atendendo, assim, aos aspectos formais para o seu aperfeiçoamento e legi-

---

<sup>97</sup> A constituição e o funcionamento das sociedades cooperativas é regulada pela Lei nº 5.764, de

timidade. Mas a manifestação de vontade de seus associados pode conter vícios capazes de invalidar seus atos constitutivos, tornando-os anuláveis.

Dos defeitos acima apontados na formação das cooperativas, os mais comuns são a coação e a fraude.

A coação ocorre, muitas vezes, quando a empresa, para eximir-se dos encargos sociais, obriga seus empregados a constituírem uma cooperativa e através dela continuar a prestar seus serviços, sob a ameaça de, não o fazendo, perderem o emprego. A fraude se dá, quando a própria empresa organiza uma cooperativa de trabalho e a administra, reduzindo o ganho dos trabalhadores e eximindo-se dos encargos sociais.

Diante de tais casos, tanto o Ministério do Trabalho, através de sua fiscalização, quanto o Ministério Público do Trabalho, têm estado atentos e agem freqüentemente visando a coibir os abusos.

A Portaria nº 925, do Ministro do Trabalho, de 28.09.1995 orienta os agentes da inspeção do trabalho para que, ao fiscalizarem as empresas tomadoras de serviços de sociedades cooperativas, procedam ao levantamento físico, com o objetivo de detectarem a existência de possíveis indícios de relação de emprego entre a tomadora e os cooperados. Paralelamente, recomenda a mesma portaria que o agente de inspeção do trabalho verifique junto à sociedade cooperativa se a mesma se enquadra no regime jurídico estabelecido pela Lei nº 5.764/71, mediante a análise das seguintes características:

- a) número mínimo de vinte associados;
- b) capital variável, representado por quotas-partes, para cada associado, inacessíveis a terceiros, estranhos à sociedade;
- c) limitação do número de quotas-partes para cada associado;
- d) singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, exceção feita às de crédito, optarem pelo critério de proporcionalidade;

- e) quorum para as assembleias, baseado no número de associados e não no capital;
- f) retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado;
- g) prestação de assistência ao associado;
- h) fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.

Sendo ilegítima, obviamente não se trata de sociedade cooperativa, mas de simulação. Neste caso a relação de emprego se forma diretamente com o tomador dos serviços.

Constatada a ausência das características da sociedade cooperativa, o próprio Ministério do Trabalho, através de seus órgãos competentes, por recomendação contida na mesma portaria, deverá apresentar denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho, à qual compete, entre outras atribuições, propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato que viole as liberdades individuais ou coletivas ou direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

A hipótese é a prevista no Enunciado nº 331, da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual, *“ 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”*.

# CONCLUSÃO

## **a) Sobre a natureza das relações de trabalho e suas transformações**

As relações de trabalho têm natureza essencialmente econômica e sofrem, por isso, imediato reflexo diante de qualquer modificação na economia.

Ao longo do século XX, entre todas as formas de relação de trabalho, a que mais se aprimorou, sem qualquer sombra de dúvida, foi a de natureza empregatícia, em face da sociedade industrial que nele teve seu apogeu.

O chamado Estado moderno (vigilante, provedor, arrecadador de impostos), encarregou-se de regular tais relações, diretamente ou estimulando a ação sindical. Em consequência, nos conflitos entre capital e trabalho, as normas de composição foram de duas ordens: as de natureza negocial (autocompositivas), nas sociedades em que os sindicatos se desenvolveram e tornaram-se fortes, e as de natureza legal (heterocompositivas), onde os conflitos são solucionados ou controlados através de normas emanadas do Estado.

Com a sociedade denominada pós-industrial, ainda em formação, caracterizada pelo predomínio numérico dos trabalhadores no setor terciário da economia, todo o panorama do século XX começa a se modificar no início deste novo século, destacando-se como fatores determinantes dessas alterações: a evolução da tecnologia (principalmente a robótica, a informática e as comunicações); a

derrubada de fronteiras, tanto nacionais, quanto ideológicas e econômicas; o processo acelerado de globalização; a queda do muro de Berlim, que simbolizou o desmoronamento do mundo comunista; o livre comércio e a redução do tamanho do Estado através da privatização de suas atividades sócio-econômicas.

O que se observa é que estamos vivendo um período histórico em que pressupostos econômicos, sociais e políticos são inteiramente diferentes daqueles dos últimos cem anos.

#### **b) Sobre as alternativas para a superação do problema do desemprego**

A globalização da economia impôs novas condições às relações de trabalho tradicionais, obrigando os chamados atores sociais a profundas reflexões sobre a necessidade de reforma dos padrões que vinham sendo utilizados.

As soluções até então encontradas já não se aplicam inteiramente aos problemas de hoje. Para os novos desafios, há necessidade de outras soluções substitutivas ou complementares das já existentes.

As exigências freqüentes dos sindicatos profissionais frente aos patrões, através das quais as classes trabalhadoras conquistaram benefícios significativos ao longo do século XX, cedem lugar agora a negociações subordinadas a um outro componente: a concorrência, não só local, mas, sobretudo, internacional. As conquistas marcantes foram substituídas por modelos de flexibilização, que outra coisa não indicam senão a perda do poder negocial dos sindicatos e, com isso, o seu enfraquecimento. Indicam também, como conseqüência, que as *relações de emprego*, que antes ocupavam o lugar central entre os diversos tipos de relação de trabalho, passam a conviver, lado a lado, com os demais.

O emprego tradicional é hoje incapaz de dar, sozinho, segurança ao trabalhador ou suporte social diante dos problemas gerados pela economia sem fronteiras.

Embora fosse socialmente mais justo, não há como submeter aos interesses dos trabalhadores as leis econômicas, numa economia que abrange toda a sociedade em escala mundial, e que, lamentavelmente, o dirige. Restringir o livre mercado em qualquer país significa expulsar o capital e a tecnologia para além de suas fronteiras e, em consequência, o que é mais grave, reduzir a oferta de empregos, provocando recessão. Esse é o principal motivo da deterioração das relações de trabalho na maior parte dos países do mundo, como admite a OIT no relatório publicado em Genebra em 1995<sup>98</sup> e essa é a situação alarmante que vive a sociedade moderna, que procura avidamente soluções para superar a crise.

O Fordismo, como sistema modelo de produção, com a concentração verticalizada das atividades industriais, cede lugar à descentralização, que, no campo laboral, consiste na terceirização, isto é, na contratação de terceiros para a execução de serviços independentes, em virtude do que as empresas podem concentrar seus esforços em suas atividades básicas e essenciais, transferindo as atividades-meio a pessoas estranhas a seus quadros.

Entre os diversos tipos de terceirização, destaca-se o trabalho prestado por **cooperativas de trabalho**, objeto deste estudo.

Sob o ponto de vista econômico, a terceirização tem sido apontada como sistema capaz de criar parcerias e de permitir que a empresa concentre seus esforços no processo principal de sua atividade, com o conseqüente aumento de qualidade e melhor administração do tempo de produção. Contudo, analisada pelo ângulo tradicional do Direito do Trabalho, a terceirização apresenta pontos negativos, como a redução do contingente de empregados na sociedade e a diminuição de seu poder aquisitivo, já que parte do valor da folha de pagamento é destinada ao intermediário. Entretanto, pelo menos no que se refere a cooperativas, essa conclusão é equivocada, já que não há supressão na utilização de mão-de-obra, mas apenas alteração na forma de prestação dos serviços, e a intermediação se faz pela própria cooperativa, na qual, por não possuir fim lucrativo, o resultado reverte em favor dos seus associados, que são os próprios trabalhadores.

Ocorre que, como sói acontecer nas soluções de natureza socio-

---

<sup>98</sup> op. cit.



econômicas, há sempre quem as utilize como forma de tirar proveito próprio, em detrimento de alguém, de forma ilegal. Isso tem acontecido através da formação fraudulenta de cooperativas, principalmente após a desnecessária Lei 8.949/94, que acrescentou o parágrafo único ao art. 442 da CLT. Inspirados por aquela disposição legal, muitos empregadores inescrupulosos utilizaram-se de falsas cooperativas de trabalho, por eles mesmos organizadas, para fugir das obrigações sociais resultantes da relação de emprego. Isso passou a gerar desconfiânças em relação à legitimidade das cooperativas de trabalho, mas esse lado negativo não deve ser capaz de comprometer os verdadeiros objetivos das cooperativas de trabalho, nem de retirar delas o mérito de ser uma das soluções capazes de superar a cruciante crise do desemprego, que tanto atemoriza a sociedade moderna.

### **c) Sobre a cooperativa de trabalho como espécie do gênero terceirização laboral**

Não fossem as normas trabalhistas de cunho protecionista, o exame em torno da legitimidade das cooperativas de trabalho seria quase irrelevante e limitado aos aspectos meramente formais dos seus atos constitutivos como acontece com as associações em geral. Toda a polêmica gira em torno da proteção dada a um determinado tipo de trabalhador: o *empregado*, isto é, aquele que trabalha em proveito de terceiro e sob a dependência deste.

O que caracteriza a terceirização, sob a forma de relação de trabalho mediata, é a interposição de terceiro entre o trabalhador e o tomador dos serviços, cumprindo destacar que, diversamente do que ocorre com a *marchandage* (figura nefasta, por explorar o trabalho alheio, sem qualquer retribuição social ao trabalhador) e com as empresas prestadoras de serviços (cujo funcionamento é autorizado por lei, como a 6.019/74 e a 7.102/83), as cooperativas, elas mesmas, como associação, intermediam a mão-de-obra de seus próprios associados, dispensando a intervenção de terceiros.

lação

**d) Sobre a desnecessidade da disposição contida no parágrafo único do art. 442 da CLT**

O parágrafo único do art. 442 da CLT dispõe apenas sobre o óbvio. Independentemente do preceito nele contido, não pode existir vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. Isso porque, entre a cooperativa e seus associados há uma relação jurídica de natureza societária, incompatível com a relação de emprego. O associado da cooperativa, por outro lado, como diretamente interessado no resultado da atividade econômica da sociedade, não pode se vincular ao tomador dos serviços como empregado. Seria o mesmo que atribuir relação empregatícia do sócio de uma sociedade civil de prestação de serviços profissionais (v.g. de advogados, de engenheiros, de médicos, etc.) ou sócio de uma empreiteira de mão-de-obra, com quem utiliza seus serviços.

**e) Sobre as conseqüências da formação ilegítima de uma cooperativa de trabalho e a competência judicial sucessiva para declará-la e para apreciar e julgar seus efeitos jurídico-trabalhistas**

O que pode ocorrer é que uma cooperativa (assim como a sociedade civil de profissionais ou a sociedade empreiteira de mão-de-obra) seja ilegítima, formada irregularmente com intuito de fraude ou de qualquer outra irregularidade capaz de viciar seu aperfeiçoamento como pessoa jurídica. Nesses casos, considerando que a relação jurídica entre a cooperativa de trabalho e seus associados é de natureza civil, o reconhecimento de relação de emprego entre o tomador de serviços e os associados só é possível se antes for declarada a inexistência jurídica da cooperativa, por vício de sua formação.

A hipótese, portanto, não é a mesma a que alude o Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que vincula o empregado da empresa prestadora de serviço à tomadora.

A competência para a declarar a irregularidade da formação da cooperativa e sua conseqüente inexistência jurídica não é da Justiça do Trabalho, mas da Justiça Comum, já que a relação do associado com a cooperativa é de natureza civil, e não trabalhista.

O art. 114 da Constituição Federal é claro ao limitar a competência da Justiça do Trabalho a dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. A competência para apreciar e julgar as controvérsias entre o sócio e a sociedade ou entre o sócio e os que se utilizam da sociedade não é, portanto, da Justiça do Trabalho.

Em razão disso, só após reconhecida a nulidade da formação da cooperativa pela Justiça Comum, pode a matéria ser submetida à apreciação da Justiça do Trabalho. O reconhecimento judicial da ilegitimidade da cooperativa é da competência da Justiça Comum e constitui pressuposto para o reconhecimento de possível relação de emprego entre o trabalhador “associado” e a sociedade que não é cooperativa.

# **A N E X O S**

## ANEXO A

# LEGISLAÇÃO SOBRE COOPERATIVAS DE TRABALHO

### CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA

Art. 5.º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

Art. 146. Cabe à lei complementar:

(...)

III – estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre:

(...)

c) adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas.

ratica

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado.

(...)

§ 2.º A lei apoiará e estimulará o **cooperativismo** e outras formas de associativismo.

§ 3.º O Estado favorecerá a organização da atividade garimpeira em **cooperativas**, levando em conta a proteção do meio ambiente e a promoção econômico-social dos garimpeiros.

§ 4.º **As cooperativas** a que se refere o parágrafo anterior terão prioridade na autorização ou concessão para pesquisa e lavra dos recursos e jazidas de minerais garimpáveis, nas áreas onde estejam atuando, e naquelas fixadas de acordo com o art. 21, XXV, na forma da lei.

Art. 187. A política agrícola será planejada e executada na forma da lei, com a participação efetiva do setor de produção, envolvendo produtores e trabalhadores rurais, bem como dos setores de comercialização, de armazenamento e de transportes, levando em conta, especialmente:

(...)

**VI – o cooperativismo;**

(...)

