

PARTE II –AS SOCIEDADES COOPERATIVAS E A COOPERATIVA DE TRABALHO

Com a apresentação geral dos agentes da economia social e solidária no Brasil, envolvendo aspectos quantitativos e conceituais da matéria, verificou-se a importância das cooperativas para a economia social e solidária. Demonstrou-se, ainda, que as associações e os agentes informais superam quantitativamente o número de cooperativas atuantes no âmbito da ESOL.

Esses resultados denunciam existir um problema de inadequação da política pública de cooperativismo no Brasil, pois apesar de as cooperativarem alicerces conceituais da ESS, há poucas cooperativas em atuação no âmbito da ESS. Tal premissa abre lacunas de base mais profundas em busca da construção de uma referência mais adequada às necessidades de tais agentes. Enfim, se o real motivo dessa deformidade seria de origem regulatória ou insuficiência de políticas públicas.

Com o propósito de fomentar a reflexão sobre a adequação das políticas públicas voltadas à ESS e, particularmente, às cooperativas, esta segunda parte do estudo envolverá o aprofundamento teórico sobre a cooperativa de trabalho no direito brasileiro. Trataremos, então, do cenário jurídico das cooperativas, com uma breve contextualização da legislação brasileira das sociedades cooperativas, e especificamente das cooperativas de trabalho, demonstrando a regulação incidente sobre a matéria e os resultados da política institucional relacionada, com reforço à problemática que existe no setor no Brasil.

1.0 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE O REGIME JURÍDICO GERAL DAS SOCIEDADES COOPERATIVAS BRASILEIRAS

A regulação jurídica efetiva sobre o cooperativismo no Brasil começou propriamente a partir de 1960. Antes disto, durante o período de 1900 a 1960, as disciplinas jurídicas existentes não foram a ponto

de formar um sistema cooperativista autônomo, embora tenha havido legislações dispendo sobre as cooperativas e políticas públicas com o objetivo de estimular à constituição de cooperativas.

Nesse sentido, havia referências às cooperativas no Decreto 979 de 06 de janeiro de 1903, como modo de organização para o consumo e produção de sindicato; na Lei n. 1.637, de 1907, que tratava as cooperativas como sociedade mercantil e de fins lucrativos, com estrutura semelhante às sociedades anônimas; e, depois, no Decreto n. 22.239/32, legislação específica sobre cooperativa, mas que teria tido a eficácia suspensa mais de uma vez por outras normas que estabeleciam programas públicos diversos, ao exemplo de programas de cooperativismo junto ao sindicalismo, entre outros.¹⁵

Depois, as cooperativas foram reguladas em legislações próprias, mas como um tipo societário pouco usado e integrando um ramo que buscava uma autonomia, sofrendo a interferência do governo de acordo com as políticas e os momentos históricos da época. O Decreto-Lei n.59, de 21.11.1966 (regulamentado pelo Decreto, 60.597 de 19.4.1967) trouxe um estatuto jurídico e contribuições na disciplina das cooperativas, sociedade de pessoas com forma jurídica própria, de natureza civil e sem fins lucrativos, porém em virtude do momento histórico de ditadura militar, o governo controlava as formas coletivas de organização do trabalho e terminou reprimindo o cooperativismo. Posteriormente à derrubada deste regime, entrou em vigor a Lei 5.764/71 – Lei de Cooperativas Brasileira (LCB).

Esta Lei ocorreu a partir de um contexto de interferência do cenário político de intervenção estatal, sob o fundamento da Reco-

15 Ver Para mais informações sobre a evolução histórica ver: A. J. L. U. COSTA – M. NODA – T. F. G. FIALHO (FRANÇA, 2009, pp. 587-93). Os autores observam que antes do Decreto 979 de 06 de janeiro de 1903, teria havido uma primeira fase do cooperativismo, edificada no sistema de intervenção estatal, com as cooperativas dependentes de autorização do Estado, e citam o Decreto n. 796/1890 (que regulava a sociedade cooperativa militar do Brasil) e o Decreto n. 869/1890 (tratava da Companhia Cooperativa de Consumo Doméstico e Agrícola). Ver também: W. BULGARELLI (2000, pp. 64-5).

mendação 127 da OIT. Tal disciplina traz os fundamentos, as características das cooperativas, a organização do sistema cooperativista, a operacionalidade e as relações sociais. As cooperativas ainda têm a constituição e o funcionamento sujeitos à autorização governamental, e são conceituadas como sociedade de pessoas, com forma e natureza jurídica própria, de natureza civil, caracterizadas em face da adesão voluntária, variabilidade do capital social, limitação do número de quota do capital para cada associado ou por critérios de proporcionalidade (se for o mais apropriado); inacessibilidade das quotas; singularidade dos votos; um voto por sócio; retorno das sobras líquidas proporcionalmente às operações realizadas; indivisibilidade dos fundos de reserva e assistência técnica, educacional e social; neutralidade política, religiosa, racial e social; prestação de assistência aos associados e aos empregados (ante a previsão estatutária); e área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestações de serviços (art. 4º).

Com a Constituição Federal de 1988, o cooperativismo é inserido no âmbito de ações que colaboram ao desenvolvimento nacional, e as normas constitucionais expressam: como direito fundamental à liberdade de associação independentemente da autorização estatal (art. 5º, XVIII); como norma programática que orienta o estímulo ao cooperativismo e a outras formas de associativismo (art. 174, § 2º), o adequado tratamento tributário ao ato cooperativo (art. 146) e às cooperativas de garimpeiros (174, § 3º).

Por fim, o Código Civil foi reformado em 2002 e trouxe capítulo específico sobre as sociedades cooperativas no livro direito de empresas (artigos 1.093 ao 1.096). A lei faz referência aos princípios cooperativistas e características do tipo societário, estabelecendo ainda que a sociedade cooperativa terá o regime equiparado ao de uma sociedade simples que as normas desse tipo societário serão aplicadas supletivamente.¹⁶

16 O direito societário brasileiro classifica as sociedades como empresárias e simples. Por expressa determinação legal, as cooperativas serão classificadas como sociedades simples, independentemente do exercício da atividade econômica empresarial, de sua organização ou tamanho da sociedade cooperativa (art. 983, Código Civil).

O regime jurídico geral aplicável às sociedades cooperativas no Brasil, portanto, são: LCB (Lei 5.764/71), Código Civil e Constituição Federal/1988.

1.1 CONCEITO DE COOPERATIVA E TIPOS DE COOPERATIVA NO BRASIL

A cooperativa consiste numa reunião de pessoas para atingir seus próprios objetivos, relacionados a um determinado mercado, tendo surgido com filosofia própria reflexa aos interesses de uma classe operária reprimida pelo comportamento de determinados agentes econômicos, por meio da associação de pessoas interessadas em realizar essa atividade em substituição a de tais intermediários.

São particularidades do regime da cooperativa: o exercício de uma atividade de proveito comum, com os sócios oferecendo ou adquirindo um produto ou serviço do mercado de forma coletiva; a dupla qualidade dos cooperados, que são ao mesmo tempo donos, investidores e usuários (trabalhadores/consumidores) do empreendimento cooperativo; a equidade de direitos, na cooperativa a relação é baseada na participação e não no capital de seus sócios; cada membro tem direito a um só voto, independente do capital social integralizado; todos os cooperados têm direito de participar das decisões, de operar com a cooperativa, votar e ser votado para os cargos sociais; não apropriação do trabalho alheio, pois a cooperativa busca remunerar o trabalho de cada um dos seus cooperados, diferentemente das sociedades empresárias, que visam o lucro por meio da apropriação do trabalho de seus empregados; ausência de exploração do trabalho alheio, com a eliminação do intermediário da cadeia econômica, assunção pelos cooperados do risco da atividade e apropriação do excedente do trabalho, que é destinado aos próprios cooperados em função da participação destes no resultado gerado.

A soma da participação de cada sócio agrega valor à cooperativa, com uma força diferente no mercado, tendo a cooperativa o caráter instrumental para atingir ao ramo de determinada atividade econô-

mica, com o fim de prestar serviços aos sócios, permitir que estes tenham um melhoramento econômico e se protejam do mercado.¹⁷

As cooperativas caracterizam-se em função do objeto social, organizando-se de acordo com a vontade dos sócios, além da especialidade da prestação, habilidades sociais e necessidades econômicas. Essa peculiaridade deriva da função instrumental da sociedade cooperativa, que gere os interesses dos sócios em uma perspectiva institucional organizativa para atingir as finalidades destes – na acepção mais ampla de interesse social. Como o objetivo da cooperativa engloba os escopos econômicos e sociais dos cooperados numa consciência de integração dessa entidade no meio o qual está inserida, faz-se necessário muní-las com uma estrutura própria e racionalidade particular para que ela socialize os efeitos de sua atividade econômica.

Assim, o objeto da cooperativa poderá ser qualquer atividade lícita, em qualquer gênero de serviços ou operações. Segundo classificação geral, as cooperativas podem ser enquadradas em dois grandes grupos: os de finalidade acentuadamente social ou cultural, não tendo uma atividade tipicamente econômica nem requerendo um acentuado nível de organização profissional (ESS)¹⁸; e as demais co-

17 W. Franke (1973, pp. 14-6).

18 É o caso da cooperativa social prevista na lei n. 9.867/99, estabelecida por lei para disciplinar uma organização de cunho preponderantemente social, a exemplo das “cooperativesociais” na Itália (Lei 381, de 8 de novembro de 1991) e da “cooperativa de solidariedade social” portuguesa (Decreto-lei 7, de 15 de janeiro de 1998). A lei brasileira estabelece como finalidade inserir as pessoas em desvantagem no mercado de trabalho. Além disto, a lei define no artigo 1º, inciso I, que as atividades das cooperativas são: de organização e gestão de serviços sócio-sanitários e educativos; atividades agrícolas, industriais, comerciais e de serviços destinados a deficientes físicos e sensoriais, deficientes psíquicos e mentais, dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente e egressos de hospitais psiquiátricos, dependentes químicos, egressos de prisões, condenados a penas alternativas à detenção e adolescentes em idade adequada ao trabalho e situação familiar difícil do ponto de vista econômico, social e afetivo. Para maior

operativas, que desenvolvem atividade econômica e se organizam na forma de empresa.