Art. 192. O sistema financeiro nacional, estruturado de forma a promover o desenvolvimento equilibrado do País e a servir aos interesses da coletividade, será regulado em lei complementar, que disporá, inclusive, sobre:

**VIII – o funcionamento das cooperativas de crédito e os requisitos para que possam ter condições de operacionalidade e estruturação próprias das instituições financeiras.**

to e

**LEI Nº 5.764, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1971**

Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I****Da Política Nacional de Cooperativismo**

Art. 1º Compreende-se como Política Nacional de Cooperativismo a atividade decorrente das iniciativas ligadas ao sistema cooperativo, originárias de setor público ou privado, isoladas ou coordenadas entre si, desde que reconhecido seu interesse público.

Art. 2º As atribuições do Governo Federal na coordenação e no estímulo às atividades de cooperativismo no território nacional serão exercidas na forma desta Lei e das normas que surgirem em sua decorrência.

Parágrafo único. A ação do Poder Público se exercerá, principalmente, mediante prestação de assistência técnica e de incentivos financeiros e creditórios especiais, necessários à criação, desenvolvimento e integração das entidades cooperativas.

**CAPÍTULO II****Das Sociedades Cooperativas**

Art. 3º Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas

para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

I - adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;

II - variabilidade do capital social representado por quotas-partes;

III - limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;

IV - inaccessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;

V - singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;

VI - quorum para o funcionamento e deliberação da Assembléia Geral baseado no número de associados e não no capital;

VII - retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembléia Geral;

VIII - indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;

IX - neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;

X - prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;

XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

### **CAPÍTULO III**

#### **Do Objetivo e Classificação das Sociedades Cooperativas**

Art. 5º As sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-se-lhes o direito



exclusivo e exigindo-se-lhes a obrigação do uso da expressão "cooperativa" em sua denominação.

Parágrafo único. É vedado às cooperativas o uso da expressão "Banco".

Art. 6º As sociedades cooperativas são consideradas:

I - singulares, as constituídas pelo número mínimo de 20 (vinte) pessoas físicas, sendo excepcionalmente permitida a admissão de pessoas jurídicas que tenham por objeto as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas ou, ainda, aquelas sem fins lucrativos;

II - cooperativas centrais ou federações de cooperativas, as constituídas de, no mínimo, 3 (três) singulares, podendo, excepcionalmente, admitir associados individuais;

III - confederações de cooperativas, as constituídas, pelo menos, de 3 (três) federações de cooperativas ou cooperativas centrais, da mesma ou de diferentes modalidades.

§ 1º Os associados individuais das cooperativas centrais e federações de cooperativas serão inscritos no Livro de Matrícula da sociedade e classificados em grupos visando à transformação, no futuro, em cooperativas singulares que a elas se filiarão.

§ 2º A exceção estabelecida no item II, in fine, do caput deste artigo não se aplica às centrais e federações que exerçam atividades de crédito.

Art. 7º As cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados.

Art. 8º As cooperativas centrais e federações de cooperativas objetivam organizar, em comum e em maior escala, os serviços econômicos e assistenciais de interesse das filiadas, integrando e orientando suas atividades, bem como facilitando a utilização recíproca dos serviços.

Parágrafo único. Para a prestação de serviços de interesse comum, é permitida a constituição de cooperativas centrais, às quais se associem outras cooperativas de objetivo e finalidades diversas.

Art. 9º As confederações de cooperativas têm por objetivo orientar e coordenar as atividades das filiadas, nos casos em que o vulto dos empreendimentos transcender o âmbito de capacidade ou conveniência de atuação das centrais e federações.

Art. 10. As cooperativas se classificam também de acordo com o objeto ou pela natureza das atividades desenvolvidas por elas ou por seus associados.

§ 1º Além das modalidades de cooperativas já consagradas, caberá ao respectivo órgão controlador apreciar e caracterizar outras que se apresentem.

§ 2º Serão consideradas mistas as cooperativas que apresentarem mais de um objeto de atividades.

§ 3º Somente as cooperativas agrícolas mistas poderão criar e manter seção de crédito.

Art. 11. As sociedades cooperativas serão de responsabilidade limitada, quando a responsabilidade do associado pelos compromissos da sociedade se limitar ao valor do capital por ele subscrito.

Art. 12. As sociedades cooperativas serão de responsabilidade ilimitada, quando a responsabilidade do associado pelos compromissos da sociedade for pessoal, solidária e não tiver limite.

Art. 13. A responsabilidade do associado para com terceiros, como membro da sociedade, somente poderá ser invocada depois de judicialmente exigida da cooperativa.

## **CAPÍTULO IV**

### **Da Constituição das Sociedades Cooperativas**

Art. 14. A sociedade cooperativa constitui-se por deliberação da Assembléia Geral dos fundadores, constantes da respectiva ata ou por instrumento público.

Art. 15. O ato constitutivo, sob pena de nulidade, deverá declarar:

I - a denominação da entidade, sede e objeto de funcionamento;  
II - o nome, nacionalidade, idade, estado civil, profissão e residência dos associados, fundadores que o assinaram, bem como o valor e número da quota-parte de cada um;

III - aprovação do estatuto da sociedade;

IV - o nome, nacionalidade, estado civil, profissão e residência dos associados eleitos para os órgãos de administração, fiscalização e outros.

Art. 16. O ato constitutivo da sociedade e os estatutos, quando não transcritos naquele, serão assinados pelos fundadores.

## SEÇÃO I

### Da Autorização de Funcionamento

Art. 17. A cooperativa constituída na forma da legislação vigente apresentará ao respectivo órgão executivo federal de controle, no Distrito Federal, Estados ou Territórios, ou ao órgão local para isso credenciado, dentro de 30 (trinta) dias da data da constituição, para fins de autorização, requerimento acompanhado de 4 (quatro) vias do ato constitutivo, estatuto e lista nominativa, além de outros documentos considerados necessários.

Art. 18. Verificada, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de entrada em seu protocolo, pelo respectivo órgão executivo federal de controle ou órgão local para isso credenciado, a existência de condições de funcionamento da cooperativa em constituição, bem como a regularidade da documentação apresentada, o órgão controlador devolverá, devidamente autenticadas, 2 (duas) vias à cooperativa, acompanhadas de documento dirigido à Junta Comercial do Estado, onde a entidade estiver sediada, comunicando a aprovação do ato constitutivo da requerente.

§ 1º Dentro desse prazo, o órgão controlador, quando julgar conveniente, no interesse do fortalecimento do sistema, poderá ouvir o Conselho Nacional de Cooperativismo, caso em que não se verificará a aprovação automática prevista no parágrafo seguinte.

§ 2º A falta de manifestação do órgão controlador no prazo a que se refere este artigo implicará a aprovação do ato constitutivo e o seu subsequente arquivamento na Junta Comercial respectiva.

§ 3º Se qualquer das condições citadas neste artigo não for atendida satisfatoriamente, o órgão ao qual compete conceder a autorização dará ciência ao requerente, indicando as exigências a serem cumpridas no prazo de 60

(sessenta) dias, findos os quais, se não atendidas, o pedido será automaticamente arquivado.

§ 4º À parte é facultado interpor da decisão proferida pelo órgão controlador, nos Estados, Distrito Federal ou Territórios, recurso para a respectiva administração central, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contado da data do recebimento da comunicação e, em segunda e última instância, ao Conselho Nacional de Cooperativismo, também no prazo de 30 (trinta) dias, exceção feita às cooperativas de crédito, às seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas, e às cooperativas habitacionais, hipótese em que o recurso será apreciado pelo Conselho Monetário Nacional, no tocante às duas primeiras, e pelo Banco Nacional de Habitação em relação às últimas.

§ 5º Cumpridas as exigências, deverá o despacho do deferimento ou indeferimento da autorização ser exarado dentro de 60 (sessenta) dias, findos os quais, na ausência de decisão, o requerimento será considerado deferido. Quando a autorização depender de dois ou mais órgãos do Poder Público, cada um deles terá o prazo de 60 (sessenta) dias para se manifestar.

§ 6º Arquivados os documentos na Junta Comercial e feita a respectiva publicação, a cooperativa adquire personalidade jurídica, tornando-se apta a funcionar.

§ 7º A autorização caducará, independentemente de qualquer despacho, se a cooperativa não entrar em atividade dentro do prazo de 90 (noventa) dias contados da data em que forem arquivados os documentos na Junta Comercial.

§ 8º Cancelada a autorização, o órgão de controle expedirá comunicação à respectiva Junta Comercial, que dará baixa nos documentos arquivados.

§ 9º A autorização para funcionamento das cooperativas de habitação, das de crédito e das seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas subordina-se ainda, à política dos respectivos órgãos normativos.

§ 10. A criação de seções de crédito nas cooperativas agrícolas mistas será submetida à prévia autorização do Banco Central do Brasil.

Art. 19. A cooperativa escolar não estará sujeita ao arquivamento dos documentos de constituição, bastando remetê-los ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, ou respectivo órgão local de controle, devidamente autenticados pelo diretor do estabelecimento de ensino ou a maior autoridade

escolar do município, quando a cooperativa congregar associações de mais de um estabelecimento de ensino.

Art. 20. A reforma de estatutos obedecerá, no que couber, ao disposto nos artigos anteriores, observadas as prescrições dos órgãos normativos.

## **SEÇÃO II**

### **Do Estatuto Social**

Art. 21. O estatuto da cooperativa, além de atender ao disposto no artigo 4º, deverá indicar:

I - a denominação, sede, prazo de duração, área de ação, objeto da sociedade, fixação do exercício social e da data do levantamento do balanço geral;

II - os direitos e deveres dos associados, natureza de suas responsabilidades e as condições de admissão, demissão, eliminação e exclusão e as normas para sua representação nas assembleias gerais;

III - o capital mínimo, o valor da quota-parte, o mínimo de quotas-partes a ser subscrito pelo associado, o modo de integralização das quotas-partes, bem como as condições de sua retirada nos casos de demissão, eliminação ou de exclusão do associado;

IV - a forma de devolução das sobras registradas aos associados, ou do rateio das perdas apuradas por insuficiência de contribuição para cobertura das despesas da sociedade;

V - o modo de administração e fiscalização, estabelecendo os respectivos órgãos, com definição de suas atribuições, poderes e funcionamento, a representação ativa e passiva da sociedade em juízo ou fora dele, o prazo do mandato, bem como o processo de substituição dos administradores e conselheiros fiscais;

VI - as formalidades de convocação das assembleias gerais e a maioria requerida para a sua instalação e validade de suas deliberações, vedado o direito de voto aos que nelas tiverem interesse particular sem privá-los da participação nos debates;

VII - os casos de dissolução voluntária da sociedade;

VIII - o modo e o processo de alienação ou oneração de bens imóveis da sociedade;

IX - o modo de reformar o estatuto;

X - o número mínimo de associados.

## **CAPÍTULO V**

### **Dos Livros**

Art. 22. A sociedade cooperativa deverá possuir os seguintes livros:

I - de Matrícula;

II - de Atas das Assembléias Gerais;

III - de Atas dos Órgãos de Administração;

IV - de Atas do Conselho Fiscal;

V - de presença dos Associados nas Assembléias Gerais;

VI - outros, fiscais e contábeis, obrigatórios.

Parágrafo único. É facultada a adoção de livros de folhas soltas ou fichas.

Art. 23. No Livro de Matrícula, os associados serão inscritos por ordem cronológica de admissão, dele constando:

I - o nome, idade, estado civil, nacionalidade, profissão e residência do associado;

II - a data de sua admissão e, quando for o caso, de sua demissão a pedido, eliminação ou exclusão;

III - a conta corrente das respectivas quotas-partes do capital social.

## **CAPÍTULO VI**

### **Do Capital Social**

Art. 24. O capital social será subdividido em quotas-partes, cujo valor unitário não poderá ser superior ao maior salário mínimo vigente no País.

§ 1º Nenhum associado poderá subscrever mais de 1/3 (um terço) do total das quotas-partes, salvo nas sociedades em que a subscrição deva ser diretamente proporcional ao movimento financeiro do cooperado ou ao quantitativo dos produtos a serem comercializados, beneficiados ou transformados, ou ainda, em relação à área cultivada ou ao número de plantas e animais em exploração.

§ 2º Não estão sujeitas ao limite estabelecido no parágrafo anterior as pessoas jurídicas de direito público que participem de cooperativas de eletrificação, irrigação e telecomunicações.

§ 3º É vedado às cooperativas distribuírem qualquer espécie de benefício às quotas-partes do capital ou estabelecer outras vantagens ou privilégios, financeiros ou não, em favor de quaisquer associados ou terceiros excetuando-se os juros até o máximo de 12% (doze por cento) ao ano que incidirão sobre a parte integralizada.

Art. 25. Para a formação do capital social poder-se-á estipular que o pagamento das quotas-partes seja realizado mediante prestações periódicas, independentemente de chamada, por meio de contribuições ou outra forma estabelecida a critério dos respectivos órgãos executivos federais.

Art. 26. A transferência de quotas-partes será averbada no Livro de Matrícula, mediante termo que conterà as assinaturas do cedente, do cessionário e do diretor que o estatuto designar.

Art. 27. A integralização das quotas-partes e o aumento do capital social poderão ser feitos com bens avaliados previamente e após homologação em Assembléia Geral ou mediante retenção de determinada porcentagem do valor do movimento financeiro de cada associado.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às cooperativas de crédito, às agrícolas mistas com seção de crédito e às habitacionais.

§ 2º Nas sociedades cooperativas em que a subscrição de capital for diretamente proporcional ao movimento ou à expressão econômica de cada associado, o estatuto deverá prever sua revisão periódica para ajustamento às condições vigentes.