Assim sendo, as sociedades cooperativas poderão integrar o subgrupo que o objeto social é o de consumo, no qual sócios se reúnem para adquirir coletivamente os bens ou serviços no mercado ou produzidos pela cooperativa com preços reduzidos (sem intermediários); de produção de bens, quando os sócios reúnem-se para produzir bens e vender para eles próprios e para o mercado; ou, também, de prestação de serviços, modalidade prevista para facilitar a prestação do serviço dos sócios e ter acesso à prestação de serviços, uma vez que pelas sociedades cooperativas se forma uma estrutura adequada para disponibilizar, ou ter acesso, aos serviços específicos.

A LCB (art. 5º) prevê que as cooperativas poderão ter como objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade. Demais disso, o artigo 6º dispõe de classificação estrutural da sociedade cooperativa, por grau e nível associativo, mistas ou não em função de seu objeto. Em outros dispositivos há referências e a outras classes de cooperativas, a exemplo dos artigos 19 e 92 da LCB, que disciplinam a cooperativa educacional, de habitação, agropecuárias e de crédito.

A Organização de Cooperativas Brasileiras (OCB) sugere a seguinte classificação: agropecuária – composta por cooperativas de produtores rurais ou agropastoris e de pesca; consumo – integrado pelas cooperativas dedicadas à compra em comum de artigos de consumo para os cooperados; crédito – pelas cooperativas destinadas a promover poupança e financiar as necessidades ou empreendimentos de seus cooperantes; educacionais – composta por cooperativas de professores, de alunos de escola agrícola, de pais de alunos e de atividades fins; especial – composta por cooperativas constituídas por pessoas que necessitam ser tuteladas; habitacional – para fins de construção, manutenção e administração de conjuntos habitacionais para o seu quadro social; infraestrutura – com o fim de suprir os serviços de infraestrutura para os sócios; mineral – dedicada à pesquisa, extração, lavra, industrialização e comercialização interna e ex-

conhecimento sobre a sociedade cooperativa, ver R. L. Becho (2002, pp. 142-3).

portação de produtos minerais; produção –cooperativas dedicadas à produção de um ou mais tipos de bens e mercadorias; saúde– tendo como objeto a preservação e recuperação da saúde humana; trabalho –composto por cooperativas de trabalhadores de qualquer categoria profissional, para prestar serviços como autônomos, organizados num empreendimento próprio; turismo e lazer– composto pelas cooperativas que desenvolvem atividades na área de lazer e turismo; e outro –formado por cooperativas que não se enquadrarem em outros ramos.¹⁹

2.0 CONTEXTUALIZAÇÃO SOBRE O REGIME JURÍDICO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO: NORMAS CONSTITUCIONAIS E ESPECIAIS SOBRE O TRABALHO E A COOPERATIVA DE TRABALHO.

O aparecimento das associações está diretamente relacionado ao desenvolvimento dos sindicatos. Desencadeado pela Revolução Industrial, o modo de produção capitalista que se efetivou com a substituição da propriedade comunal pela propriedade privada foi contraposto pelo Estado do Bem-Estar Social com o ideário socialista. No cenário de condições de trabalho precárias e insalubres, o associativismo foi a maneira encontrada de enfrentamento do empregador. Como explica M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 35):

Os sindicatos se desenvolveram trazendo ao lado as cooperativas, com a finalidade de fornecer meios aos trabalhadores para a aquisição de bens e melhoria de suas condições de vida. Assim, em ambos se encontra um sentimento solidarista, um no sentido que reúne os membros da categoria profissional para a contraposição à empresa que é sempre sujeito coletivo; outro mediante a reunião de profissionais que estabelecem na autonomia o reforço de seus vínculos para fazer frente ao capitalismo, na mais-valia, recolhendo para o grupo o que é acrescido.

19 A OCB estabeleceu os ramos do cooperativismo pelo Conselho Diretor em 4 de maio de 1993. Para mais informações ver: <http://www.ocb.org.br/site/ramos/institucional.asp>. [Consulta em 21 ago. 2014].

Entretanto, a autora explica a distinção entre sindicato e movimento cooperativo, sendo o primeiro fruto da sociedade industrial em defesa do trabalhador, já o último, tem por objetivo o acesso do trabalhador aos meios de produção:

A força associativa impulsiona o grupo; enquanto o sindicato surgiu como um produto da sociedade industrial capitalista e instância de organização e de representação destinado à defesa do trabalhador, a cooperativa se delineou como um movimento solidário interno, destinado a propiciar melhores condições de vida mediante o acesso aos bens e ao crédito (CASTRO, 2013, p. 36).

M. P. S. W. CASTRO(2013, p. 35) reforça o seu entendimento com a ideia de VÉRAS NETOA respeito do pensamento de Marx e o cooperativismo, o qual atribuía valor às sociedades cooperativas na medida em que estas fossem criações autônomas dos trabalhadores e não estivessem protegidas nem pelo governo e nem pelos burgueses.

A exposição desse pensamento é pertinente na medida em que destacou características pertencentes ao histórico de cooperativas de trabalho.

Em 1966 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Recomendação nº 127, na Conferência Internacional do Trabalho, o texto versava sobre o papel das cooperativas no progresso econômico e social dos países em via de desenvolvimento. No que concerne aos objetivos de uma política referente às cooperativas, a Recomendação prescrevia que o estabelecimento e a expansão das cooperativas deveriam ser consideradas como um dos fatores importantes do desenvolvimento econômico social e cultura, bem como da promoção humana.

Revisada e substituída pela Recomendação nº 193 em 2002, o instrumento da OIT destacou o papel das cooperativas na geração de empregos, os novos desafios decorrentes da globalização exigindo modalidades mais fortes de solidariedade humana, segundo M. P. W. CASTRO (2013, p. 37):

Nesse novo ato, afirmou-se a importância das cooperativas na criação de emprego, além de sua contribuição para a economia e se as-

sinalou que a globalização criara novas e diferentes exigências, problemas, desafios e oportunidades para as cooperativas exigindo modalidades mais fortes de solidariedade humana. Aludiu de forma enfática à Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998) e às Convenções sobre trabalho decente e direitos sindicais.

A legislação nacional mais recente sobre cooperativa de trabalho é a Lei nº 12.690/2012 (Lei de Cooperativas do Trabalho – LCT), que dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho e trouxe no bojo de seu artigo acerca dos princípios e valores, a autonomia e a independência (art. 3º, IV). Esta lei trouxe alterações pontuais ao regime jurídico das cooperativas de trabalho e foi apresentada como um novo estímulo às cooperativas do trabalho no Brasil, estabelecendo conceito, tipos, direitos e, entre outras questões inerentes à organização e funcionamento das cooperativas de trabalho, as regras do Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho (Pronacoop). É, na atualidade, a disciplina específica sobre a matéria e, portanto, deve preponderar em face de outras normas que conflitem sobre o tema, se de igual natureza e hierarquia.

Como marco constitucional das cooperativas, destaca-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A Constituição de 1988 foi pioneira na referência às cooperativas, visto que, “nas Constituições anteriores, nenhuma norma lhes fazia menção direta ou específica” (CASTRO, 2013, p. 38), o que significa uma valorização do papel dessas sociedades no direito brasileiro.

No Título referente aos Princípios Fundamentais, está como um dos objetivos da República do Brasil a construção de uma sociedade que seja livre, justa e solidária (art. 3º, I²⁰). No atingimento dessa finalidade estão as cooperativas como instrumento principal da economia solidária. Já no Título seguinte, Dos Direitos e Garantias

20 Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: “[...] I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...]”

Fundamentais (no art. 5^o²¹) são assegurados dois valores essenciais das sociedades cooperativas, a independência quanto a sua criação (XVIII) e a liberdade em se associar ou a permanecer associado (XX). Ainda, ao versar a respeito da ordem econômica e financeira, a Constituição Federal traz outra referência à economia solidária ao prescrever que o cooperativismo e outras formas de associativismo deverão ser apoiados e estimulados pela lei (art. 174, § 2^o²²).

As Cooperativas de Trabalho são, então, hoje disciplinadas pela Lei n. 12.690/2012 (Lei de Cooperativa de Trabalho – LCT) e pelas normas mencionadas no capítulo anterior para as cooperativas em geral, ou seja: Constituição Federal/1988, a LCB e o Código Civil.

Além de marco normativo, ao definir as cooperativas e seu papel na sociedade e no mercado, a Recomendação da OIT (2002) tem destaque, pois traz o conceito de economia solidária como meio de enfrentamento dos problemas sociais do mundo do trabalho advindos da globalização (CASTRO, 2013, p. 37). As cooperativas de trabalho são, então, instrumentos que se contribuem à política de incentivo à ocupação e ao trabalho.

O trabalho é elemento de ampla disciplina jurídica protetiva na Constituição Federal/1988. Tão logo no artigo 1^o, a norma traz como princípios fundamentais da República Federativa do Brasil: os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (IV) e a dignidade da pessoa humana (inciso III), que, dentre os seus diversos desdobramentos, está a oportunidade de trabalho, a oposição ao movimento

21 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: [...] XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento; [...] XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; [...]”

22 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.”

de precarização e a inobservância aos direitos sociais nas relações de trabalho (CASTRO, 2013, p. 34).

Ademais disto, a norma constitucional fixa o direito ao trabalho como uma espécie de direitos sociais (art. 6º), e traz um elenco de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais no artigo 7º²³; direitos

23 Art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de traba-

lho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”

sindicais no artigo 8^{o24}; e direito de greve no artigo 9^{o25}. Observe-se, por enquanto, que todos estes direitos são estabelecidos como norma de ordem pública, ou seja, são tratados pela constituição com força cogente, imperativa e indisponível à vontade das partes.

Além da Constituição Federal, os direitos dos trabalhadores decorrentes das relações jurídicas com natureza empregatícia estão previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Segundo o princípio da primazia da

24 O artigo 8^o e parágrafos determina: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

25 Art. 9^o: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1^o - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2^o - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.”

realidade previsto no âmbito do Direito de Trabalho, as relações que se caracterizam, de fato, como de natureza empregatícia, com vínculo de subordinação, onerosidade e habitualidade, devem ser contempladas com os direitos trabalhistas.

Existe, portanto, a previsão de disciplinas jurídicas próprias e determinadas de acordo com a natureza da relação. A parte do estatuto jurídico da cooperativa de trabalho será aprofundada a seguir.

3.0 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA COOPERATIVA DE TRABALHO

As cooperativas de trabalho, particularmente, são as cooperativas que congregam associados pertencentes à determinada ocupação profissional, com o objetivo de constituir uma unidade de produção com o objetivo de obter vantagens, cuja união viabilizará a prestação de trabalho de forma profissional ao mercado, tendo uma gestão autônoma.