## **CAPÍTULO VII**

### **Dos Fundos**

Art. 28. As cooperativas são obrigadas a constituir:

I - Fundo de Reserva destinado a reparar perdas e atender ao desenvolvimento de suas atividades, constituído com 10% (dez por cento), pelo menos, das sobras líquidas do exercício;

II - Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social, destinado a prestação de assistência aos associados, seus familiares e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa, constituído de 5% (cinco por cento), pelo menos, das sobras líquidas apuradas no exercício.

§ 1º Além dos previstos neste artigo, a Assembléia Geral poderá criar outros fundos, inclusive rotativos, com recursos destinados a fins específicos fixando o modo de formação, aplicação e liquidação.

§ 2º Os serviços a serem atendidos pelo Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social poderão ser executados mediante convênio com entidades públicas e privadas.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Dos Associados**

Art. 29. O ingresso nas cooperativas é livre a todos que desejarem utilizar os serviços prestados pela sociedade, desde que adiram aos propósitos sociais e preencham as condições estabelecidas no estatuto, ressalvado o disposto no artigo 4º, item I, desta Lei.

§ 1º A admissão dos associados poderá ser restrita, a critério do órgão normativo respectivo, às pessoas que exerçam determinada atividade ou profissão, ou estejam vinculadas a determinada entidade.

§ 2º Poderão ingressar nas cooperativas de pesca e nas constituídas por produtores rurais ou extrativistas, as pessoas jurídicas que pratiquem as mesmas atividades econômicas das pessoas físicas associadas.



§ 3º Nas cooperativas de eletrificação, irrigação e telecomunicações, poderão ingressar as pessoas jurídicas que se localizem na respectiva área de operações.

§ 4º Não poderão ingressar no quadro das cooperativas os agentes de comércio e empresários que operem no mesmo campo econômico da sociedade.

Art. 30. À exceção das cooperativas de crédito e das agrícolas mistas com seção de crédito, a admissão de associados, que se efetive mediante aprovação de seu pedido de ingresso pelo órgão de administração, complementa-se com a subscrição das quotas-partes de capital social e a sua assinatura no Livro de Matrícula.

Art. 31. O associado que aceitar e estabelecer relação empregatícia com a cooperativa, perde o direito de votar e ser votado, até que sejam aprovadas as contas do exercício em que ele deixou o emprego.

Art. 32. A demissão do associado será unicamente a seu pedido.

Art. 33. A eliminação do associado é aplicada em virtude de infração legal ou estatutária, ou por fato especial previsto no estatuto, mediante termo firmado por quem de direito no Livro de Matrícula, com os motivos que a determinaram.

Art. 34. A diretoria da cooperativa tem o prazo de 30 (trinta) dias para comunicar ao interessado a sua eliminação.

Parágrafo único. Da eliminação cabe recurso, com efeito suspensivo à primeira Assembléia Geral.

Art. 35. A exclusão do associado será feita:

I - por dissolução da pessoa jurídica;

II - por morte da pessoa física;

III - por incapacidade civil não suprida;

IV - por deixar de atender aos requisitos estatutários de ingresso ou permanência na cooperativa.

Art. 36. A responsabilidade do associado perante terceiros, por compromissos da sociedade, perdura para os demitidos, eliminados ou excluídos até quando aprovadas as contas do exercício em que se deu o desligamento.

Parágrafo único. As obrigações dos associados falecidos, contraídas com a sociedade, e as oriundas de sua responsabilidade como associado em face de terceiros, passam aos herdeiros, prescrevendo, porém, após um ano contado do dia da abertura da sucessão, ressalvados os aspectos peculiares das cooperativas de eletrificação rural e habitacionais.

Art. 37. A cooperativa assegurará a igualdade de direitos dos associados sendo-lhe defeso:

- I - remunerar a quem agencie novos associados;
- II - cobrar prêmios ou ágio pela entrada de novos associados ainda a título de compensação das reservas;
- III - estabelecer restrições de qualquer espécie ao livre exercício dos direitos sociais.

## **CAPÍTULO IX**

### **Dos Órgãos Sociais**

#### **SEÇÃO I**

##### **Das Assembléias Gerais**

Art. 38. A Assembléia Geral dos associados é o órgão supremo da sociedade, dentro dos limites legais e estatutários, tendo poderes para decidir os negócios relativos ao objeto da sociedade e tomar as resoluções convenientes ao desenvolvimento e defesa desta, e suas deliberações vinculam a todos, ainda que ausentes ou discordantes.

§ 1º As Assembléias Gerais serão convocadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias, em primeira convocação, mediante editais afixados em locais apropriados das dependências comumente mais freqüentadas pelos associados, publicação em jornal e comunicação aos associados por intermédio de circulares. Não havendo no horário estabelecido, quorum de instalação, as assembléias poderão ser realizadas em segunda ou terceira convocações desde que assim permitam os estatutos e conste do respectivo edital, quando então será observado o intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre a realização por uma ou outra convocação.

§ 2º A convocação será feita pelo Presidente, ou por qualquer dos órgãos de administração, pelo Conselho Fiscal, ou após solicitação não atendida, por 1/5 (um quinto) dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

§ 3º As deliberações nas Assembléias Gerais serão tomadas por maioria de votos dos associados presentes com direito de votar.

Art. 39. É da competência das Assembléias Gerais, ordinárias ou extraordinárias, a destituição dos membros dos órgãos de administração ou fiscalização.

Parágrafo único. Ocorrendo destituição que possa afetar a regularidade da administração ou fiscalização da entidade, poderá a Assembléia designar administradores e conselheiros provisórios, até a posse dos novos, cuja eleição se efetuará no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 40. Nas Assembléias Gerais o quorum de instalação será o seguinte:

I - 2/3 (dois terços) do número de associados, em primeira convocação;

II - metade mais 1 (um) dos associados em segunda convocação;

III - mínimo de 10 (dez) associados na terceira convocação ressalvado o caso de cooperativas centrais e federações e confederações de cooperativas, que se instalarão com qualquer número.

Art. 41. Nas Assembléias Gerais das cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, a representação será feita por delegados indicados na forma dos seus estatutos e credenciados pela diretoria das respectivas filiadas.

Parágrafo único. Os grupos de associados individuais das cooperativas centrais e federações de cooperativas serão representados por 1 (um) delegado, escolhida entre seus membros e credenciado pela respectiva administração.

Art. 42. Nas cooperativas singulares, cada associado presente não terá direito a mais de 1 (um) voto, qualquer que seja o número de suas quotas-partes. (Redação dada ao caput e §§ pela Lei nº 6.981, de 30/03/82)

§ 1º Não será permitida a representação por meio de mandatário.

§ 2º Quando o número de associados, nas cooperativas singulares exceder a 3.000 (três mil), pode o estatuto estabelecer que os mesmos sejam representados nas Assembléias Gerais por delegados que tenham a qualidade de associados no gozo de seus direitos sociais e não exerçam cargos eletivos na sociedade.

§ 3º O estatuto determinará o número de delegados, a época e forma de sua escolha por grupos seccionais de associados de igual número e o tempo de duração da delegação.

§ 4º Admitir-se-á, também, a delegação definida no parágrafo anterior nas cooperativas singulares cujo número de associados seja inferior a 3.000 (três mil), desde que haja filiados residindo a mais de 50 km (cinquenta quilômetros) da sede.

§ 5º Os associados, integrantes de grupos seccionais, que não sejam delegados, poderão comparecer às Assembléias Gerais, privados, contudo, de voz e voto.

§ 6º As Assembléias Gerais compostas por delegados decidem sobre todas as matérias que, nos termos da lei ou dos estatutos, constituem objeto de decisão da assembléia geral dos associados.

Art. 43. Prescreve em 4 (quatro) anos, a ação para anular as deliberações da Assembléia Geral viciadas de erro, dolo, fraude ou simulação, ou tomadas com violação da lei ou do estatuto, contado o prazo da data em que a Assembléia foi realizada.

## SEÇÃO II

### Das Assembléias Gerais Ordinárias

Art. 44. A Assembléia Geral Ordinária, que se realizará anualmente nos 3 (três) primeiros meses após o término do exercício social, deliberará sobre os seguintes assuntos que deverão constar da ordem do dia:

I - prestação de contas dos órgãos de administração acompanhada de parecer do Conselho Fiscal, compreendendo:

- a) relatório da gestão;
- b) balanço;

acompanh

c) demonstrativo das sobras apuradas ou das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade e o parecer do Conselho Fiscal.

II - destinação das sobras apuradas ou rateio das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade, deduzindo-se, no primeiro caso as parcelas para os Fundos Obrigatórios;

III - eleição dos componentes dos órgãos de administração, do Conselho Fiscal e de outros, quando for o caso;

IV - quando previsto, a fixação do valor dos honorários, gratificações e cédula de presença dos membros do Conselho de Administração ou da Diretoria e do Conselho Fiscal;

V - quaisquer assuntos de interesse social, excluídos os enumerados no artigo 46.

§ 1º Os membros dos órgãos de administração e fiscalização não poderão participar da votação das matérias referidas nos itens I e IV deste artigo.

§ 2º À exceção das cooperativas de crédito e das agrícolas mistas com seção de crédito, a aprovação do relatório, balanço e contas dos órgãos de administração, desonera seus componentes de responsabilidade, ressalvados os casos de erro, dolo, fraude ou simulação, bem como a infração da lei ou do estatuto.

### **SEÇÃO III**

#### **Das Assembléias Gerais Extraordinárias**

Art. 45. A Assembléia Geral Extraordinária realizar-se-á sempre que necessário e poderá deliberar sobre qualquer assunto de interesse da sociedade, desde que mencionado no edital de convocação.

Art. 46. É da competência exclusiva da Assembléia Geral Extraordinária deliberar sobre os seguintes assuntos:

I - reforma do estatuto;

II - fusão, incorporação ou desmembramento;

III - mudança do objeto da sociedade;

IV - dissolução voluntária da sociedade e nomeação de liquidantes;

V - contas do liquidante.

Parágrafo único. São necessários os votos de 2/3 (dois terços) dos associados presentes, para tornar válidas as deliberações de que trata este artigo.

## SEÇÃO IV

### Dos Órgãos de Administração

Art. 47. A sociedade será administrada por uma Diretoria ou Conselho de Administração, composto exclusivamente de associados eleitos pela Assembléia Geral, com mandato nunca superior a 4 (quatro) anos, sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) do Conselho de Administração.

§ 1º O estatuto poderá criar outros órgãos necessários à administração.

§ 2º A posse dos administradores e conselheiros fiscais das cooperativas de crédito e das agrícolas mistas com seção de crédito e habitacionais fica sujeita à prévia homologação dos respectivos órgãos normativos.

Art. 48. Os órgãos de administração podem contratar gerentes técnicos ou comerciais, que não pertençam ao quadro de associados, fixando-lhes as atribuições e salários.

Art. 49. Ressalvada a legislação específica que rege as cooperativas de crédito, as seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas e as de habitação, os administradores eleitos ou contratados não serão pessoalmente responsáveis pelas obrigações que contraírem em nome da sociedade, mas responderão solidariamente pelos prejuízos resultantes de seus atos, se procederem com culpa ou dolo.

Parágrafo único. A sociedade responderá pelos atos a que se refere a última parte deste artigo se os houver ratificado ou deles logrado proveito.

Art. 50. Os participantes de ato ou operação social em que se oculte a natureza da sociedade podem ser declarados pessoalmente responsáveis pelas obrigações em nome dela contraídas, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

Art. 51. São inelegíveis, além das pessoas impedidas por lei, os condenados a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos; ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade.

Parágrafo único. Não podem compor uma mesma Diretoria ou Conselho de Administração, os parentes entre si até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral.

Art. 52. O diretor ou associado que, em qualquer operação, tenha interesse oposto ao da sociedade, não pode participar das deliberações referentes a essa operação, cumprindo-lhe acusar o seu impedimento.

Art. 53. Os componentes da Administração e do Conselho fiscal, bem como os liquidantes, equiparam-se aos administradores das sociedades anônimas para efeito de responsabilidade criminal.

Art. 54. Sem prejuízo da ação que couber ao associado, a sociedade, por seus diretores, ou representada pelo associado escolhido em Assembléia Geral, terá direito de ação contra os administradores, para promover sua responsabilidade.

Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).

## **SEÇÃO V**

### **Do Conselho Fiscal**

Art. 56. A administração da sociedade será fiscalizada, assídua e minuciosamente, por um Conselho Fiscal, constituído de 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes, todos associados eleitos anualmente pela Assembléia Geral, sendo permitida apenas a reeleição de 1/3 (um terço) dos seus componentes.

§ 1º Não podem fazer parte do Conselho Fiscal, além dos inelegíveis enumerados no artigo 51, os parentes dos diretores até o 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, bem como os parentes entre si até esse grau.

§ 2º O associado não pode exercer cumulativamente cargos nos órgãos de administração e de fiscalização.

## **CAPÍTULO X**

### **Fusão, Incorporação e Desmembramento**

Art. 57. Pela fusão, duas ou mais cooperativas formam nova sociedade.

§ 1º Deliberada a fusão, cada cooperativa interessada indicará nomes para comporem comissão mista que procederá aos estudos necessários à constituição da nova sociedade, tais como o levantamento patrimonial, balanço geral, plano de distribuição de quotas-partes, destino dos fundos de reserva e outros e o projeto de estatuto.