Segundo a LCT (art. 2º), cooperativa de trabalho é a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.²⁶

Segundo R. L. CARELLI (2013, p. 24-25), a cooperativa de trabalho é uma sociedade de pessoas que reúne trabalhadores para a me-

26 Segue o artigo 2º da CLT na integralidade: “Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. § 1º A autonomia de que trata o caput deste artigo deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante a fixação, em Assembleia Geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos, nos termos desta Lei. § 2º Considera-se autogestão o processo democrático no qual a Assembleia Geral define as diretrizes para o funcionamento e as operações da cooperativa, e os sócios decidem sobre a forma de execução dos trabalhos, nos termos da lei.”

lhoria de sua condição social pela melhor qualificação, renda, situação econômica e condições gerais de trabalho, conforme diversos artigos da própria LCT. São elementos caracterizadores da cooperativa de trabalho: o proveito comum, a autonomia e a autogestão.

Neste sentido, o proveito comum seria a exigência de que o objetivo da cooperativa (serviços sociais) seja distribuído entre igualmente entre os cooperados. E, ainda, dentro de uma compreensão mais abrangente, com a distribuição igualitária de toda a participação dos cooperados nas deliberações e na gestão da cooperativa.

Mais, e com o desiderato de fortalecer o tipo societário e privilegiar a figura dos cooperados como sócios (e não como empregados disfarçados de sócios), a norma enfatiza como caracteres centrais a autogestão e a autonomia. Tais caracteres definem as cooperativas constituídas cooperados que se reúnem para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais em proveito comum, que, se valendo da autonomia e autogestão, eles poderão se associar para obter a melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. A autogestão e autonomia, assim, são características essenciais para realizar o objeto e objetivo da cooperativa de trabalho, porém, deverão ser utilizadas de modo delimitado pelo interesse social.

Ou seja, os processos autônomos de gestão são traços característicos das cooperativas e particularmente importantes nas cooperativas de trabalho no Brasil, que têm a evidente necessidade de resgatar a natureza societária em detrimento das relações disfarçadas de emprego. Neste particular, torna-se relevante mencionar dois conceitos essenciais: o de autogestão e o de cogestão.

A autogestão é a administração (gestão e decisão) da cooperativa realizada pelos próprios cooperados, ou seja, a sociedade cooperativa é gerida e administrada pelos seus próprios membros. Baseia-se no Segundo Princípio do Cooperativismo: “As cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus membros, que participam ativamente na formação das suas políticas e na tomada

de decisões.” (Aliança Cooperativista Internacional – ACI – 1995, Manchester).²⁷

A autogestão, com isso, é uma forma de ação dos cooperados nas cooperativas, tanto na gestão quanto da decisão, que atuam democraticamente (um voto por cooperado) em organizações econômicas simples ou complexas independentemente da influência de órgãos externos.

Além da autogestão, existe o conceito de cogestão, cujo nascimento decorre da concepção de ausência de conflitos. Os sócios cooperados participam dos processos meio, ou seja, da melhoria e otimização da execução de um fim proposto pela cooperativa. Trata-se de uma tentativa de integrar a criatividade e a iniciativa operária ao processo produtivo de ordem capitalista (aumento de produtividade e conseqüente extração de lucros). Há, em virtude da aplicação deste conceito, um enriquecimento das atividades propostas, na medida em que os cooperados vão adquirindo um conhecimento maior para a escolha dos meios de atingir os objetivos propostos.

O ponto positivo da cogestão é o fato de esta forma de gestão estimular a integração das diversas iniciativas e a criatividade operária no processo de produção, tendo estes uma função maior na gestão da empresa. A cogestão dá, então, a possibilidade de intervenção direta dos agentes produtivos, através de seus representantes dos conselhos administrativos, o que pode ser considerado um grande passo em direção a um processo auto gestor.

Para que seja considerada como uma cooperativa de trabalho, a atividade laborativa ou profissional deverá, então, ser organizada pelos cooperados com base na autogestão e de forma autônoma, pois o benefício será revertido para os próprios cooperados. Cada cooperado concretizará a autonomia isoladamente, nas contribuições à

27 No Brasil a autogestão é materializada na LCB, Constituição Federal e na LCB. Na Constituição Federal de 1988, a autogestão das cooperativas envolve a proibição da interferência estatal no funcionamento do referido tipo societário, de acordo com o artigo 5º, XVII. E a LCB envolve o artigo 47, que trata da administração da cooperativa exclusivamente por associados (cooperados) eleitos pela assembleia geral, na forma de um voto por pessoa.

atividade econômica da cooperativa, e coletivamente, por meio de assembleia geral, quando se fixam as regras de funcionamento da cooperativa e forma de execução dos trabalhos (GARCIA, 2012, p. 80).

3.1 PRINCÍPIOS DA COOPERATIVA DE TRABALHO

Conforme a classificação apresentada por R.Z. ALVARENGA (2013, pp. 102-113) há oito princípios que norteiam as cooperativas de trabalho, divididos em dois subgrupos: o primeiro deles contendo seis princípios basilares do cooperativismo, os quais contribuem para a autonomia do Direito Cooperativo como ramo específico do Direito; o outro, abarcando os dois princípios restantes, são específicos das cooperativas de trabalho.

De acordo com essa classificação, são princípios gerais norteadores das cooperativas de trabalho: a) princípio da voluntariedade na criação da cooperativa; b) princípio da adesão livre ou voluntária; c) princípio da indiscriminação social, política, religiosa e racial; d) princípio da gestão democrática; e) princípio da distribuição das sobras; e f) princípio do fator de educação permanente. R.Z. ALVARENGA (2013, p. 106) destaca que esse primeiro bloco de princípios está regulado pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei nº 5.764/71, que define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas.

Ainda, como supracitado, R.Z. ALVARENGA (2013, p. 107) expõe dois outros princípios específicos das cooperativas de trabalho, os quais são: a) princípio da dupla qualidade; e b) princípio da retribuição pessoal diferenciada.

3.1.A PRINCÍPIO DA VOLUNTARIEDADE NA CRIAÇÃO DA COOPERATIVA

Tal princípio do cooperativismo decorre do art. 5º, XVIII da Constituição da República do Brasil, o qual assegura às cooperativas e associações independência de autorização para a sua criação. Assim, o elemento caracterizador deste princípio é o *animus* – espontaneidade

e liberdade na criação e na constituição da sociedade cooperativa entre os membros associados (ALVARENGA, 2013, p. 106).

Nesse sentido, M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 37) ao versar sobre a temática da economia solidária, aponta que o preceito constitucional referido (art. 5º, XVIII) garante uma característica distintiva essencial da cooperativa que é a autonomia dessas sociedades:

A Constituição da República do Brasil ao se referir no art. 3º, inciso I, à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, como um dos objetivos fundamentais da República, alberga a economia solidária na qual se integram as cooperativas. No art. 5º, XVIII foi assegurada a autonomia dessas sociedades e, adiante, nos princípios gerais da atividade econômica, o texto constitucional do Art. 174, §2º afirma que – A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo.

Cabe ressaltar que o princípio da voluntariedade na criação da cooperativa foi positivado em legislação específica sobre o tema, a Lei nº 12.690/2012, nova Lei de Cooperativas de Trabalho, no art. 3º, IV²⁸, que enuncia como valores dessas cooperativas, a autonomia e a independência.

Essa legislação nacional tem com marco normativo uma norma internacional, a Recomendação nº 193 de 2002, sobre a promoção de cooperativas, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual já expressava a autonomia da criação da cooperativa como um dos pilares do cooperativismo (CASTRO, 2013, p. 42).

28 Art. 3º da LCT: “A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores: I - adesão voluntária e livre; II - gestão democrática; III - participação econômica dos membros; IV - autonomia e independência; V - educação, formação e informação; VI - intercooperação; VII - interesse pela comunidade; VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa; IX - não precarização do trabalho; X - respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei; XI - participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.”

3.1.B PRINCÍPIO DA ADESÃO LIVRE OU VOLUNTÁRIA

Também denominado princípio da porta aberta (ALVARENGA, 2013, p. 106), ele tem sede constitucional no art. 5º, XX da Constituição Brasileira ao vedar expressamente que ninguém será obrigado a associar-se ou permanecer associado. Ainda, está estampado na legislação infraconstitucional, no art. 4º, I da Política Nacional do Cooperativismo (1971), o qual estabelece a adesão voluntária como característica desse tipo de sociedade empresária, prevendo a restrição do número de associados apenas na hipótese de impossibilidade técnica na prestação de serviço.

No mesmo diploma legal, o art. 29 e seus parágrafos ilustra a liberdade de adesão ao prescrever a possibilidade do ingresso à sociedade a todos que desejarem utilizar seus serviços, desde que preenchidas as condições estabelecidas no seu estatuto e respeitados seus propósitos sociais. O que a lei veda expressamente é o ingresso de agentes de comércio e empresário que executem atividades no mesmo campo econômico (§ 4º). Isto é, a regra geral é a admissão livre e irrestrita, todavia, faculta-se a critério do órgão normativo respectivo a limitação do ingresso a pessoas de uma determinada atividade ou profissão (§ 1º).

A distinção entre o princípio em tela e o anterior – o princípio da voluntariedade na criação da cooperativa – está no sujeito a que se refere, o presente se destina à autonomia do associado. Nas palavras de R.Z. ALVARENGA (2013, p. 106) a respeito da livre adesão, o cooperado ingressa na cooperativa por vontade própria, prevalecendo a liberdade de associar-se ou não, isto é, de não ingressar na sociedade cooperativa nem tampouco nela permanecer contra sua vontade. É a liberdade de manifestação do cooperado (MAFFIOLETTI, 2013, p. 60), seja no seu ingresso ou na sua saída a qualquer momento.

Por fim, no contexto da Lei de Cooperativas de Trabalho (2012), esta orientação também se encontra positivada no rol de valores cooperativos (art. 3º, I). Apesar de que tal princípio está no instrumento da OIT com a denominação de princípio da associação voluntária e acessível, como ressalta M. P. S. W. CASTRO(2013, p. 37).

3.1.c PRINCÍPIO DA INDISCRIMINAÇÃO SOCIAL, POLÍTICA, RELIGIOSA E RACIAL

Este princípio se relaciona com um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil esboçado no art. 3º, inciso IV²⁹, segundo o qual a promoção do bem de todos, sem distinção de origem, raça, sexo, cor, idade ou outra qualquer. Ainda na Constituição Federal/1988, no Capítulo dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos consta que todos serão iguais perante a lei, sem discriminação de qualquer natureza (art. 5º, caput).

Quanto à LCB, a neutralidade política e a discriminação religiosa, racial e social (art. 4º, IX) são consideradas características distintivas entre as sociedades cooperativas e as demais sociedades empresárias. A associação livre e voluntária (art. 4º, I) também concretiza este valor do cooperativismo. No mesmo diploma, ao preservar as competências da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) no art. 105, a manutenção da neutralidade política e discriminação racial, religiosa e social se encontra na alínea a.

A orientação dada por este princípio é a de todos os cooperados devem ser tratados da mesma forma, sendo vedada distinção de qualquer natureza ou preconceito em razão de sexo, raça, cor, idade, condição social, assim como convicção política ou religiosa (ALVARENGA, 2013, p. 106).

Quanto à LCT, o princípio supracitado não está literalmente previsto no rol de valores e princípios do art. 3º. O que não implica em afirmar que as cooperativas de trabalho podem atuar com discriminação.

29 Art. 3º, CF: “A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores: I - adesão voluntária e livre; II - gestão democrática; III - participação econômica dos membros; IV - autonomia e independência; V - educação, formação e informação; VI - intercooperação; VII - interesse pela comunidade; VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa; IX - não precarização do trabalho; X - respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei;

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

minação, como exposto, tal além da previsão na Política Nacional de Cooperativismo (1971), a orientação é um preceito constitucional, logo as demais normas do ordenamento devem ser aplicadas em conformidade.

Também na Recomendação nº 193 da OIT, no item 4, a respeito das medidas para promoção do potencial das cooperativas, uma das finalidades é melhorar o bem-estar social e econômico, considerando a necessidade de eliminar todas as formas de discriminação.

3.1.D PRINCÍPIO DA GESTÃO DEMOCRÁTICA

No que concerne ao princípio da gestão democrática, a LCB, no seu art. 4º, traz alguns apontamentos nesse sentido: a limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado (IV), a singularidade de voto (V) e o quórum para instauração e deliberação da assembleia geral de acordo com o número de associados e não em conformidade com o capital (VI). Como se verá, parte dos conceitos ora estudados já foram superficialmente mencionados no capítulo 3.0, ao elucidar os elementos caracterizadores da cooperativa de trabalho, a autonomia e autogestão.

Tal princípio guarda estreita relação com a essência da economia solidária, visto que a autonomia buscada na pelo cooperativismo é por meio de um processo democrático, também chamado de autogestão (CARELLI, 2013, p. 25). O contrato de uma sociedade cooperativa é celebrado por pessoas que se reciprocamente se obrigam a contribuir com bens e serviços, de modo a exercer uma atividade, em proveito comum, sem escopo de lucro (art. 3º da LCB).

A democracia na administração da cooperativa se expressa na medida em que seus representantes – conselho fiscal, diretoria – são eleitos em assembleia geral, órgão decisório da cooperativa. Como exposto anteriormente, cada associado tem apenas um voto na assembleia, cujo quórum se pauta no número de sócios presentes e não no capital. Nas palavras de R.Z. ALVARENGA (2013, p. 106):

No que tange ao princípio da gestão democrática, a administração da cooperativa é realizada por todos os sócios cooperados, através de representantes eleitos em assembleia geral, na qual cada sócio possui o direito a um voto – um homem, uma voz, independentemente do número de quotas partes ou da participação no capital social.

Ainda, R. L. CARELLI destaca a relevância da participação dos sócios nas assembleias e do processo de tomada de decisão com base no voto dos cooperados:

Assim, o processo democrático de gestão de uma cooperativa, realizado pela participação em assembleia e pelas deliberações pelo voto dos cooperados são a forma autogestionária de manifestação e realização da autonomia da cooperativa (2013, p. 25).

Na LCT a positivação deste princípio converge para o que fora exposto. No art. 2º, § 2º, ao conceituar autogestão, o legislador afirmou ser o processo democrático pelo qual em assembleia geral são estabelecidas as diretrizes para o funcionamento e operações da sociedade cooperativa; e ainda, os associados determinam a maneira de execução das atividades.

Também no artigo seguinte (art. 3º) que prescreve princípios e valores das cooperativas de trabalho, encontram-se entre eles elementos de autogestão: a gestão democrática (II), a participação econômica dos membros (III), a intercooperação (VI), a preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa (VIII), a não precarização do trabalho (IX), o respeito às decisões de assembleia (X) e a participação na gestão em todos os níveis de decisão (XI).

Por fim, ao definir cooperativa, nota-se a inspiração da Recomendação nº 193 da OIT como marco normativo da LCT, como anteriormente exposto por M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 42). Nessa conceituação a cooperativa surge da reunião voluntária de pessoas visando atender suas necessidades e aspirações comuns, econômicas, sociais e culturais, por meio de empreendimento de propriedade comum e de gestão democrática.

3.1.E PRINCÍPIO DA DISTRIBUIÇÃO DAS SOBRAS

No que tange a este princípio, a LCB já o trazia expresso no rol do seu art. 4º, sobre as características das sociedades cooperativas. Segundo o inciso VII, as sobras do exercício retornariam aos associados proporcionalmente às operações realizadas, ressalvando a hipótese de deliberação em assembleia geral de destinação diversa.

A LCT traz esboçado esse princípio no § 1º do art. 11³⁰, que o será determinado em assembleia geral ordinária, tanto o destino das sobras líquidas, como o rateio dos prejuízos. Cabe destacar a importância do princípio da gestão democrática, visto que a distribuição das sobras do exercício será objeto de deliberação em assembleia.

O que marca este princípio é a ajuda mútua que há entre os associados (ALVARENGA, 2013, p. 106), visto que as sobras são distribuídas aos membros da sociedade, não havendo intermediários no balanço do exercício. Ao abordar o princípio, a autora tece observações acerca da ausência de escopo lucrativo, traço essencial das sociedades cooperativas:

Vale destacar que o fim almejado pela cooperativa não é o lucro, mas, sim, a prestação de serviços, de natureza civil, de cunho e conteúdo coletivo, em prol de todo o grupo de associado. O escopo perseguido pelo cooperativismo é o espírito de cooperação e de solidarismooperante na obtenção de uma vida mais digna entre todos os membros associados (2013, p. 106).

30 Art. 11: “Além da realização da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária para deliberar nos termos dos e sobre os assuntos previstos na *Lei no 5.764, de 16 de dezembro de 1971*, e no Estatuto Social, a Cooperativa de Trabalho deverá realizar anualmente, no mínimo, mais uma Assembleia Geral Especial para deliberar, entre outros assuntos especificados no edital de convocação, sobre gestão da cooperativa, disciplina, direitos e deveres dos sócios, planejamento e resultado econômico dos projetos e contratos firmados e organização do trabalho. § 1o O destino das sobras líquidas ou o rateio dos prejuízos será decidido em Assembleia Geral Ordinária. [...]”.

Não se encontra na Recomendação da OIT (2002) expressamente uma recomendação da distribuição das sobras, contudo, está implícito no valor solidariedade. O texto considera as cooperativas como modalidades mais sólidas de solidariedade, que facilitam uma distribuição mais equitativa dos benefícios. Ainda, a partilha de riscos e benefícios é destacada como um ganho na promoção do movimento cooperativo pelos governos.

3.1.F PRINCÍPIO DO FATOR DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Tal princípio encontra expressão na obrigatoriedade de constituição de um fundo de assistência técnica, educacional e social, destinado aos membros, familiares e empregados da sociedade cooperativa (art. 28, II, LCB). No mesmo diploma legal, há como característica das cooperativas a prestação de assistência aos associados e aos empregados, caso esteja previsto nos estatutos (art. 4º, X).

Com a LCT (2012), está estampado no rol do art. 3º, valores como: educação, formação e informação (V), interesse pela comunidade (VII) e preservação dos direitos sociais e do valor social do trabalho (VIII). Os quais se relacionam com o princípio cooperativo em tela, na busca de trabalho digno.

R. Z. ALVARENGA aponta para a importância desse trabalho de base das cooperativas na construção de uma sociedade mais solidária e digna:

A sociedade precisa é da construção de projetos de liberação do homem e de ações que visem à dignidade do trabalhador e que a resgatem, promovendo a extensão da vida, do bem-estar social, da alfabetização, da educação, do trabalho digno (2013, p. 112).

Uma novidade da LCT, no que tange a este princípio, é a instituição do PRONACOOP, Programa Nacional de Fomento às Coopera-

tivas de Trabalho, que tem como uma de suas finalidades a educação cooperativista (art. 19, V)³¹.

3.1.6 PRINCÍPIO DA DUPLA QUALIDADE

Os princípios da dupla qualidade e da retribuição pessoal diferenciada são os denominados por R. Z. ALVARENGA (2013) como sendo princípios específicos orientadores das cooperativas de trabalho.

A relevância do estudo de tais princípios é destacada por M. G. DELGADO (2012, p. 331) ao abordar as relações de trabalho *lato sensu*. Segundo ele, ao verificar a existência de vínculo empregatício ou não, o operador do direito deve observar a presença desses dois princípios que justificam e explicam as peculiaridades do cooperativismo no plano jurídico e social.

No que tange ao princípio da dupla qualidade, M. G. DELGADO (2012, p. 332) explica que o sócio figura como cooperado e cliente da cooperativa. Ou seja, é necessário haver efetiva prestação de serviços pela Cooperativa diretamente ao associado – e não somente a terceiros.

31 Artigo 19: “É instituído, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOP, com a finalidade de promover o desenvolvimento e a melhoria do desempenho econômico e social da Cooperativa de Trabalho. Parágrafo único. O Pronacoop tem como finalidade apoiar: I - a produção de diagnóstico e plano de desenvolvimento institucional para as Cooperativas de Trabalho dele participantes; II - a realização de acompanhamento técnico visando ao fortalecimento financeiro, de gestão, de organização do processo produtivo ou de trabalho, bem como à qualificação dos recursos humanos; III - a viabilização de linhas de crédito; IV - o acesso a mercados e à comercialização da produção; V - o fortalecimento institucional, a educação cooperativista e a constituição de cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas; VI - outras ações que venham a ser definidas por seu Comitê Gestor no cumprimento da finalidade estabelecida no caput deste artigo.”

A LCB (art. 4º), ao conceituar as sociedades cooperativas, refere-se a este princípio ao afirmar que elas são constituídas para prestar serviços aos associados.