§ 2º Aprovado o relatório da comissão mista e constituída a nova sociedade em Assembléia Geral conjunta os respectivos documentos serão arquivados, para aquisição de personalidade jurídica, na Junta Comercial competente, e duas vias dos mesmos, com a publicação do arquivamento, serão encaminhadas ao órgão executivo de controle ou ao órgão local credenciado.

§ 3º Exclui-se do disposto no parágrafo anterior a fusão que envolver cooperativas que exerçam atividades de crédito. Nesse caso, aprovado o relatórios da comissão mista e constituída a nova sociedade em Assembléia Geral conjunta, a autorização para funcionar e o registro dependerão de prévia anuência do Banco Central do Brasil.

Art. 58. A fusão determina a extinção das sociedades que se unem para formar a nova sociedade que lhe sucederá nos direitos e obrigações.

Art. 59. Pela incorporação, uma sociedade cooperativa absorve o patrimônio, recebe os associados, assume as obrigações e se investe nos direitos de outra ou outras cooperativas.

Parágrafo único. Na hipótese prevista neste artigo, serão obedecidas as mesmas formalidades estabelecidas para a fusão, limitadas as avaliações ao patrimônio da ou das sociedades incorporandas.

Art. 60. As sociedades cooperativas poderão desmembrar-se em tantas quantas forem necessárias para atender aos interesses dos seus associados,



podendo uma das novas entidades ser constituída como cooperativa central ou federação de cooperativas, cujas autorizações de funcionamento e os arquivamentos serão requeridos conforme o disposto nos artigos 17 e seguintes.

Art. 61. Deliberado o desmembramento, a Assembléia designará uma comissão para estudar as providências necessárias à efetivação da medida.

§ 1º O relatório apresentado pela comissão, acompanhado dos projetos de estatutos das novas cooperativas, será apreciado em nova Assembléia especialmente convocada para esse fim.

§ 2º O plano de desmembramento preverá o rateio, entre as novas cooperativas, do ativo e passivo da sociedade desmembrada.

§ 3º No rateio previsto no parágrafo anterior, atribuir-se-á a cada nova cooperativa parte do capital social da sociedade desmembrada em quota correspondente à participação dos associados que passam a integrá-la.

§ 4º Quando uma das cooperativas for constituída como cooperativa central ou federação de cooperativas, prever-se-á o montante das quotas-partes que as associadas terão no capital social.

Art. 62. Constituídas as sociedades e observado o disposto nos artigos 17 e seguintes, proceder-se-á às transferências contábeis e patrimoniais necessárias à concretização das medidas adotadas.

## **CAPÍTULO XI**

### **Da Dissolução e Liquidação**

Art. 63. As sociedades cooperativas se dissolvem de pleno direito:

I - quando assim deliberar a Assembléia Geral, desde que os associados, totalizando o número mínimo exigido por esta Lei, não se disponham a assegurar a sua continuidade;

II - pelo decurso do prazo de duração;

III - pela consecução dos objetivos predeterminados;

IV - devido à alteração de sua forma jurídica;

V - pela redução do número mínimo de associados ou do capital social mínimo se, até a Assembléia Geral subsequente, realizada em prazo não inferior a 6 (seis) meses, eles não forem restabelecidos;

VI - pelo cancelamento da autorização para funcionar;

VII - pela paralisação de suas atividades por mais de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo único. A dissolução da sociedade importará no cancelamento da autorização para funcionar e do registro.

Art. 64. Quando a dissolução da sociedade não for promovida voluntariamente, nas hipóteses previstas no artigo anterior, a medida poderá ser tomada judicialmente a pedido de qualquer associado ou por iniciativa do órgão executivo federal.

Art. 65. Quando a dissolução for deliberada pela Assembléia Geral, esta nomeará um liquidante ou mais, e um Conselho Fiscal de 3 (três) membros para proceder à sua liquidação.

§ 1º O processo de liquidação só poderá ser iniciado após a audiência do respectivo órgão executivo federal.

§ 2º A Assembléia Geral, nos limites de suas atribuições, poderá, em qualquer época, destituir os liquidantes e os membros do Conselho Fiscal, designando os seus substitutos.

Art. 66. Em todos os atos e operações, os liquidantes deverão usar a denominação da cooperativa, seguida da expressão: "Em liquidação".

Art. 67. Os liquidantes terão todos os poderes normais de administração podendo praticar atos e operações necessários à realização do ativo e pagamento do passivo.

Art. 68. São obrigações dos liquidantes:

I - providenciar o arquivamento, na junta Comercial, da Ata da Assembléia Geral em que foi deliberada a liquidação;

II - comunicar à administração central do respectivo órgão executivo federal e ao Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., a sua nomeação, fornecendo cópia da Ata da Assembléia Geral que decidiu a matéria;

III - arrecadar os bens, livros e documentos da sociedade, onde quer que estejam;

IV - convocar os credores e devedores e promover o levantamento dos créditos e débitos da sociedade;

V - proceder nos 15 (quinze) dias seguintes ao de sua investidura e com a assistência, sempre que possível, dos administradores, ao levantamento do inventário e balanço geral do ativo e passivo;

VI - realizar o ativo social para saldar o passivo e reembolsar os associados de suas quotas-partes, destinando o remanescente, inclusive o dos fundos indivisíveis, ao Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A.;

VII - exigir dos associados a integralização das respectivas quotas-partes do capital social não realizadas, quando o ativo não bastar para solução do passivo;

VIII - fornecer aos credores a relação dos associados, se a sociedade for de responsabilidade ilimitada e se os recursos apurados forem insuficientes para o pagamento das dívidas;

IX - convocar a Assembléia Geral, cada 6 (seis) meses ou sempre que necessário, para apresentar relatório e balanço do estado da liquidação e prestar contas dos atos praticados durante o período anterior;

X - apresentar à Assembléia Geral, finda a liquidação, o respectivo relatório e as contas finais;

XI - averbar, no órgão competente, a Ata da Assembléia Geral que considerar encerrada a liquidação.

Art. 69. As obrigações e as responsabilidades dos liquidantes regem-se pelos preceitos peculiares aos dos administradores da sociedade liquidanda.

Art. 70. Sem autorização da Assembléia não poderá o liquidante gravar de ônus os móveis e imóveis, contrair empréstimos, salvo quando indispensáveis para o pagamento de obrigações inadiáveis, nem prosseguir, embora para facilitar a liquidação, na atividade social.

Art. 71. Respeitados os direitos dos credores preferenciais, pagará o liquidante as dívidas sociais proporcionalmente e sem distinção entre vencidas ou não.

Art. 72. A Assembléia Geral poderá resolver, antes de ultimada a liquidação, mas depois de pagos os credores, que o liquidante faça rateios por antecipação da partilha, à medida em que se apurem os haveres sociais.

Art. 73. Solucionado o passivo, reembolsados os cooperados até o valor de suas quotas-partes e encaminhado o remanescente conforme o estatuído, convocará o liquidante Assembléia Geral para prestação final de contas.

Art. 74. Aprovadas as contas, encerra-se a liquidação e a sociedade se extingue, devendo a ata da Assembléia ser arquivada na Junta Comercial e publicada.

Parágrafo único. O associado discordante terá o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação da ata, para promover a ação que couber.

Art. 75. A liquidação extrajudicial das cooperativas poderá ser promovida por iniciativa do respectivo órgão executivo federal, que designará o liquidante, e será processada de acordo com a legislação específica e demais disposições regulamentares, desde que a sociedade deixe de oferecer condições operacionais, principalmente por constatada insolvência.

§ 1º A liquidação extrajudicial, tanto quanto possível, deverá ser precedida de intervenção na sociedade.

§ 2º Ao interventor, além dos poderes expressamente concedidos no ato de intervenção, são atribuídas funções, prerrogativas e obrigações dos órgãos de administração.

Art. 76. A publicação no Diário Oficial, da ata da Assembléia Geral da sociedade, que deliberou sua liquidação, ou da decisão do órgão executivo federal quando a medida for de sua iniciativa, implicará a sustação de qualquer ação judicial contra a cooperativa, pelo prazo de 1 (um) ano, sem prejuízo, entretanto, da fluência dos juros legais ou pactuados e seus acessórios.

Parágrafo único. Decorrido o prazo previsto neste artigo, sem que, por motivo relevante, esteja encerrada a liquidação, poderá ser o mesmo prorrogado, no máximo por mais 1 (um) ano, mediante decisão do órgão citado no artigo, publicada, com os mesmos efeitos, no Diário Oficial.

Art. 77. Na realização do ativo da sociedade, o liquidante deverá:

I - mandar avaliar, por avaliadores judiciais ou de Instituições Financeiras Públicas, os bens de sociedade;

II - proceder à venda dos bens necessários ao pagamento do passivo da sociedade, observadas, no que couber, as normas constantes dos artigos 117 e 118 do Decreto-Lei n. 7.661, de 21 de junho de 1945.

Art. 78. A liquidação das cooperativas de crédito e da seção de crédito das cooperativas agrícolas mistas reger-se-á pelas normas próprias legais e regulamentares.

## **CAPÍTULO XII**

### **Do Sistema Operacional das Cooperativas**

#### **SEÇÃO I**

##### **Do Ato Cooperativo**

Art. 79. Denominam-se atos cooperativos os praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aquelas e pelas cooperativas entre si quando associados, 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.

#### **SEÇÃO II**

##### **Das Distribuições de Despesas**

Art. 80. As despesas da sociedade serão cobertas pelos associados mediante rateio na proporção direta da fruição de serviços.

Parágrafo único. A cooperativa poderá, para melhor atender à equanimidade de cobertura das despesas da sociedade, estabelecer:

I - rateio, em partes iguais, das despesas gerais da sociedade entre todos os associados, quer tenham ou não, no ano, usufruído dos serviços por ela prestados, conforme definidas no estatuto;

II - rateio, em razão diretamente proporcional, entre os associados que tenham usufruído dos serviços durante o ano, das sobras líquidas ou dos prejuízos verificados no balanço do exercício, excluídas as despesas gerais já atendidas na forma do item anterior.

Art. 81. A cooperativa que tiver adotado o critério de separar as despesas da sociedade e estabelecido o seu rateio na forma indicada no parágrafo único do artigo anterior deverá levantar separadamente as despesas gerais.

### SEÇÃO III

#### Das Operações da Cooperativa

Art. 82. A cooperativa que se dedicar a vendas em comum poderá registrar-se como armazém geral e, nessa condição, expedir "Conhecimentos de Depósitos" e Warrants para os produtos de seus associados conservados em seus armazéns, próprios ou arrendados, sem prejuízo da emissão de outros títulos decorrentes de suas atividades normais, aplicando-se, no que couber, a legislação específica.

§ 1º Para efeito deste artigo, os armazéns da cooperativa se equiparam aos "Armazéns Gerais", com as prerrogativas e obrigações destes, ficando os componentes do Conselho de Administração ou Diretoria Executiva, emitente do título, responsáveis pessoal e solidariamente, pela boa guarda e conservação dos produtos vinculados, respondendo criminal e civilmente pelas declarações constantes do título, como também por qualquer ação ou omissão que acarrete o desvio, deterioração ou perda dos produtos.

§ 2º Observado o disposto no § 1º, as cooperativas poderão operar unidades de armazenagem, embalagem e frigorificação, bem como armazéns gerais alfandegários, nos termos do disposto no Capítulo IV da Lei n. 5.025, de 10 de junho de 1966.

Art. 83. A entrega da produção do associado à sua cooperativa significa a outorga a esta de plenos poderes para a sua livre disposição, inclusive para gravá-la e dá-la em garantia de operações de crédito realizadas pela sociedade, salvo se, tendo em vista os usos e costumes relativos à comercialização de determinados produtos, sendo de interesse do produtor, os estatutos dispuserem de outro modo.

Art. 84. As cooperativas de crédito rural e as seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas só poderão operar com associados, pessoas físicas, que de forma efetiva e predominante:

I - desenvolvam, na área de ação da cooperativa, atividades agrícolas, pecuárias ou extrativas;

II - se dediquem a operações de captura e transformação do pescado.

Parágrafo único. As operações de que trata este artigo só poderão ser praticadas com pessoas jurídicas, associadas, desde que exerçam exclusivamente atividades agrícolas, pecuárias ou extrativas na área de ação da cooperativa ou atividade de captura ou transformação do pescado.

Art. 85. As cooperativas agropecuárias e de pesca poderão adquirir produtos de não associados, agricultores, pecuaristas ou pescadores, para completar lotes destinados ao cumprimento de contratos ou suprir capacidade ociosa de instalações industriais das cooperativas que as possuem.

Art. 86. As cooperativas poderão fornecer bens e serviços a não associados, desde que tal faculdade atenda aos objetivos sociais e estejam de conformidade com a presente lei.

Parágrafo único. No caso das cooperativas de crédito e das seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas, o disposto neste artigo só se aplicará com base em regras a serem estabelecidas pelo órgão normativo.

Art. 87. Os resultados das operações das cooperativas com não associados, mencionados nos artigos 85 e 86, serão levados à conta do "Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social" e serão contabilizados em separado, de molde a permitir cálculo para incidência de tributos.

Art. 88. Mediante prévia e expressa autorização concedida pelo respectivo órgão executivo federal, consoante as normas e limites instituídos pelo Conselho Nacional de Cooperativismo, poderão as cooperativas participar de sociedades não cooperativas públicas ou privadas, em caráter excepcional, para atendimento de objetivos acessórios ou complementares.