Por fim, M. G. DELGADO (2012, p. 333) explica que a prestação de serviços a terceiros deve ser no intuito de viabilizar seu objetivo primário e mais notável (prestação de serviços a seus próprios integrantes) em respeito ao princípio da dupla qualidade. MAIOR (1996 apud ALVARENGA, 2013, p. 108) complementa esta ideia ao afirmar que:

As cooperativas têm um fim econômico, porque visam à melhoria da situação econômica de seus membros, mediante a satisfação de suas necessidades, mas não possuem um escopo puramente mercantil, o que as distingue das demais atividades empresárias.

3.1.H PRINCÍPIO DA RETRIBUIÇÃO PESSOAL DIFERENCIADA

Este princípio auxilia a compreender os porquês da sociedade cooperativa e de seu regime jurídico. Conforme destaca M. G. DELGADO (2012, p. 333), as cooperativas são protegidas pelo Direito porque potenciam o trabalho humano. M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 37) recorda essa busca pela melhoria do trabalho já na primeira legislação sobre o tema:

A primeira norma, no Brasil, sobre as cooperativas do trabalho se encontra no art. 24 do Decreto 22.239, de 19/12/1932, em que foram previstas as cooperativas de trabalho e definidas como aquelas constituídas entre operários de uma determinada profissão, ou de ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, com a finalidade primordial de melhorar os salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e dispensar a intervenção de um patrão ou empresário, contratando obras, tarefas, trabalhos ou serviços, públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.

O cerne da retribuição pessoal diferenciada é assegurar ao cooperado um complexo de vantagens comparativas de natureza diver-

sa muito superior ao patamar que obteria caso atuando destituído da proteção cooperativista (DELGADO, 2012, p. 333).

Diante do exposto, o princípio anterior guarda relação com este. A dupla qualidade da cooperativa de trabalho decorre do fato desta ser em proveito comum dos associados e ter sua administração autônoma e coletiva por estes. Esse modelo democrático de autogestão dos empreendimentos solidários auxilia em melhoria das condições gerais de trabalho – por exemplo, a concessão de outros direitos trabalhistas não previstos na legislação desde que deliberados em assembleia. Neste sentido:

Como se nota, na cooperativa de trabalho, a atividade laborativa ou profissional deve ser em proveito comum dos cooperados, bem como exercida de forma autônoma, por meio de autogestão, com o fim de se obter melhor qualificação e renda, melhor situação socioeconômica e melhoria das condições gerais de trabalho (GARCIA, 2012, p. 80).

O princípio se caracteriza pela ideia de que a retribuição de cada sócio da cooperativa de trabalho auferida é superior ao que obteria se não estivesse associado. Conforme conclui M. G. DELGADO (2012, p. 333), a retribuição pessoal de cada cooperado é, necessariamente (ainda que em potencial), superior àquela alcançada caso atuando isoladamente.

3.2 OBJETO, ATO COOPERATIVO E TIPOS DE COOPERATIVA DE TRABALHO

Como já antecipado acima a cooperativa será constituída para exercer o objeto social lícito e realizar os objetivos sociais e econômicos dos cooperados, dentre outros objetivos de natureza social. No caso das cooperativas de trabalho, o artigo 10 da LCT estabelece que a cooperativa de trabalho poderá adotar qualquer gênero de serviço, operação ou atividade em seu estatuto social.

As cooperativas de trabalhoviabilizam a organização de uma unidade de produção, realizada conjuntamente pelos sócios trabalhado-

res. Há a união de esforços para concretizar a prestação de serviços por parte da cooperativa e obtenção do objetivo comum dos cooperados, com melhoria das condições econômicas e sociais.

G. F. B. GARCIA (2012, p. 77) ensina que as cooperativas de trabalho não fornecem trabalhadores, nem devem exercer atividade ilícita de intermediação de trabalhadores, mas fornecem o seu objeto social, qual seja a atividade decorrente da união dos cooperados. Os cooperados socializam o seu trabalho e o disponibilizam à cooperativa, a cooperativa é detentora dos meios de produção e é gerida coletivamente pelos cooperados, e os cooperados obtêm os benefícios econômicos e sociais em decorrência da organização na forma de cooperativa. A relação entre os cooperados e a cooperativa é, portanto, de natureza jurídica societária.

Segundo a LCT, artigo 4º, a Cooperativa de Trabalho pode ser: de produção, quando constituída por cooperados que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e de serviço, quando constituída por cooperados para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego. Ou seja, a cooperativa de trabalho poderá ser de produção, quando realizar a produção de bens, ou de serviço, quando executar o serviço.

R. L. CARELLI(2013, p. 26) salienta que a cooperativa detém os meios de produção em ambos os tipos de cooperativa – embora não conste expressamente na definição da cooperativa de serviço –, sob pena de incidir na hipótese de fornecimento de mão de obra proibida expressamente pelo artigo 5º da LCT. E que em nenhuma dessas cooperativas (de serviço e de produção), existe os pressupostos da relação de emprego.

Com a Lei n. 8.949, de 9 de dezembro de 1994, e a inserção do parágrafo único ao artigo 442 da CLT³², houve a constituição de mui-

32 Este parágrafo prevê: “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.”. Importante registrar que no projeto de lei das Cooperativas de trabalho (artigo 30), havia a previsão de revogação deste parágrafo único do art.

tas cooperativas de trabalho de serviço ilícitas no Brasil, que eram constituídas para transferir a mão de obra a terceiros, em uma relação de contrato de prestação de serviços e não trabalhista. Embora na realidade se tratasse de uma relação de emprego e preenchesse os requisitos do contrato de trabalho subordinado conforme determinado pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT)³³, as partes tentavam disfarçar a natureza da relação em função de ter uma cooperativa de trabalho como prestadora. Assim, não havia, em tese, a caracterização de emprego entre o tomador (receptor do serviço) e cada um dos empregados, nem a incidência dos direitos trabalhistas decorrentes, com base na justificativa de que havia a prestação de serviço da cooperativa. Além desta consequência, tal situação contrariava ao princípio da não mercantilização do trabalho humano, pelo qual uma pessoa que labora não poderá ser vendida, cedida, alugada ou emprestada. (CARELLI, 2013, p. 26).

Observe, ainda, sob a regência da lei anterior, havia também vantagens tributárias e previdenciárias para as cooperativas de trabalho em relação a outros tipos societários. R. A. R. NELSON(2014, p. 135-153) esclarece que, nestes últimos, as contribuições previdenciárias incidentes sobre os salários eram em média de 20%, enquanto que na cooperativa de trabalho a alíquota de prestação de serviços era em média de 15%, pois inexistia salário.³⁴ Assim, a cooperativa

442 da CLT. Porém, a proposta de artigo foi vetada com base no argumento “dispositivo da CLT que se pretende revogar disciplina matéria de forma ampla e suficiente, sendo desnecessária regra específica para as cooperativas de trabalho”. (GARCIA, 2012, p. 79).

33 No capítulo 5 serão aprofundados os princípios do direito do trabalho. Por ora, saliente-se que são os requisitos da relação de emprego: prestação de trabalho por pessoa natural; pessoalidade do trabalhador; não eventualidade da prestação, de modo a que seja contínua (art. 3º, LCT); onerosidade; e subordinação. Para maiores informações, ver M. G. Delgado (2012).

34 Sobre o tema, vale considerar recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que declarou, por unanimidade, a inconstitucionalidade do inciso IV do artigo 22 da Lei 8.212/91, o qual prevê a contribuição previdenciária de 15% incidente sobre o valor de serviços prestados por meio de cooperativas de trabalho. A decisão foi proferida

de serviço era criada para prestação de trabalho por ter vantagem no próprio tipo societário, embora na realidade tal escolha tenha sido imposta ou conduzida pelo tomador de serviço e o uso da cooperativa era apenas um disfarce, pois o contratante mantinha uma relação empregatícia com os cooperados.³⁵

no Recurso Extraordinário nº 595.838, tendo como Relator o ministro Dias Toffoli, considerando como argumentos: a tributação disciplinada em tal dispositivo legal extrapola a base econômica fixada pelo artigo 195, inciso I, alínea "a", da Constituição Federal, que prevê a incidência da contribuição previdenciária sobre a folha de salários; a violação do princípio da capacidade contributiva; a imposição de uma nova forma de custeio da seguridade, a qual só poderia ser instituída por lei complementar.

- 35 Essa questão foi bastante debatida no direito brasileiro. A discussão envolvia, também, a licitude da terceirização, pois muitas prestações de serviço terceirizadas abordava a atividade principal do objeto social do contratante, o que era proibido para fins de terceirização. Seguem algumas decisões judiciais que abordam este entendimento: "AGRAVO DE INSTRUMENTO. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM-POR MEIO DE COOPERATIVA. DECISÃO DO EG. TRIBUNAL REGIONAL QUE ENTENDE HAVER FRAUDE. RITO SUMARÍSSIMO. DESPROVIMENTO. O recurso de revista não merece seguimento, uma vez que, para se reformar a decisão do Eg. TRT, afastando-se a fraude na contratação do autor, forçoso seria o reexame de matéria situada em campo fático-probatório, o que é inviável nesta fase recursal, a teor da Súmula nº 126 da súmula do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 278403320045050631 27840-33.2004.5.05.0631, Rel. Aloysio Corrêa da Veiga. Julg. 15/08/2007. Pub. 31/08/2007). E: "RECURSO DE REVISTA - EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÃO - RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO - TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA POR MEIO DE COOPERATIVA - ATIVIDADE-FIM. O art. 94, II, da Lei nº 9.472/97 dispõe que a concessionária do serviço poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço. A atenta exegese do dispositivo mencionado permite inferir que não houve autorização do legislador para a intermediação de mão de obra, mas a contratação com terceiros para o desenvolvimento de ativi-

Em face desta tendência, o artigo 5º da LCT coíbe a utilização de toda e qualquer cooperativa de trabalho para a intermediação de mão de obra subordinada. As cooperativas de trabalho (produção ou serviço) estão sujeitas a esta regra e não poderão fornecer, intermediar, alocar nem disponibilizar trabalhadores para um terceiro de forma que anule a condição de cooperativa em si.

Ou seja, se a cooperativa for usada para disfarçar uma relação contratual e o motivo de sua constituição ser a transferência de mão

dades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço. Ouseja, refere-se à prestação de serviços prevista no art. 593 do Código Civil, cujo objeto é qualquer das atividades inerentes, acessórias ou complementares do serviço de telefonia. A contratação permitida é -com terceiros- e não -deterceiros-. No caso, a atividade desenvolvida pelo reclamante se insere na atividade-fim da tomadora dos serviços e a cooperativa prestadora não foi contratada para executar um serviço autônomo e especialização, mas apenas para fornecer mão de obra ao serviço de telefonia. Logo, está-se diante de verdadeira terceirização ilícita de mão de obra, formando-se vínculo diretamente com o tomador dos serviços. Incide a Súmula nº 331, I, do TST. Recurso de revista não conhecido. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EM JUÍZO - COMINAÇÃO PREVISTA NO ART. 477, § 8º, DA CLT - IMPOSIÇÃO. O regime da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 442, caput, não faz distinção entre o acordo tácito e o expresso, correspondente à relação de emprego, para a configuração do contrato individual de trabalho. Nesse diapasão, se o fundamento do contrato de trabalho admitido pela CLT é o acordo tácito, como consequência, a relação de emprego constitui ato jurídico suficiente para proporcionar a incidência objetiva das medidas de proteção que se contêm na legislação em vigor. Nessas circunstâncias, o vínculo de emprego fora reconhecido judicialmente porque se objetivou a situação abstrata prevista na norma de proteção, cujo fundamento não está na forma, mas na substância do ato jurídico reconhecido pelo ordenamento. Portanto, o empregador deverá arcar com a cominação prevista no § 8º do art. 477 da CLT, como se formalmente celebrasse o contrato individual de trabalho. Recurso de revista não conhecido.” (TST. RR 829001420075010011 82900-14.2007.5.01.0011. Rel. Des. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julg. 15/02/2012. 1ª turma. Publ. DEJT 24/02/2012).

de obra subordinada à outra parte contratante, ela não é um modelo societário por conta própria e desnatura-se, sendo ilegal e nula³⁶.

A hipótese vedada, contudo, é presumida nos casos das atividades serem prestadas fora do estabelecimento da cooperativa sem um coordenador (art. 17 e art. 7º, § 6º).

Por fim, a LCT exclui do âmbito de aplicação da LCT (artigo 1º, parágrafo único): as cooperativas de assistência à saúde conforme a legislação de saúde suplementar; as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenha (por si por seus sócios), os meios de trabalho; as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; e as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento. Tal exclusão é feita sem maiores justificativas.

3.3 DEMAIS CARACTERÍSTICAS DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

As cooperativas de trabalho serão constituídas por no mínimo sete cooperados e deverão adotar obrigatoriamente a expressão cooperativa de trabalho no nome das cooperativas, identificando a atividade econômica da sociedade.³⁷

Cada cooperativa define os requisitos e pressupostos de admissão do cooperado no estatuto social e demais normativas internas, os quais deverão ser compatíveis com a atividade econômica da cooperativa. Tendo em vista o objeto social, a cooperativa de trabalho requer que os cooperados sejam profissionais autônomos e com atividades de natureza semelhante, cujo objetivo é agregar a sua parte ao objeto da cooperativa e obter resultados superiores àqueles que teriam se realizasse o trabalho de forma isolada (GARCIA, 2012, p. 78)

36 O artigo 9º da CLT prevê: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

37 Parte destes critérios de identificação das cooperativas de trabalho são trazidos pela OCESP: <http://oces.org.br/sms/files/file/criteriosparaidenticacaodecooptrabalho.pdf>

Trata-se de uma previsão estatutária ou regimental, podendo a cooperativa disciplinar e vetar o ingresso de pessoas que não estejam aptas a cumprir às finalidades da cooperativa sem, contudo, suprimir o princípio de portas abertas. Assim, os aportes de trabalho e econômico são definidos pelos próprios cooperados em assembleia para a cooperativa e podem ter critérios objetivos estabelecidos para identificar a zona de atuação e o tipo de atuação do cooperado.

Embora a cooperativa tenha uma relação de natureza societária com os cooperados, a LCT estabeleceu direitos mínimos que devem ser assegurados aos sócios das cooperativas de trabalho. Estes direitos são direitos sociais do trabalho previstos na Constituição Federal, conforme será aprofundado posteriormente. Saliente-se, desde já, que o estatuto jurídico aplicável é o societário e que não existe uma relação de contrato de emprego entre a cooperativa e seus cooperados.

O cooperado recebe a remuneração de acordo com a produção, cabendo considerar a realidade econômica da cooperativa e os valores praticados pelo mercado sobre a remuneração do serviço em questão. A LCT não traz uma regra sobre a forma de cálculo das sobras e perdas, sendo tratado pela própria cooperativa de acordo com a LCB. Mas a LCT permite que sejam estabelecidas faixas de remunerações (retiradas) diferentes entre os sócios, conforme deliberação anual obrigatória na assembleia geral ordinária da cooperativa de trabalho, que fixará a diferença entre as retiradas de maior e menor valor (art. 14, LCT).

Há, ainda, a previsão da LCT sobre o valor mínimo a ser pago ao cooperado, mesmo que ele não atinja metas mínimas de produção, conforme segue:

Art. 7o A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas.

Por fim, a LCT veda a distribuição de verbas de qualquer natureza aos cooperados, exceto à retirada devida em razão das atividades e o reembolso das despesas expendidas em função da realização da atividade econômica (art. 13). As demais regras do regime econômico devem ser elaboradas de conformidade com a LCB.

4.0 ASPECTOS GERAIS DO REGIME DISCIPLINAR E O ESTATUTÁRIO DAS COOPERATIVAS

A sociedade cooperativa será regida pelo estatuto social, que reflète as principais condições e orientações de funcionamento da sociedade, cuja natureza é de contrato plurilateral aberto.

Este instrumento será elaborado de acordo com as previsões da LCB e Código Civil e reflète as principais condições de funcionamento da sociedade, cujas cláusulas obrigatórias estão previstas na LCB e no Código Civil.

Segundo a LCB, o estatuto social deverá refletir as características essenciais da cooperativa acima já mencionadas – ou seja, sociedade de pessoas, adesão voluntária, variabilidade do capital social, limitação do número de quota do capital para cada associado ou por critérios de proporcionalidade (se for o mais apropriado); inacessibilidade das quotas; singularidade dos votos; um voto por sócio; retorno das sobras líquidas proporcionalmente às operações realizadas; indivisibilidade dos fundos de reserva e assistência técnica, educacional e social; neutralidade política, religiosa, racial e social; prestação de assistência aos cooperados e aos empregados (ante a previsão estatutária); e área de admissão de cooperados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestações de serviços (art. 4º).

Além disto, conforme exigência da LCB (art. 21) o estatuto social deverá indicar: i. a denominação social da cooperativa, sede prazo de duração, área de ação dos cooperados, objeto social, fixação do exercício social e a data de levantamento do balanço geral; ii. os direitos e deveres dos cooperados, 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

social mínimo, o valor da quota-parte, o mínimo de quotas-partes a ser subscrito pelo cooperado, a forma de integralização das quotas-partes, bem como as condições de sua retirada nos casos de demissão, eliminação ou de exclusão do associado; iv. o modo 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 meio 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 processo de alienação ou oneração de bens imóveis da sociedade; ix. a reforma do estatuto social; e x. o número mínimo de cooperados.

Acerca destas previsões, o Código Civil fez pontuais alterações na LCB. A primeira delas foi estabelecer a possibilidade de constituição de cooperativas sem capital social, com a responsabilidade do cooperado ilimitada. Além disto, a quantidade mínima dos cooperados deixou de ser 20 (vinte) pessoas físicas, como previsto na LCB, para ser fixado por cooperativa, em função do número necessário para compor a administração da sociedade, sem limitação de número máximo. Portanto, o estatuto social da cooperativa deverá considerar tais possibilidades e discipliná-las.

Os órgãos administrativos da cooperativa podem ser Conselho de Administração e/ou Diretoria, de acordo disciplina prevista no estatuto social. Cada cooperativa termina selecionado o seu tipo de administração, se será por um ou mais órgãos, a composição, as atribuições e a forma de eleição. Tais órgãos devem ser ocupados exclusivamente pelos sócios, eleitos por assembleia geral para mandatos previstos no estatuto social, sendo o período máximo de 4 (quatro) anos, e sem impedimento legal. A LCB não dispõe sobre a quantidade de membros dos órgãos, mas estabelece que 1/3 dos membros do Conselho de Administração sejam alterados.

Além dos órgãos de administração, a cooperativa terá os seguintes órgãos: i. órgão de apoio à administração (§ 1, art. 47)³⁸ por previsão estatutária – órgão facultativo e conforme previsão em estatuto, sem poderes de administração; ii. conselho fiscal, órgão obrigatório e de funcionamento permanente, destinado à fiscalização da administração, integrado por três ou mais cooperados e seus respectivos suplentes, com mandatos de um ano – não poderão ser conselheiros os familiares de membros da administração, até o segundo grau em linha reta ou colateral, consanguíneos ou afins; e iii. assembleia geral, órgão deliberativo dos sócios, ocorrerá nas formas ordinárias ou extraordinárias, com atribuições para: a aprovação das contas proporcionadas pela administração e/ou liquidação; a eleição, remoção e substituição dos membros do Conselho Fiscal e da administração e liquidantes; a remuneração dos administradores; mudança do objeto social e da forma societária; dissolução e liquidação da sociedade, bem como tratar de qualquer assunto de interesse social (incluindo a análise dos atos da administração).

As assembleias serão convocadas pelo Diretor Presidente, ou por qualquer dos órgãos da administração, Conselho Fiscal, ou cooperados que representem um quinto da participação – estes últimos, no caso de não de a solicitação de convocação não ter sido atendida pela administração. A convocação ocorrerá com antecedência mínima de dez dias, em primeira convocação, mediante editais afixados nas dependências mais frequentadas pelos cooperados, publicação em jornal e comunicação aos cooperados, por circulares. Diante da ausência do quórum mínimo de instalação da primeira convocação (dois terços dos cooperados), poderá ocorrer as segundas e tercei-

38 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.”

ra convocações segundo permissão do estatuto e previsão no edital de convocação, desde respeitem o intervalo mínimo de uma hora para fins de instalação. Os quóruns de instalação das segundas e terceiras convocações serão os de metade mais um cooperados em segunda convocação, e de, no mínimo, dez cooperados em terceira convocação (com exceção das cooperativas centrais, federações e confederações, pois a instalação de terceira convocação ocorrerá diante de qualquer número).