Parágrafo único. As inversões decorrentes dessa participação serão contabilizadas em títulos específicos e seus eventuais resultados positivos levados ao "Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social".

## **SEÇÃO IV**

### **Dos Prejuízos**

Art. 89. Os prejuízos verificados no decorrer do exercício serão cobertos com recursos provenientes do Fundo de Reserva e, se insuficiente este, mediante rateio, entre os associados, na razão direta dos serviços usufruídos, ressalvada a opção prevista no parágrafo único do artigo 80.

## **SEÇÃO V**

### **Do Sistema Trabalhista**

Art. 90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

Art. 91. As cooperativas igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Da Fiscalização e Controle**

Art. 92. A fiscalização e o controle das sociedades cooperativas, nos termos desta lei e dispositivos legais específicos, serão exercidos, de acordo com o objeto de funcionamento, da seguinte forma:

I - as de crédito e as seções de crédito das agrícolas mistas pelo Banco Central do Brasil;

II - as de habitação pelo Banco Nacional de Habitação;

III - as demais pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

§ 1º Mediante autorização do Conselho Nacional de Cooperativismo, os órgãos controladores



federais, poderão solicitar, quando julgarem necessário, a colaboração de outros órgãos administrativos, na execução das atribuições previstas neste artigo.

§ 2º As sociedades cooperativas permitirão quaisquer verificações determinadas pelos respectivos órgãos de controle, prestando os esclarecimentos que lhes forem solicitados, além de serem obrigadas a remeter-lhes anualmente a relação dos associados admitidos, demitidos, eliminados e excluídos no período, cópias de atas, de balanços e dos relatórios do exercício social e parecer do Conselho Fiscal.

Art. 93. O Poder Público, por intermédio da administração central dos órgãos executivos federais competentes, por iniciativa própria ou solicitação da Assembléia Geral ou do Conselho Fiscal, intervirá nas cooperativas quando ocorrer um dos seguintes casos:

I - violação contumaz das disposições legais;

II - ameaça de insolvência em virtude de má administração da sociedade;

III - paralisação das atividades sociais por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos;

IV - inobservância do artigo 56, § 2º.

Parágrafo único. Aplica-se, no que couber, às cooperativas habitacionais, o disposto neste artigo.

Art. 94. Observar-se-á, no processo de intervenção, a disposição constante do § 2º do artigo 75.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Do Conselho Nacional de Cooperativismo**

Art. 95. A orientação geral da política cooperativista nacional caberá ao Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC, que passará a funcionar junto ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, com plena autonomia administrativa e financeira, na forma do artigo 172 do Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, sob a presidência do Ministro da Agricultura e composto de 8 (oito) membros indicados pelos seguintes representados:

- I - Ministério do Planejamento e Coordenação Geral;
- II - Ministério da Fazenda, por intermédio do Banco Central do Brasil;
- III - Ministério do Interior, por intermédio do Banco Nacional da Habitação;
- IV - Ministério da Agricultura, por intermédio do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, e do Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A.;
- V - Organização das Cooperativas Brasileiras.

Parágrafo único. A entidade referida no inciso V deste artigo contará com 3 (três) elementos para fazer-se representar no Conselho.

Art. 96. O Conselho, que deverá reunir-se ordinariamente uma vez por mês, será presidido pelo Ministro da Agricultura, a quem caberá o voto de qualidade, sendo suas resoluções votadas por maioria simples, com a presença, no mínimo de 3 (três) representantes dos órgãos oficiais mencionados nos itens I a IV do artigo anterior.

Parágrafo único. Nos seus impedimentos eventuais, o substituto do Presidente será o Presidente do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

Art. 97. Ao Conselho Nacional de Cooperativismo compete:

- I - editar atos normativos para a atividade cooperativista nacional;
- II - baixar normas regulamentadoras, complementares e interpretativas, da legislação cooperativista;
- III - organizar e manter atualizado o cadastro geral das cooperativas nacionais;
- IV - decidir, em última instância, os recursos originários de decisões do respectivo órgão executivo federal;
- V - apreciar os anteprojetos que objetivam a revisão da legislação cooperativista;
- VI - estabelecer condições para o exercício de quaisquer cargos eletivos de administração ou fiscalização de cooperativas;
- VII - definir as condições de funcionamento do empreendimento cooperativo, a que se refere o artigo 18;

VIII - votar o seu próprio regimento;

IX - autorizar, onde houver condições, a criação de Conselhos Regionais de Cooperativismo, definindo-lhes as atribuições;

X - decidir sobre a aplicação do Fundo Nacional de Cooperativismo, nos termos do artigo 102 desta Lei;

XI - estabelecer em ato normativo ou de caso a caso, conforme julgar necessário, o limite a ser observado nas operações com não associados a que se referem os artigos 85 e 86.

Parágrafo único. As atribuições do Conselho Nacional de Cooperativismo não se estendem às cooperativas de habitação, às de crédito e às seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas, no que forem regidas por legislação própria.

Art. 98. O Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC contará com uma Secretaria Executiva que se incumbirá de seus encargos administrativos, podendo seu Secretário Executivo requisitar funcionários de qualquer órgão da Administração Pública.

§ 1º O Secretário Executivo do Conselho Nacional de Cooperativismo será o Diretor do Departamento de Desenvolvimento Rural do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, devendo o Departamento referido incumbir-se dos encargos administrativos do Conselho Nacional de Cooperativismo.

§ 2º Para os impedimentos eventuais do Secretário Executivo, este indicará à apreciação do Conselho seu substituto.

Art. 99. Compete ao Presidente do Conselho Nacional de Cooperativismo:

I - presidir as reuniões;

II - convocar as reuniões extraordinárias;

III - proferir o voto de qualidade.

Art. 100. Compete à Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Cooperativismo:

I - dar execução às resoluções do Conselho;

II - comunicar as decisões do Conselho ao respectivo órgão executivo federal;

III - manter relações com os órgãos executivos federais, bem assim com quaisquer outros órgãos públicos ou privados, nacionais ou estrangeiros, que possam influir no aperfeiçoamento do cooperativismo;

IV - transmitir aos órgãos executivos federais e entidade superior do movimento cooperativista nacional todas as informações relacionadas com a doutrina e práticas cooperativistas de seu interesse;

V - organizar e manter atualizado o cadastro geral das cooperativas nacionais e expedir as respectivas certidões;

VI - apresentar ao Conselho, em tempo hábil, a proposta orçamentária do órgão, bem como o relatório anual de suas atividades;

VII - providenciar todos os meios que assegurem o regular funcionamento do Conselho;

VIII - executar quaisquer outras atividades necessárias ao pleno exercício das atribuições do Conselho.

Art. 101. O Ministério da Agricultura incluirá, em sua proposta orçamentária anual, os recursos financeiros solicitados pelo Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC, para custear seu funcionamento.

Parágrafo único. As contas do Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC, serão prestadas por intermédio do Ministério da Agricultura, observada a legislação específica que regula a matéria.

Art. 102. Fica mantido, junto ao Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., o "Fundo Nacional de Cooperativismo", criado pelo Decreto-Lei n. 59, de 21 de novembro de 1966, destinado a prover recursos de apoio ao movimento cooperativista nacional.

§ 1º O Fundo de que trata este artigo será, suprido por:

I - dotação incluída no orçamento do Ministério da Agricultura para o fim específico de incentivos às atividades cooperativas;

II - juros e amortizações dos financiamentos realizados com seus recursos;

III - doações, legados e outras rendas eventuais;

IV - dotações consignadas pelo Fundo Federal Agropecuário e pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA.

§ 2º Os recursos do Fundo, deduzido o necessário ao custeio de sua administração, serão aplicados pelo Banco Nacional de Crédito Cooperativo

S/A., obrigatoriamente, em financiamento de atividades que interessem de maneira relevante o abastecimento das populações, a critério do Conselho Nacional de Cooperativismo.

§ 3º O Conselho Nacional de Cooperativismo poderá, por conta do Fundo, autorizar a concessão de estímulos ou auxílios para execução de atividades que, pela sua relevância sócio-econômica, concorram para o desenvolvimento do sistema cooperativista nacional.

## **CAPÍTULO XV**

### **Dos Órgãos Governamentais**

Art. 103. As cooperativas permanecerão subordinadas, na parte normativa, ao Conselho Nacional de Cooperativismo, com exceção das de crédito, das seções de crédito das agrícolas mistas e das de habitação, cujas normas continuarão a ser baixadas pelo Conselho Monetário Nacional, relativamente às duas primeiras, e Banco Nacional de Habitação, com relação à última, observado o disposto no artigo 92 desta Lei.

Parágrafo único. Os órgãos executivos federais, visando à execução descentralizada de seus serviços, poderão delegar sua competência, total ou parcialmente, a órgãos e entidades da administração estadual e municipal, bem como, excepcionalmente, a outros órgãos e entidades da administração federal.

Art. 104. Os órgãos executivos federais comunicarão todas as alterações havidas nas cooperativas sob a sua jurisdição ao Conselho Nacional de Cooperativismo, para fins de atualização do cadastro geral das cooperativas nacionais.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Da Representação do Sistema Cooperativista**

Art. 105. A representação do sistema cooperativista nacional cabe à Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, sociedade civil, com sede

na Capital Federal, órgão técnico-consultivo do Governo, estruturada nos termos desta Lei, sem finalidade lucrativa, competindo-lhe precipuamente:

- a) manter neutralidade política e indiscriminação racial, religiosa e social;
- b) integrar todos os ramos das atividades cooperativistas;
- c) manter registro de todas as sociedades cooperativas que, para todos os efeitos, integram a Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB;
- d) manter serviços de assistência geral ao sistema cooperativista, seja quanto à estrutura social, seja quanto aos métodos operacionais e orientação jurídica, mediante pareceres e recomendações, sujeitas, quando for o caso, à aprovação do Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC;
- e) denunciar ao Conselho Nacional de Cooperativismo práticas nocivas ao desenvolvimento cooperativista;
- f) opinar nos processos que lhe sejam encaminhados pelo Conselho Nacional de Cooperativismo;
- g) dispor de setores consultivos especializados, de acordo com os ramos de cooperativismo;
- h) fixar a política da organização com base nas proposições emanadas de seus órgãos técnicos;
- i) exercer outras atividades inerentes à sua condição de órgão de representação e defesa do sistema cooperativista;
- j) manter relações de integração com as entidades congêneres do exterior e suas cooperativas.

§ 1º A Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, será constituída de entidades, uma para cada Estado, Território e Distrito Federal, criadas com as mesmas características da organização nacional.

§ 2º As Assembléias Gerais do órgão central serão formadas pelos Representantes credenciados das filiadas, 1 (um) por entidade, admitindo-se proporcionalidade de voto.

§ 3º A proporcionalidade de voto, estabelecida no parágrafo anterior, ficará a critério da OCB, baseando-se no número de associados - pessoas físicas e as exceções previstas nesta Lei - que compõem o quadro das cooperativas filiadas.

§ 4º A composição da Diretoria da Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB será estabelecida em seus estatutos sociais.

§ 5º Para o exercício de cargos de Diretoria e Conselho Fiscal, as eleições se processarão por escrutínio secreto, permitida a reeleição para mais um mandato consecutivo.

Art. 106. A atual Organização das Cooperativas Brasileiras e as suas filiadas ficam investidas das atribuições e prerrogativas conferidas nesta Lei, devendo, no prazo de 1 (um) ano, promover a adaptação de seus estatutos e a transferência da sede nacional.

Art. 107. As cooperativas são obrigadas, para seu funcionamento, a registrar-se na Organização das Cooperativas Brasileiras ou na entidade estadual, se houver, mediante apresentação dos estatutos sociais e suas alterações posteriores.

Parágrafo único. Por ocasião do registro, a cooperativa pagará 10% (dez por cento) do maior salário mínimo vigente, se a soma do respectivo capital integralizado e fundos não exceder de 250 (duzentos e cinquenta) salários mínimos, e 50% (cinquenta por cento) se aquele montante for superior.

Art. 108. Fica instituída, além do pagamento previsto no parágrafo único do artigo anterior, a Contribuição Cooperativista, que será recolhida anualmente pela cooperativa após o encerramento de seu exercício social, a favor da Organização das Cooperativas Brasileiras de que trata o artigo 105 desta Lei.

§ 1º A Contribuição Cooperativista constituir-se-á de importância correspondente a 0,2% (dois décimos por cento) do valor do capital integralizado e fundos da sociedade cooperativa, no exercício social do ano anterior, sendo o respectivo montante distribuído, por metade, a suas filiadas, quando constituídas.

§ 2º No caso das cooperativas centrais ou federações, a Contribuição de que trata o parágrafo anterior será calculada sobre os fundos e reservas existentes.

§ 3º A Organização das Cooperativas Brasileiras poderá estabelecer um teto à Contribuição Cooperativista, com base em estudos elaborados pelo seu corpo técnico.

## **CAPÍTULO XVII**

### **Dos Estímulos Creditícios**

Art. 109. Caberá ao Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., estimular e apoiar as cooperativas, mediante concessão de financiamentos necessários ao seu desenvolvimento.

§ 1º Poderá o Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., receber depósitos das cooperativas de crédito e das seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas.

§ 2º Poderá o Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., operar com pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao quadro social cooperativo, desde que haja benefício para as cooperativas e estas figurem na operação bancária.

§ 3º O Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., manterá linhas de crédito específicas para as cooperativas, de acordo com o objeto e a natureza de suas atividades, a juros módicos e prazos adequados inclusive com sistema de garantias ajustado às peculiaridades das cooperativas a que se destinam.

§ 4º O Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., manterá linha especial de crédito para financiamento de quotas-partes de capital.

Art. 110. Fica extinta a contribuição de que trata o artigo 13 do Decreto-Lei n. 60, de 21 de novembro de 1966, com a redação dada pelo Decreto-Lei n. 668, de 3 de julho de 1969.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **Das Disposições Gerais e Transitórias**

Art. 111. Serão considerados como renda tributável os resultados positivos obtidos pelas cooperativas nas operações de que tratam os artigos 85, 86 e 88 desta Lei.

Art. 112. O Balanço Geral e o Relatório do exercício social que as cooperativas deverão encaminhar anualmente aos órgãos de controle serão acompanhados, a juízo destes, de parecer emitido por um serviço independente de auditoria credenciado pela Organização das Cooperativas Brasileiras.



Parágrafo único. Em casos especiais, tendo em vista a sede da Cooperativa, o volume de suas operações e outras circunstâncias dignas de consideração, a exigência da apresentação do parecer pode ser dispensada.

Art. 113. Atendidas as deduções determinadas pela legislação específica, às sociedades cooperativas ficará assegurada primeira prioridade para o recebimento de seus créditos de pessoas jurídicas que efetuem descontos na folha de pagamento de seus empregados, associados de cooperativas.

Art. 114. Fica estabelecido o prazo de 36 (trinta e seis) meses para que as cooperativas atualmente registradas nos órgãos competentes reformulem os seus estatutos, no que for cabível, adaptando-os ao disposto na presente Lei.

Art. 115. As Cooperativas dos Estados, Territórios ou do Distrito Federal, enquanto não constituírem seus órgãos de representação, serão convocadas às Assembléias da OCB, como vogais, com 60 (sessenta) dias de antecedência, mediante editais publicados 3 (três) vezes em jornal de grande circulação local.

Art. 116. A presente Lei não altera o disposto nos sistemas próprios instituídos para as cooperativas de habitação e cooperativas de crédito, aplicando-se ainda, no que couber, o regime instituído para essas últimas às seções de crédito das agrícolas mistas.

Art. 117. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário e especificamente o Decreto-Lei n. 59, de 21 de novembro de 1966, bem como o Decreto n. 60.597, de 19 de abril de 1967.

Brasília, 16 de dezembro de 1971; 150º da Independência e 83º da República.

---

## **LEI COMPLEMENTAR Nº 70, DE 30 DE DEZEMBRO DE 1991**

Institui contribuição para financiamento da Seguridade Social, eleva a alíquota da contribuição social sobre o lucro das instituições financeiras e dá outras providências.

## O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei complementar:

Art. 1º Sem prejuízo da cobrança das contribuições para o Programa de Integração Social (PIS) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), fica instituída contribuição social para financiamento da Seguridade Social, nos termos do inciso I do art. 195 da Constituição Federal, devida pelas pessoas jurídicas inclusive as a elas equiparadas pela legislação do imposto de renda, destinadas exclusivamente às despesas com atividades-fins das áreas de saúde, previdência e assistência social.

Art. 2º A contribuição de que trata o artigo anterior será de dois por cento e incidirá sobre o faturamento mensal, assim considerado a receita bruta das vendas de mercadorias, de mercadorias e serviços e de serviço de qualquer natureza.

Parágrafo único. Não integra a receita de que trata este artigo, para efeito de determinação da base de cálculo da contribuição, o valor:

- a) do imposto sobre produtos industrializados, quando destacado em separado no documento fiscal;
- b) das vendas canceladas, das devolvidas e dos descontos a qualquer título concedidos incondicionalmente.

(...)

Art. 6º São isentas da contribuição:

I - **as sociedades cooperativas** que observarem ao disposto na legislação específica, quanto aos atos cooperativos próprios de suas finalidades;

(...)

---

**LEI N.º 8.949, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1994.**

Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados.

O Presidente da Câmara dos Deputados no exercício do cargo de Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. Acrescente-se ao art. 442 do Decreto-lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, o seguinte parágrafo único:

"Art.442. ....

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela."

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 09 de dezembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

**PORTARIA N.º 925, DE 28 DE SETEMBRO DE 1995**

Dispõe sobre fiscalização do trabalho na empresa tomadora de serviço de sociedade cooperativa.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso das atribuições legais que lhe confere o inciso IV do art. 87 da Constituição Federal;

Considerando que a Constituição Federal nos arts. 5º, inciso XVII, e 174, § 4º, estimula a criação de sociedade cooperativa e recepciona, em parte, a Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971;

Considerando que a Lei nº 8.949, de 09 de dezembro de 1994, acrescentou parágrafo único ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo que não há vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus cooperados, nem entre estes e a empresa tomadora de serviços;

Considerando que, em face desta nova orientação legal, impõe-se a necessidade de a Fiscalização do Trabalho, no desempenho de suas atribuições legais, observar o que determinam os arts. 3º e 9º da CLT,

#### RESOLVE:

Art. 1º - O Agente da Inspeção do Trabalho, quando da fiscalização na empresa tomadora de serviços de sociedade cooperativa, no meio urbano ou rural, procederá ao levantamento físico, objetivando detectar a existência dos requisitos da relação de emprego entre a empresa tomadora e os cooperados, nos termos do art. 3º da CLT.

§ 1º - Presentes os requisitos do art. 3º da CLT, ensejará a lavratura de Auto de Infração.

§ 2º - Sem prejuízo do disposto neste artigo e seu § 1º, o Agente da Inspeção do Trabalho verificará junto à sociedade cooperativa se a mesma se enquadra no regime jurídico estabelecido pela Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, mediante a análise das seguintes características:

- a) número mínimo de vinte associados;
- b) capital variável, representado por quotas-partes, para cada associado, inacessíveis a terceiros, estranhos à sociedade;
- c) limitação do número de quotas-partes para cada associado;
- d) singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, exceção feita às de crédito, optarem pelo critério de proporcionalidade;
- e) quorum para as assembleias, baseado no número de associados e não no capital;

f) retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado;

g) prestação de assistência ao associado;

h) fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.

Art. 2º - Constatada a ausência das características da sociedade cooperativa, deverá o Agente da Inspeção do Trabalho comunicar o fato, por escrito, à chefia imediata.

Parágrafo único - Recebida a comunicação, a chefia imediata, quando for o caso, apresentará denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho, conforme previsto no art. 6º da Lei nº 7.347, de 05 de julho de 1985, e incisos I, III e IV do art. 83 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.

Art. 3º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

---

## LEI COMPLEMENTAR Nº 84, DE 18 DE JANEIRO DE 1996

(Revogada pela Lei nº 9.876, de 26.22.99)

Institui fonte de custeio para a manutenção da Seguridade Social, na forma do § 4º do art. 195 da Constituição Federal, e dá outras providências.

### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Para a manutenção da Seguridade Social, ficam instituídas as seguintes contribuições sociais:

I - a cargo das empresas e pessoas jurídicas, **inclusive cooperativas**, no valor de quinze por cento do total das remunerações ou retribuições por elas pagas ou creditadas no decorrer do mês, pelos serviços que lhes prestem, sem vínculo empregatício, os segurados empresários, trabalhadores autônomos, avulsos e demais pessoas físicas; e

**II - a cargo das cooperativas de trabalho**, no valor de quinze por cento do total das importâncias pagas, distribuídas ou creditadas a seus cooperados, a título de remuneração ou retribuição pelos serviços que prestem a pessoas jurídicas por intermédio delas.

Art. 2º No caso de bancos comerciais, bancos de investimento, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, empresas de seguros privados e de capitalização, agentes autônomos de seguros privados e de crédito e entidades de previdência privada abertas e fechadas, é devida a contribuição adicional de dois e meio por cento sobre as bases de cálculo definidas no art. 1º.

Art. 3º Quando as contribuições previstas nos arts. 1º e 2º se referirem a pagamento a autônomo que esteja contribuindo em classe de salário-base sobre a qual incida alíquota máxima, o responsável pelos recolhimentos poderá optar pela contribuição definida nos artigos citados, ou por efetuar o pagamento de vinte por cento do salário-base da classe em que o autônomo estiver enquadrado.

§ 1º Na hipótese de o autônomo estar dispensado do recolhimento de contribuição sobre salário-base, considerar-se-á, para fins deste artigo, o salário-base da classe inicial.

§ 2º Na hipótese de o autônomo estar contribuindo em uma das três primeiras classes de salário-base, a contribuição corresponderá a vinte por cento do salário-base da classe 4.

Art. 4º As contribuições a que se refere esta Lei Complementar serão arrecadadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e estarão sujeitas às mesmas condições, prazos, sanções e privilégios, inclusive no que se refere à cobrança judicial, constantes das normas gerais ou especiais pertinentes às demais contribuições arrecadadas por essa entidade.

Art. 5º Para os fins do disposto nesta Lei Complementar, aplicam-se subsidiariamente os dispositivos da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, com suas alterações posteriores, inclusive as penalidades por seu descumprimento.

Art. 6º Ficam mantidas as demais contribuições sociais previstas na legislação em vigor.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará esta Lei Complementar no prazo de sessenta dias a contar de sua publicação.

Art. 8º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do dia primeiro do mês seguinte ao nonagésimo dia daquela publicação.

Art. 9º Revogam-se disposições em contrário.

Brasília, 18 de janeiro de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

## **ANEXO B**

### **JURISPRUDÊNCIA**

#### **ACÓRDÃOS SELECIONADOS (NA ÍNTEGRA)**

**ACÓRDÃO-2ªT-Nº 09172/2000**

**TRT/SC/RO-V 6894/99**

**TERCEIRIZAÇÃO. COOPERATIVA. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. PRESCRIÇÃO.** Inexiste vínculo de emprego entre os cooperativados e a empresa a quem a Cooperativa presta seus serviços, por se tratar de uma das formas legais da terceirização, conforme o art. 442, parágrafo único, da CLT. Assim, a continuidade de prestação de serviços à reclamada através da cooperativa não implica reconhecimento de unicidade contratual, restando prescrito o direito de ação quanto ao contrato de trabalho se ajuizada a ação fora do prazo de que trata o art. 7º, XXIX, “a”, da Constituição Federal de 1988.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO**, provenientes da MM. 4ª Junta de conciliação e



Julgamento de Florianópolis, SC, sendo recorrente **HOEPCKE VEÍCULOS LTDA.** e recorrido **SERGIO ROGERIO LUIZ.**

Adoto o relatório do Exmo. Juiz Relator:

“A reclamada recorre da sentença que julgou procedente em parte a reclamação. Argúi a preliminar de prescrição, em virtude das datas da ruptura do contrato de trabalho e da propositura da ação - 31-03-1996 e 07-01-1999, sucessivamente. No mérito, alega o seguinte: a rescisão contratual, considerada nula pela sentença ao fundamento de que “a identidade de tarefas realizadas antes e depois do ato de rescisão formal indicam mero mascaramento da relação empregatícia” constitui presunção de fraude que não pode prosperar, havendo ela que ser provada, não existindo, nos autos, qualquer indício de sua ocorrência; não houve prejuízos, e sim benefícios ao empregado ao associar-se à cooperativa; adotar a tese da sentença, em não permitir que o trabalhador preste serviços à empresa através de cooperativa, é retirar dele a oportunidade de trabalho, devendo, por tais motivos, ser reformada a sentença quanto à anulação da rescisão contratual, transcorrida legalmente, com pagamento de férias, horas extras, aviso prévio, FGTS e acréscimo, no período em que o reclamante trabalhou na condição de cooperado para a recorrente e, ainda que tais ganhos fossem devidos, eles só seriam exigíveis a partir de 31-05-1996 e não 31-03-1993, com consta da sentença; inaceitável a rescisão indireta do contrato de trabalho em 30-03-98 (letras “d” e “g”, art. 483, CLT), ainda que considerada a existência de relação de emprego entre as partes na data mencionada, pois não houve descumprimento de cláusula contratual e redução salarial, ao contrário, o reclamante, na condição de cooperado, obteve aumento de rendimentos; o autor não preencheu os requisitos para obtenção do seguro-desemprego e, havendo descumprimento da obrigação de fornecimento das guias correspondentes, cabe à fiscalização do Ministério do Trabalho a imposição de multa; os aspectos da natureza das cooperativas e sua finalidade social, legitimidade da Cooperativa que presta serviços à recorrente e a forma de prestação de tais serviços, com vantagens para os trabalhadores, deve ser analisada, em virtude da distinção entre cooperativas de trabalho e intermediação da contratação de mão-de-obra, condições favoráveis do cooperado e regularidade na constituição da Cooperativa, prestadora de serviços e que os trabalhadores cooperativados que prestam serviços à recorrente não são a ela subordinados.

“Requer a improcedência da ação.

“Contra-razões são apresentadas.

“O Ministério Público do Trabalho nada opõe ao prosseguimento do feito.

“É o relatório.”

### **V O T O**

Conheço do recurso, interposto ao feito legal.

#### **Preliminar de Impossibilidade Jurídica do Pedido argüida de ofício pelo Exmo. Juiz Revisor**

Argúo de ofício a impossibilidade jurídica do pedido, em razão de ter o autor postulado o reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada, sem ter primeiramente pretendido a ruptura contratual entre ele e a cooperativa a que se encontrava vinculado. Saliento que sequer postulou o chamamento ao processo de referida cooperativa.