Ainda sobre a assembleia, vale a observação de que as decisões da assembleia ocorrem na proporção de um voto por cooperado, não se permitindo o voto por procuração³⁹, e o quórum necessário para a deliberação é a maioria dos presentes, se o estatuto social não estabelecer outro; ou dois terços para os temas: reforma do estatuto social, fusão, cisão, transformação, dissolução e liquidação da sociedade.

Se houver a inobservância a qualquer regra da lei ou do estatuto, ou vícios da ordem de erro, dolo, fraude ou simulação, as assembleias poderão vir a ser anuladas nos termos do que prevê a LCB, ou seja, em quatro anos contados da data da realização da assembleia.

39 Ressalva-se que o estatuto social das cooperativas singulares que excederem a 3.000 (três mil) cooperados poderá permitir a votação por representantes, delegados que sejam cooperados e não exerçam cargos eletivos (§ 2º, art. 42, LCB).

Supletivamente a tal regra aplica-se o disposto no Código Civil⁴⁰ sobre invalidade do negócio jurídico (arts. 166 e seguintes).⁴¹

Por fim, as cooperativas serão dissolvidas: por assembleia geral, se os sócios deliberarem que não podem garantir a continuidade da cooperativa; pelo término do período de duração; por atingir os objetivos predeterminados; devido à mudança da forma jurídica; por

40 Para a matéria da invalidade, o código civil traz a nulidade e anulabilidade. A. KRUEGER – MIRANDA (Coords.), Comentários à legislação das sociedades cooperativas, Tomo I, Mandamentos, 2007, pp. 206-207, ao comentarem a matéria da LCB concluem que não há nulidade dos atos societários das cooperativas, mas apenas a anulabilidade nos termos da legislação específica, ainda que sejam vícios passíveis de nulidade pelo Código Civil. Concordamos em parte com esta interpretação, pois ponderamos a importância de ser preservada a regulação societária específica por uma questão de estabilidade das assembleias. Porém, como a relação da LCB não é completa, entendemos que supletivamente aplica-se a matéria do Código Civil no que não for incompatível.

41 Assim, são casos de nulidade do negócio jurídico: art. 166 “É nulo o negócio jurídico quando: I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz; II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto; III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito; IV - não revestir a forma prescrita em lei; V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa; VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.” Mais: Art. 167: É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma. § 1º Haverá simulação nos negócios jurídicos quando: I - aparentarem conferir ou transmitir direitos a pessoas diversas daquelas às quais realmente se conferem, ou transmitem; II - contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira; III - os instrumentos particulares forem antedatados, ou pós-datados. § 2º Ressalvam-se os direitos de terceiros de boa-fé em face dos contraentes do negócio jurídico simulado.” E são hipóteses de anulabilidade: Art. 171. “Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico: I - por incapacidade relativa do agente; II - por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.”

redução do número mínimo de sócios previsto no estatuto social ou do capital social mínimo se até a assembleia geral subsequente, realizada em prazo não inferior a seis meses, tais condições não tenham sido restabelecidas; pelo cancelamento da autorização para funcionar, no caso de cooperativas pertencentes a setores regulados; e pela paralisação de suas atividades por mais de cento e vinte dias (art. 63). Quanto à forma de dissolução, a sociedade cooperativa poderá se dissolver de pleno direito de forma voluntária, por deliberação da assembleia, ou judicial, por iniciativa de qualquer sócio, sendo ainda que o processo de liquidação segue o mesmo modo de dissolução. Além destas hipóteses, o estatuto poderá prever outras causas e a LCB dispõe sobre o instituto liquidação extrajudicial para as cooperativas insolventes ou sem condições operacionais.

Eis um panorama geral sobre a disciplina legal aplicável às cooperativas, cabendo ser observado pelo estatuto social das cooperativas e demais documentos societários que sejam estabelecidos internamente nas cooperativas, como é o caso de regulamentos, normativas ou outros acordos parassociais - acordos de sócios, sob pena de invalidade (nulidade ou anulabilidade). Os cooperados aderem às condições do tipo societário da cooperativa como um contrato organização e devem observar os seus termos em suas ações e durante o desenvolvimento da atividade econômica social.

Acerca desta relação cooperados-cooperativa e a obrigatoriedade de os cooperados observarem o estatuto e demais regulamentos internos na sociedade, vale salientar que tal questão se torna indispensável para garantir o regular funcionamento da cooperativa e o cumprimento do seu objeto social. Afinal, para a realização do interesse social e dos cooperados, é necessário ter uma disciplina estabelecida e organização. W. FRANKE⁴² explica que o contrato de constituição da sociedade cooperativa é um contrato de organização e um contrato de submissão, pelo qual o ato constitutivo de cada um dos fundadores assume a posição jurídica de sócio, com direitos e deveres perante a sociedade e se obriga a colaborar com os outros na organização da sociedade e realização do fim social.

42 Para aprofundamento ver Franke (1973, pp. 98-111).

Depreende-se que a finalidade dos sócios, considerada em seu conjunto, assume uma feição própria que transcende ao objetivo particular social e econômico de cada sócio para ser representada pela somatória desses interesses, estes considerados num contexto atual de eficiência na prestação do serviço ou produto. Assim, as cooperativas destinam-se a realizar os interesses globais dos sócios, gerindo-os de uma forma parecida, porém diferenciada, a de um típico mandatário, com racionalidade própria de empresário para atender à finalidade da cooperativa. E, pelos contratos de organização e submissão, os sócios cooperam e autorizam a cooperativa a comprar produtos, vender ou prestar serviços em nome próprio, erigida com uma vontade própria direcionada pela melhor forma de realizar o objeto social com eficiência.

A seguir aprofundaremos o estudo sobre a disciplina prevista na LCT para a cooperativa de trabalho, que parte dos institutos e regramentos anteriormente vistos para chegar à disciplina das cooperativas do trabalho. Saliente-se, desde já, que as disposições da LCT é específica e preponderante em relação à matéria fixada para as cooperativas pela LCB.

4.1 LEI N. 12.690/2012 E O REGRAMENTO SOBRE INSTITUTOS DE DIREITO SOCIETÁRIO PREVISTOS NA LCB

A Lei n. 12.690/2012 (LCT) reforça os princípios e os caracteres da sociedade cooperativa e particulariza institutos, estabelecendo disciplina específica para regular a Cooperativa de Trabalho. Tais caracteres definem as cooperativas de trabalho constituídas por no mínimo sete cooperados que se reúnem para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais em proveito comum.

Como se verá, essa legislação trouxe modificações no regime jurídico das cooperativas, com adequações para as cooperativas de trabalho com o desiderato de implementar os objetivos políticos e institucionais sobre o desenvolvimento de cooperativas de

trabalho.⁴³Dentre os princípios e valores da Cooperativa de Trabalho estão (artigos 2º e 3º): a autonomia, autogestão, respeito às decisões de assembleia e participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em Lei e no Estatuto Social.

Conforme já elucidado em outras oportunidades do presente trabalho, evitar fraudes é um dos principais, senão o principal motivo da mencionada lei. Neste sentido, o uso dos princípios da autonomia e autogestão é disciplinado e deverá ser exercido por meio de assembleia geral. Este órgão deliberativo dos cooperados terá competência para definir as regras estatutárias e os assuntos de interesse geral da cooperativa, com atribuições para definir as regras de organização, operações e funcionamento da cooperativa, a forma de execução do trabalho. Poderá também disciplinar os direitos e deveres dos cooperados e critérios para o provisionamento de recursos, com permissão para ampliar os direitos previstos no art. 7º da LCT.⁴⁴

43 Tendo em vista a natureza do presente trabalho, este capítulo terá por objetivo apresentar a disciplina jurídica existente para a organização e o funcionamento deste tipo societário (cooperativa de trabalho), incluindo a integração interpretativa da disciplina da LCT com a LCB aplicada a determinados institutos. Não haverá, aqui, uma análise crítica ou uma avaliação sobre a adequação da legislação e dos objetivos institucionais em face da disciplina jurídica brasileira e do atual estado das cooperativas.

44 Art. 7º : "A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir: I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas; II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários; III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; IV - repouso anual remunerado; V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; VII - seguro de acidente de trabalho. § 1º Não se aplica o disposto nos incisos III e IV do caput deste artigo nos casos em que as

Aliás, em sede de assembleia geral, os cooperados poderão traçar regras estatutárias ou regimentais que estabeleçam fundos de reservas facultativos – inclusive rotativos –, juntamente com a respectiva disciplina de tais fundos, como a destinação, formação, custeio, aplicação e liquidação, bem com incentivos à participação efetiva dos sócios na assembleia geral e eventuais sanções em caso de ausências injustificadas (arts. 7º, § 3º, e 11, § 2º, LCT).

Acresça-se ao elenco de matérias estabelecido para a assembleia geral da cooperativa de trabalho, àquelas vistas anteriormente e traçadas para as assembleias gerais de todas as cooperativas e as previstas nos respectivos estatutos sociais de cada cooperativa. Assim, nas assembleias gerais serão deliberados os negócios relativos ao objeto da sociedade e as questões necessárias ao desenvolvimento e defesa conforme a ordem convocada para tratar no dia.

Tais assembleias gerais se organização, conforme sistemática seguida na LCB, nas formas de assembleia geral ordinária e extraordinária, de acordo com a matéria e data. A assembleia geral ordinária (AGO) ocorrerá nos três primeiros meses após o término do exercício social e tratará sobre: a prestação de contas dos órgãos da administração, a destinação das sobras ou rateio das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas e prejuízos, a eleição dos componentes dos órgãos de administração e conselho fiscal e demais assuntos de interesse social e que venham a ser deliberados dentro deste período; adoção de diferentes faixas e retiradas dos cooperados, bem como a diferença entre as de maior e menor valor, ou ausência de diferentes faixas (arts. 44º, LCB, e 11º, LCT).

A LCB (art. 46º) e LCT (art. 7º, § 5º, LCT) reservam como matérias privativas às assembleias gerais extraordinárias (AGE): a reforma de estatuto social; fusão, incorporação e desmembramento; mudança de objeto social; dissolução voluntária da sociedade e nomeação de liquidante; análise, com aprovação ou reprovação, das contas do liquidante; e a deliberação sobre a carência na fruição de seguro acidente de trabalho na cooperativa de trabalho com o obje-

operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão assemblear em contrário.”

to produção. Com exceção de tais assuntos, que serão sempre objetos de AGE, outros assuntos que envolvam interesses sociais também poderão ser objetos de convocação de AGE quando ocorrer em momento ou ocasião diverso da AGO (art. 45º, LCB).