Não obstante tenha a reclamada pretendido o chamamento ao processo da cooperativa mencionada, em razão de ter sido indeferido o pleito pelo MM. Juízo de origem (fls. 222/223), não vejo como analisar a pretensão relativa ao reconhecimento do vínculo sem primeiro desconstituir o contrato de natureza civil formado entre o autor e a cooperativa, uma vez que a relação de emprego conflita com a prestação de serviço de natureza cooperada. Não posso admitir que dois contratos de natureza diversa possam subsistir no mesmo espaço e tempo, relativamente ao mesmo tipo de serviço.

Ademais, o interesse da cooperativa no feito é evidente, pois cláusula no contrato de prestação de serviços firmado entre a ré e a Coopermec (fls. 169/172) estabelece a sua responsabilidade em relação à remuneração dos cooperados.

Embora a matéria não tenha constado do recurso, entendo que o processo trabalhista comporta a discussão em face do texto do art. 899 que autoriza os recursos por simples petição, o que a meu ver devolve as questões preliminares ao conhecimento da instância recursal.

Todavia, quedei-me vencido diante desta e. Turma a qual, por entender imprescindível a insurgência expressa do recorrente na peça recursal sobre a preliminar, para conhecimento e deliberação pela instância superior, rejeita a presente prefacial.

## MÉRITO

### 1 - Vínculo de Emprego. Cooperativa. Inexistência. Prescrição

O autor alega ter sido coagido a rescindir seu contrato de trabalho em março/96 com a reclamada para ingressar na COOPERMEC, Cooperativa de Serviços de Mecânica, Funilaria e Pintura Ltda. Aduz ter mantido as mesmas atividades, com a mesma subordinação à reclamada, pelo que postula o reconhecimento da unicidade contratual, com o pagamento das verbas elencadas às fls. 09-10.

A r. sentença, ao argumento de que “...a identidade de tarefas realizadas antes e depois do ato de rescisão formal indicam mero mascaramento da relação empregatícia” (fl. 223), julgou parcialmente procedentes os pedidos.

**Data venia** ao entendimento do MM. Juízo de origem, entendo não haver prova da coação alegada, porquanto o simples fato de o empregador advertir o empregado da necessidade de rescindir o contrato existente entre ambos não traduz o efeito que procura sustentar o autor, já que decorre do direito *potestativo* de o empregador dispensar o empregado quando bem lhe aprazer. Mesmo que tenha a reclamada sugerido ao autor para que ingressasse na cooperativa mencionada, ainda assim não vislumbro nenhuma atitude recriminável; ao contrário, diante da iminência do desemprego - já que a reclamada dispensaria o autor independentemente de ele aceitar a proposta de aderir à cooperativa ou não, melhor ter tido o autor sugestão de tal natureza. Assim, afasto de plano a incidência de coação no caso em tela.

Já quanto à licitude das atividades de cooperativa Coopermec, verifico que sobre ela nenhuma ingerência possui a reclamada, já que, em primeiro lugar, nenhum ex-empregado seu trabalha na direção da cooperativa. Não se está pretendendo afirmar com isso que tal não possa ocorrer, mas não sendo a hipótese não se pode *presumir* a subordinação alegada, cabendo ao autor o ônus dessa prova, do qual não se desincumbiu. Em segundo lugar, basta uma averiguação dos recibos de pagamento do autor para verificar um acréscimo substancial de sua remuneração mensal, além dos vários convênios médicos, farmacêuticos, etc. patrocinados pela cooperativa, dos quais admite o autor ter usufruído, em seu depoimento à fl. 212. Também as atividades da cooperativa não eram realizadas apenas em benefício da reclamada, prestando seus serviços a diversas outras empresas - Koesa, Florisa e

RCV Caminhões, como reconhece o autor em seu depoimento de fl. 43, prestado como testemunha noutra ação reclamatória.

Ora, evidente assim que a cooperativa, mais que uma solução ao desemprego que ora assola o ramo de atividades do autor, tornou-se verdadeiro negócio rentável, cuja direção da mão-de-obra, por ser da incumbência dos cooperados, os faz pequenos empresários, podendo dispor da maneira que melhor lhes aprazer quanto aos lucros, seja para investimento na própria cooperativa, seja para crescimento do negócio ou para auferição dos próprios cooperados.

Aliás, a própria CLT reconhece, em seu art. 442, parágrafo único, a legalidade da terceirização de serviços através de cooperativas, porquanto nem sequer limita o ramo de atividade a ser explorada pelos cooperados, já que declara *“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”*.

Finalmente, valho-me dos ensinamentos do Exmo. Juiz Luiz Garcia Neto, no julgamento de ação de matéria idêntica - RT nº 5039/97, da 5ª Vara do Trabalho de Florianópolis, no qual examina com precisão a legalidade e a atual necessidade do reconhecimento das atividades das cooperativas:

*A terceirização da prestação de serviços através das cooperativas de trabalho já está sendo utilizada em todo o primeiro mundo. Pretender-se que deva ser mantida no Brasil as estruturas antigas do trabalho subordinado e concentrado, com rígida e burocrática intervenção do Estado, só servirá para empobrecer o país e os trabalhadores, como aconteceu por ocasião da revolução industrial do século passado com os países que não adotaram as novas estruturas então vigentes, ou que vieram as adotar com atraso.*

Também esta c. Turma já julgou matéria semelhante, na qual se reconhece a legalidade da rescisão contratual para adesão dos ex-empregados em cooperativas, **verbis**:

*RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. LICITUDE. Não comprovada a fraude, é lícita a rescisão do contrato de trabalho, mesmo existente cláusula de garantia de emprego, se os trabalhadores despedidos pretendiam e passaram a participar de cooperativa. (grifei) (Ac. 2ª T nº*

4055/96, RO-V 5432/94, Rel. J. L. Moreira Cacciari, publicado no DJ em 25-07-96)

Assim, em razão de ter sido o contrato de trabalho do autor rescindido em 31-05-1996 (fl. 13) e considerando que a prestação de serviços através da cooperativa, pelas razões acima expostas, não implicam reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada, eventual tomadora de serviços, resta prescrito o direito de ação em relação às verbas do contrato de trabalho, nos termos do art. 7º, XXIX, “a”, da Constituição Federal de 1988. Aliás, importante acrescentar que o autor, quando se desligou da reclamada, passou a exercer suas atividades na cooperativa em questão após aproximadamente *um mês e meio*, conforme esclareceu a testemunha do autor às fls. 212/213, o que implica reconhecer, de qualquer sorte, a prescrição ora declarada, em virtude da indubitável solução do vínculo relativo ao primeiro contrato de trabalho.

Pelo que,

**ACORDAM** os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO**; por maioria de votos, vencido o Exmo. Juiz Telmo Joaquim Nunes (Revisor), rejeitar a preliminar de impossibilidade jurídica do pedido com extinção do processo sem julgamento do mérito, argüida por S. Exa. No mérito, por maioria de votos, vencidos os Exmos. Juízes José Luiz Moreira Cacciari (Relator) e João Cardoso, **DAR-LHE PROVIMENTO** para reconhecer a prescrição extintiva do direito de ação.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 15 de agosto de 2000, sob a Presidência do Exmo. Juiz José Luiz Moreira Cacciari (Relator), os Exmos. Juízes Dilnei Ângelo Biléssimo, Jorge Luiz Volpato, Telmo Joaquim Nunes (Revisor), representante dos empregadores, e João Cardoso, representante dos trabalhadores. Presente o Exmo. Dr. Anestor Mezzomo, Procurador do Trabalho.

Florianópolis, 4 de setembro de 2000.

**TELMO JOAQUIM NUNES** Redator Designado

**COOPERATIVA DE TRABALHO. FORMA LEGAL DE ASSOCIATIVISMO.** Malgrado a resistência e o descrédito da sociedade, a cooperativa de trabalho constitui uma forma legal de associativismo capaz de oferecer uma concreta alternativa para a cruciante crise do desemprego, traçando um caminho fincado na solidariedade como norte na busca de meios possíveis de sobrevivência sem subserviência.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSOS ORDINÁRIOS, VOLUNTÁRIO e ADESIVO**, provenientes da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC, sendo recorrentes **1. HOEPCKE VEÍCULOS LTDA.** e **2. VALDEMAR SILVA DE JESUS (RECURSO ADESIVO)** e recorridos **OS MESMOS**.

Inconformadas com a sentença que julgou parcialmente procedentes os pedidos, as partes recorrem a este Tribunal.

A reclamada argúi preliminarmente a prescrição bienal e o cerceamento de defesa porque o Juízo olvidou o chamamento ao processo da COOPERMEC - Cooperativa de Serviços de Mecânica, Funilaria e Pintura requerido na contestação, fato que enseja a nulidade do processo a partir da instrução. No mérito, objetiva a supremacia do vínculo cooperativo existente entre o autor e a prestadora de serviços contratada pela recorrente e o reconhecimento da eficácia da rescisão contratual ocorrida em 10-01-96. Diverge da valoração das provas relativas à jornada e considera indevida a condenação ao pagamento de indenização relativa ao seguro-desemprego.

O autor, por seu turno, pretende a agregação de honorários assistenciais e aviso prévio de 45 dias, bem como o reconhecimento de litigância de má-fé.

Contra-razões são oferecidas reciprocamente às fls. 301/327 e 367/369, sendo que estas preconizam o não-conhecimento dos documentos de fls. 330/363.

O Ministério Público do Trabalho afirma ser desnecessária sua intervenção no feito nesse momento (fls. 372/373).

É o relatório.

### V O T O

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço dos apelos e das contra-razões.

Não conheço dos documentos de fls. 330/363, ante a orientação insculpida no Enunciado nº 08 do TST.

### RECURSO DA RÉ

#### PRELIMINARES

##### 1. Prescrição Bial

Renova a ré o pedido de que seja aplicada a prescrição bial sob o argumento de que a rescisão do contrato se consumara em 10.01.96, tendo ocorrido o ajuizamento da ação somente em 20.08.99. Fulcra sua invocação na inobservância do biênio constitucionalmente exigido.

A matéria importa incursionar o próprio mérito da *quaestio juris*. Dessa forma, com ele será analisada.

##### 2. Cerceamento de Defesa

Argúi a recorrente a nulidade de sentença por cerceamento de defesa, sob o argumento de que na peça contestatória, ao invocar sua ilegitimidade como parte, requereu simultaneamente o chamamento ao processo da empresa **COOPERMEC - Cooperativa de Serviços de Mecânica, Funilaria e Pintura**, uma vez que foi por força de contrato celebrado com esta sociedade que o autor acabou lhe prestando serviços no lapso temporal de 11.01.96 a 26.05.99.

Para melhor compreensão do posicionamento desta Relatora a respeito da matéria, breve abordagem no campo doutrinário se faz necessária. O chamamento ao processo insere-se no rol das hipóteses de intervenção de terceiro previstas no Digesto Processual Civil, definida por José Augusto Rodrigues como sendo "*a faculdade dada ao réu de trazer à ação os coobrigados ou o devedor principal da obrigação que lhe está sendo exigida*". (*in* Processo Trabalhista de

Conhecimento, LTr, 5. ed. p. 207). Pressupõe essencialmente a existência de solidariedade passiva entre o réu e o terceiro chamado ao processo, sendo voluntário o impulso processual da medida intentada. Como leciona o festejado autor, a hipótese legal que se coaduna à demanda trabalhista se encontra inserta no artigo 77, III, do CPC, com aplicação supletiva, expressamente relacionada com a figura da solidariedade passiva. Para que o juiz pudesse examinar a matéria, o prazo da contestação seria o momento próprio para requerê-lo, consoante o disposto no artigo 78 do mesmo Texto Legal. É certo que a recorrente, ao pretender sua exclusão do feito, deixou entrever de que o real partícipe passivo da lide seria a indigitada cooperativa, à qual incumbiria o dever de honrar os pagamentos dos encargos previstos na legislação trabalhista. Ora, a questão não foi enfrentada pelo Juiz sentenciante na forma objetivada pela demandada. Aliás, silenciou a respeito do chamamento ao processo sem que ocorresse renovação do pedido no momento próprio. Importa frisar ainda que não houve sequer ajuizamento de embargos declaratórios para esclarecer a questão, considerando-se preclusa sua invocação nesta fase processual.

Rejeito, pois, a preliminar acima epigrafada com fulcro no § 2º do artigo 244 do CPC.

## MÉRITO

A solução jurisdicional do conflito intersubjetivo de interesses revela-se através da sentença. Ato processual por excelência ela traduz a soberania do Estado e contribui, por assim dizer, para vivificar o anseio dos cidadãos estampado no preâmbulo da Constituição Federal, em que a igualdade e a justiça são consideradas como *“valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias...”*

A sentença constitui, pois, o ápice da função jurisdicional afinada com o propósito de compor a lide da maneira mais justa. Ainda, dentro de uma visão equitativa de direitos, se, desfavorável o resultado, tem a parte insatisfeita a garantia constitucional do duplo grau de jurisdição que se concretiza através da via recursal própria. Provoca-se o reestudo das questões, objeto da sucumbência, contribuindo de qualquer sorte para a segurança das relações e a paz social, porventura abaladas pela decisão tida como injusta.



No caso *sub examine*, o nó górdio da irresignação reside no sistema de cooperativismo que vem tomando espaço nas modernas relações de trabalho. A situação fática denuncia, segundo versão patronal, que a história profissional do autor na empresa bipartiu-se em momentos estanques com liames obrigacionais inconfundíveis. Primeiro, laborou o recorrido como empregado, tendo o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho sido devidamente homologado pelo sindicato representativo da categoria com vigência de 1º.04.88 a 10.01.96. Posteriormente, decidiu a recorrente terceirizar sua atividade-meio relativa ao setor de mecânica, funilaria e pintura, salientando que sua atividade-fim se restringia apenas à comercialização de veículos. No sentido de viabilizar sua decisão, acabou por celebrar contrato que entendeu perfeitamente válido, com a **COOPERMEC** - Cooperativa de Serviços de Mecânica, Funilaria e Pintura, desempenhando os associados suas atividades profissionais como trabalhadores autônomos. Nessa condição, traz a ré a lume os seus argumentos rebatedores de inexistência de qualquer subordinação jurídica entre a tomadora de serviços e os cooperados, argumentos estes confirmados pela prova testemunhal produzida. Faz o registro ainda de que a anotação das horas trabalhadas tinha por finalidade tão-somente quantificar a produção, uma vez que sobre ela era calculada a contraprestação pecuniária de cada cooperado. Pondera ainda a recorrente, como arremate que o autor passou a ter uma remuneração bem mais significativa, atentando para o fato de que a terceirização da atividade-meio com aproveitamento de ex-empregados só lhes trouxe benefícios, na medida em que muito mais do que simplesmente preservar, assegurou substancial melhora em seus rendimentos. Dentro deste raciocínio, objurga o julgado de 1ª instância quanto à declaração de nulidade da rescisão contratual e quanto ao reconhecimento de vínculo do período de labor como cooperado com a conseqüente unicidade contratual.

Diante do drama de colocação de mão-de-obra no conturbado mercado de trabalho, não pode o Direito Laboral permanecer refratário às iniciativas sérias e legais fincadas na dinâmica de aproveitamento da população ativa do país. Ora, os avanços tecnológicos gerados pela era da informática concitam à discussão o processo de modernização das relações de trabalho. O cooperativismo encontra-se inserido neste contexto. O saudoso juslaboralista Valentin Carrion conceitua a cooperativa como sendo "*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*" (in Revista Ltr, 63-02/167). Comple-

menta mais adiante neste mesmo artigo que *“A cooperativa de trabalho ou de serviços é constituída por trabalhadores autônomos que oferecem a terceiros, sem exclusividade, os serviços profissionais do grupo ou de seus membros individualmente, sem perderem sua liberdade de aceitação de tarefas”*.

No Direito Pátrio, o ordenamento jurídico prevê, regula e estimula o movimento cooperativista, dando plena existência legal. Assim, dispõe o art.174, § 2º, *“a lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo”*. Direciona-se em igual sentido a Recomendação nº 127 da Organização Internacional do Trabalho - OIT. A sociedade, contudo, mantém resistente e desacreditada quanto à existência do sistema. Conduta esta perfeitamente compreensível, uma vez que, como enfatiza Dr. Fernando Paulo da Silva Filho, *“a geração que está no mercado de trabalho desenvolveu-se sob o manto da CLT e carteira assinada e as alterações nas relações econômicas nem sempre são bem digeridas por estes trabalhadores que revelam insegurança sem o manto celetista”*. (Suplemento LTr 170/98).

O temor obreiro nasce do mau presságio do pulular das falcatruas. Os laboristas acabam por enxergar apenas o lado negativo em mais uma das formas de flexibilização das condições de trabalho pela dificuldade de separarem o joio do trigo. Seria como definir a faca como um instrumento que fere e mata, olvidando as suas inúmeras utilidades. Os meios fraudatórios devem ser combatidos diurnamente. Contudo, não se pode jamais apagar o verdadeiro sentido da criação de cooperativa de trabalho que consiste num viés da história capaz de oferecer uma alternativa para a cruciante crise do desemprego, traçando um caminho fincado na solidariedade como norte na busca de meios possíveis de subsistência sem subserviência.

No caso *sub examine* não vislumbro nenhuma eiva de nulidade na celebração do contrato de prestação de serviços entre a **COOPERMEC** e a recorrente. Por outro lado, em momento algum restou comprovada a ocorrência de manifestação volitiva viciada quando da rescisão contratual, salientando que a dispensa ocorrera sem justa causa com o pagamento das correspondentes verbas cujo TRCT recebeu a garantia sindical sem nenhuma ressalva a respeito da matéria. Importa salientar que a condição de ex-empregado não inibe a prestação de serviços ao ex-empregador na qualidade de cooperado. São relações jurídicas de natureza diversa que não se comunicam.

Seguindo à risca este raciocínio, considero válida a rescisão contratual devidamente homologada pelo sindicato representativo da categoria profissional do obreiro, que pôs fim ao liame obrigacional em 10.01.96. Dentro do mesmo raciocínio, impossível torna o reconhecimento do vínculo empregatício durante o lapso temporal em que o recorrido prestou serviços à recorrente como cooperado, período compreendido entre 11.01.96 e 26.05.99, elegendo como base legal o parágrafo único do artigo 442 da CLT.

Considerando as razões acima expendidas, pronuncio a prescrição total do direito relativamente ao período contratual, uma vez que a ruptura do pacto ocorreu em 10.01.96, sendo que a ação somente fora ajuizada em 20.08.99. Despreza-se, outrossim, a tese de unicidade pela inexistência de vínculo empregatício em período posterior, não merecendo prosperar a condenação ao pagamento das parcelas trabalhistas decorrentes.

Assim sendo, dou provimento *in totum* ao apelo empresarial para acolher a prescrição total quanto ao primeiro período contratual e afastar o reconhecimento do vínculo empregatício em relação ao segundo lapso temporal reclamado, redundando na improcedência da ação. Em consequência, resta prejudicada a análise do recurso adesivo do autor.

É o meu voto.

Pelo que,

**ACORDAM** os Juizes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS** e não conhecer dos documentos de fls. 330/363; por igual votação, analisar juntamente com o mérito a preliminar de prescrição bienal; por unanimidade de votos, rejeitar a preliminar de cerceamento de defesa. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA** para acolher a prescrição total em relação ao 1º período contratual e afastar o reconhecimento do vínculo empregatício em relação ao 2º lapso temporal reclamado, redundando na improcedência da ação e restando prejudicada a análise do Recurso Adesivo do Reclamante.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 11 de setembro de 2001, sob a Presidência do Exmo. Juiz Dilnei Ângelo Biléssimo, os

Exmos. Juizes Maria Aparecida Caitano (Relatora), Telmo Joaquim Nunes (Revisor), representante dos empregadores, e João Cardoso, representante dos trabalhadores. Presente a Exma. Dra. Angela Cristina Santos Pincelli, Procuradora do Trabalho.

Florianópolis, 22 de outubro de 2001.

**MARIA APARECIDA CAITANO**

Relatora

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. Manual das Sociedades Comerciais. 12ª ed. S.Paulo: Saraiva, 1999.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. Terceirização. Atividade Fim e Atividade Meio. Responsabilidade Subsidiária do Tomador de Serviços. Conferência publicada nos anais do II Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho realizado em Foz do Iguaçu em 1996, promovido pela Escola Nacional de Magistratura e Instituto dos Advogados de São Paulo.

BOBBIO, Norberto. O tempo da memória: *de senectude* e outros escritos autobiográficos. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

BULGARELLI, Waldírio. As sociedades cooperativas e sua disciplina jurídica. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

BURNS, Edward MacNall. História da Civilização Ocidental, 2ª ed., Porto Alegre: Globo, 1959.

CALDERA, Rafael. Conferência proferida no Congresso Internacional de Direito Material e Processual do Trabalho, realizado em Florianópolis-SC em 1991, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – Santa Catarina e pela AMATRA XII.

CAMERLINCK, Guillaume H., *et alii*. Il Contratto di Lavoro nel diritto dei paesi membri della C.E.C.A. Milão (Itália): Giuffrè, 1965.

CAMPERO, Guillermo; FLISFISCH, Angel; TIRONI, Eugenio; TOKMAN, Victor E. Os Atores Sociais no Mundo do Trabalho. S.Paulo: LTr; Brasília, DF: OIT, 1994.

CARDOSO, Fernando Henrique. Conseqüências Sociais da Globalização, conferência proferida no Indian International Centre, Nova Delhi, India, em 27.01.1996.

COSTA, Orlando Teixeira da. Conferência proferida no III CONAMAT – Congresso de Magistrados Trabalhistas, realizado em Recife-PE, em maio de 1992.

DE MASI, Domenico (Organizador). A Sociedade Pós Industrial. 3ª ed. S.Paulo: SENAC São Paulo, 2000.

\_\_\_\_\_. O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio da sociedade pós-industrial. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: UnB, 1999.

\_\_\_\_\_. Artigo publicado no jornal italiano L'Espresso, transcrito no Jornal O Estado de S. Paulo, em 30.09.2001, tradução de José dos Santos.

FARACO, Daniel. Atualidade econômica: globalização – um bem ou um mal? Artigo publicado na revista Cultura e Fé, Porto Alegre: IDC, n. 91, outubro/dezembro 2000.

GALBRAITH, Jonh Kenneth. Entrevista publicada no jornal O Estado de S.Paulo de 05.05.1996.

GOMES, Orlando. Contratos, 8ª ed., Rio de Janeiro: Forense.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson Guimarães. Curso de Direito do Trabalho, 11ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1990.

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Depalma, 1968.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Vínculo de Emprego e Cooperativas de Trabalho (artigo publicado na Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho – Ano VII, nº 7, 1999, págs. 110/114.

MARANHÃO, Délio *et alii*. Instituições de Direito do Trabalho, 13ª ed. S.Paulo: LTr, 1993.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista, S.Paulo: Martins Claret, 2001.

MAUAD, Marcelo. Cooperativas de trabalho: sua relação com o Direito do Trabalho, S.Paulo: LTr, 1999.

MORAES FILHO, Evaristo de. Tendências do Direito Coletivo do Trabalho. Publicado na obra coletiva Relações Coletivas de Trabalho, estudos em homenagem a Arnaldo Süssekind. S.Paulo: Ltr, 1989, pags. 29-37.

MORAES, Rogério Pires – SARATT, Newton. Cooperativas de trabalho: um diferencial inteligente, Porto Alegre: Ispis Litteris, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Cooperativas de trabalho. Parecer publicado na Revista BIT – Informação Legal, novembro de 1997.

NASCIMENTO, Fernando Rios do. Cooperativismo como alternativa de mudança: uma abordagem normativa, Rio de Janeiro: Forense, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. El desempleo nel mundo. Relatório publicado em Genebra, 1995.

PEREIRA, José Luciano Castilho. Conferência proferida no Seminário de Direito do Trabalho, em Belo Horizonte-MG, em novembro de 1996. Publicada na Revista Trabalhista 94/128, abril de 1997.

PILLA, Raul. Citado por Paulo Brossard em artigo publicado no diário Catarinense, Florianópolis, de 17.10.1993.

PIMENTEL, Marcelo. Cooperativas de Trabalho e Relação de Emprego. S.Paulo: Revista LTr, vol. 61, nº 05, 1997, págs. 586-588.

REALE, Miguel. Os riscos da revolução tecnológica. Artigo publicado no jornal O Estado de S. Paulo em 16.09.2000.

RICCIARDI, Luiz Pedro Pedroso. Cooperativismo, uma solução para os problemas atuais. Vitória: OCEES, 1996.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A flexibilização do Direito do Trabalho. Crise econômica, novas tecnologias e política social do Estado, in Estabilidade, flexibilização e formas de solução dos conflitos do trabalho, Curitiba: Juruá, 1991.

\_\_\_\_\_. Cooperativas de trabalho. Repertório de Jurisprudência. Caderno Trabalhista e Previdenciário nº 18/99.

ROMITA, Arion Sayão. Novas Perspectivas Contratuais: o Contrato de Trabalho (Artigo Publicado na Revista LTr de março de 2000. S.Paulo: Ltr.

\_\_\_\_\_. Sindicalismo, Economia, Estado Democrático. S.Paulo: LTr, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho, 8ª ed., Curitiba: Juruá, 2000.

SANSEVERINO, Luiza Riva. Curso de Direito do Trabalho, trad. de Elson G. Gottschalk, S.Paulo: LTr, 1976.

SARATT, Newton; MORAES, Rogério Pires. Cooperativas de trabalho: um diferencial inteligente, Porto Alegre: Iphis Litteris, 1997.

SERPA LOPES, Miguel Maria. Curso de Direito Civil, 3ª ed., vol. III, Rio de Janeiro:



Freitas Bastos.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico. S.Paulo: Cortez 1982.

SIQUEIRA, Paulo César Andrade. Direito Cooperativo: temas atuais. Recife: Nossa Livraria, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes *et alii*. Instituições de Direito do Trabalho, 13ª ed. S.Paulo: LTr, 1993.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Convenções da OIT, S.Paulo: LTr, 1994.

TAFNER, José; BRANCHER, Almerindo; TAFNER, Malcom A. Metodologia científica. Curitiba: Juruá, 1995.

TOURAINÉ, Alain. Artigo publicado no jornal O Estado de S. Paulo de 1º.08.1999.

VIANNA, Segadas, *et alii*. Instituições de Direito do Trabalho, 13ª ed. S.Paulo: LTr, 1993.

VOGEL NETO, Gustavo Adolfo *et alii*. Curso de Direito do Trabalho, legislação, doutrina e jurisprudência (obra coletiva em homenagem a Arion Sayão Romita) Rio de Janeiro: Forense, 2000.