Ainda sobre o tema assembleia geral, a LCT prevê o instituto Assembleia Geral Especial em acréscimo às formas ordinárias e extraordinárias. Tal modalidade ocorrerá obrigatoriamente uma vez ao ano, no segundo semestre do ano com a possibilidade de outras convocações diante da necessidade social, e terá por objeto tratar acerca da gestão da cooperativa; disciplina, direitos e deveres dos sócios; planejamento e resultado econômico dos projetos; contratos firmados; organização do trabalho; e demais assuntos de interesse da sociedade (art. 11º)⁴⁵.

45 O artigo 11 dispõe: “Além da realização da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária para deliberar nos termos dos e sobre os assuntos previstos na *Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971*, e no Estatuto Social, a Cooperativa de Trabalho deverá realizar anualmente, no mínimo, mais uma Assembleia Geral Especial para deliberar, entre outros assuntos especificados no edital de convocação, sobre gestão da cooperativa, disciplina, direitos e deveres dos sócios, planejamento e resultado econômico dos projetos e contratos firmados e organização do trabalho. § 1º O destino das sobras líquidas ou o rateio dos prejuízos será decidido em Assembleia Geral Ordinária. § 2º As Cooperativas de Trabalho deverão estabelecer, em Estatuto Social ou Regimento Interno, incentivos à participação efetiva dos sócios na Assembleia Geral e eventuais sanções em caso de ausências injustificadas. § 3º O quorum mínimo de instalação das Assembleias Gerais será de: I - 2/3 (dois terços) do número de sócios, em primeira convocação; II - metade mais 1 (um) dos sócios, em segunda convocação; III - 50 (cinquenta) sócios ou, no mínimo, 20% (vinte por cento) do total de sócios, prevalecendo o menor número, em terceira convocação, exigida a presença de, no mínimo, 4 (quatro) sócios para as cooperativas que possuam até 19 (dezenove) sócios matriculados. § 4º As decisões das assembleias serão consideradas válidas quando contarem com a aprovação da maioria absoluta dos sócios presentes. § 5º Comprovada fraude ou vício nas decisões das assembleias, serão elas nulas de pleno direito, aplicando-se, conforme o caso, a legislação civil e penal. § 6º

Considerando a reunião de todas as disciplinas incidentes para as assembleias é importante que haja a observância dos rigores formais na designação de cada tipo de assembleia para que não haja conflito de matérias e supressão de competências, levando em conta: os períodos e a obrigatoriedade de realização das assembleias, o objeto de convocação e as matérias privativas de cada tipo de assembleia.

Em relação ao funcionamento das assembleias gerais, a LCT fixa regras sobre a convocação – mantendo o prazo de dez dias de antecedência estabelecido pela LCB – e dispõe sobre a forma de convocação, sendo priorizada a convocação pessoal (Art. 12^o)⁴⁶. Assim, estabelece como ordem de preferência: a convocação na forma de notificação aos sócios; por meio de postal se restar prejudicada a notificação pessoal; e, como último recurso no caso de impossibilidade de convocação nas formas anteriores, por edital afixado na sede e demais locais previstos no Estatuto Social da cooperativa e publicação do edital em jornal de grande circulação na região da sede ou onde a cooperativa exercer as suas atividades econômicas.

A LCT também traz regras para a instalação das assembleias. Mantém o quórum da LCB em primeira e segunda convocação, modificando apenas a terceira convocação. São os quóruns mínimos de instalação nas primeiras, segundas e terceiras convocações das cooperativas de trabalho, respectivamente (Art. 11, §3^o, LCT): dois terços dos cooperados; metade mais um dos cooperados; e, em última convocação, cinquenta cooperados ou, no mínimo, vinte por cento do total deles – prevalecendo o menor número –, salvo se a cooperativa possuir até dezenove cooperados, quando o quórum necessário à instalação passará a ser de cooperados, no mínimo quatro sócios. Como a LCT não dispõe sobre o intervalo entre cada convocação, aplica-se a regra da LCB que estabelece o intervalo mínimo de uma hora entre elas, desde que contido no edital de convocação.

A Assembleia Geral Especial de que trata este artigo deverá ser realizada no segundo semestre do ano.”

46 art. 12: “A notificação dos sócios para participação das assembleias será pessoal e ocorrerá com antecedência mínima de 10 (dez) dias de sua realização.”

Sobre o quórum de deliberação das assembleias gerais das cooperativas de trabalho, a LCT (art. 11. § 4º) prevê o mesmo quórum de maioria dos cooperados presentes da LCB. Como a LCT prevê este quórum para validar todas as assembleias gerais das cooperativas de trabalho, sem estabelecer qualquer ressalva, entende-se que o quórum fixado por este artigo será aplicável também para as matérias de reforma do estatuto social, fusão, cisão, transformação, dissolução e liquidação da sociedade – que requer o quórum de deliberação de dois terços dos presentes para outras cooperativas, conforme já estudado e previsto na LCB.

A LCT trouxe de uma forma abrangente as causas de invalidade das deliberações, que seriam a fraude e vícios, para os quais se aplica a nulidade (art. 11, § 5º)⁴⁷. Esta disciplina aqui deverá ser integrada com a matéria da LCB e Código Civil e poderá gerar conflitos interpretativos diante dos vícios e sanções previstas no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de uma matéria complexa e que demandaria um estudo específico ou aprofundado sobre a matéria, mas que, atentos à finalidade desta pesquisa, poderíamos propor a seguinte equação: diante de fraude e vícios na deliberação, a nulidade, aplicando-se a LCT (art. 1º, LCT); diante de inobservância a qualquer regra da lei ou do estatuto, ou vícios da ordem de erro, dolo, fraude ou simulação que ataquem à realização da assembleia em sua totalidade, a aplicação da previsão de anulabilidade prevista na LCB, e acima vista; e, por fim, supletivamente a tais regras e diante de inobservância à lei ou estatuto que ataquem à convocação ou deliberação ou assembleia e que não estejam dentre os vícios acobertados nas hipóteses anteriores, aplica-se a matéria prevista para invalidade do Código Civil, especificamente nulidade e anulabilidade (arts. 166 e seguintes).

Sobre os órgãos de administração da cooperativa, a LCT (art. 16) define regras para o conselho de administração, que terá a composi-

47 A lei estabelece apenas o efeito e, como se trata de nulidade, não existe prazo prescricional. Segue o dispositivo da norma: § 5º : "Comprovada fraude ou vício nas decisões das assembleias, serão elas nulas de pleno direito, aplicando-se, conforme o caso, a legislação civil e penal."

ção de três cooperados, eleitos pela assembleia geral para mandatos máximos de quatro anos, com possibilidade de recondução. É obrigatória a renovação de um terço dos membros deste órgão, que atua por meio de colegiado. Se a cooperativa for constituída por até dezoito cooperados, ela poderá estabelecer em estatuto social composição distinta para o Conselho de Administração.

A LCT apenas traz regra de funcionamento para o conselho de administração, mas não define competências nem atribuições para este órgão colegiado. Essa questão da administração da cooperativa já é uma matéria deficiente em técnica societária desde a LCB, por não estabelecer a competência nem a obrigatoriedade de funcionamento dos órgãos de administração Conselho de Administração e Diretoria, além de abrirá possibilidade de apenas o Conselho de Administração ser o órgão de gestão. A LCT reproduziu o modelo e trouxe matéria lacunosa, podendo gerar dúvidas no sentido de a cooperativa de trabalho poder ser gerida pela diretoria, se a diretoria poderá existir em conjunto com o conselho de administração ou se o conselho de administração é órgão obrigatório.

Considerando as disciplinas legais sobre o órgão de administração da cooperativa da LCB e LCT, e fazendo uma interpretação positivista sobre a matéria, entende-se que o legislador pretendeu tornar o Conselho de Administração obrigatório e que o conselho de administração poderá ser o único órgão de gestão da cooperativa das cooperativas de trabalho, se não houver diretoria. Além disto, que as diretorias serão órgãos de existência facultativa, de acordo com previsão estatutária.

Aplicam-se às demais regras da LCB para os órgãos de administração, órgãos de apoio à administração e conselho fiscal. Sobre o Conselho Fiscal, contudo, a LCTressalva que a sua composição das cooperativas de trabalho poderá ser diferente da prevista na LCB, art. 56, se for cooperativa com quadro social abaixo de dezoito cooperados.

Além dessa estrutura organizativa de administração, órgão de apoio à administração e conselho fiscal, a cooperativa de trabalho com o objeto de prestação de serviço, deverá contemplar um órgão de coordenação para acompanhamento do exercício das atividades relativas ao objeto social que forem executadas fora da sede. Os co-

operados elegerão um sócio para ser o coordenador em reunião específica, com mandato inferior a um ano ou prazo estipulado para a realização das atividades. Neste ato, também deverá ser tratado os requisitos de consecução da prestação de serviços, os valores contratados e a retribuição pecuniária de cada sócio partícipe (art. 7º, § 6º).

Estas são as principais questões referentes à organização societária da cooperativa de trabalho, que vem expressamente previsto na LCT. Aplicam-se às demais questões, as previsões gerais aplicáveis às cooperativas.

J. C. BOUCINHAS FILHO (2013, pp. 120-23) faz uma análise crítica da norma e considera que a interferência excessiva do legislador no âmbito das decisões internas da cooperativa, dando pouco espaço de atuação para os cooperados definirem em estatuto social e em assembleia, contrariando o próprio princípio da autogestão.

Naturalmente, há questões distintas que competem ao legislador ao elaborar a norma e uma dessas questões seria verificar se o público da norma (cooperados de cooperativa de trabalho) teria o conhecimento necessário para definir as suas regras e questões ou se precisariam do suporte legislativo para conseguir atuar dentro do espaço de atuação que a lei lhe consta. Assim, ao predeterminar as regras, o legislador já induz às principais questões a serem observadas evita que o público seja lesionado ao tratar sobre os seus direitos.

Independentemente da análise sobre o acerto ou erro da eleição do legislador, cujo caráter opinativo foge do alcance do presente trabalho, é certo que as normas da lei modificaram regras da LCB e estabeleceram conteúdos rígidos, dando pouco espaço aos cooperados para tratar das regras de suas próprias cooperativas. E, mais, que as normas de direito societário foram modificadas para se adequar ao objetivo institucional sem uma aparente preocupação concreta de harmonizar a matéria com a técnica de direito comercial e civil, de modo que lacunas foram geradas a partir desta aplicação. E, também, que as regras estabelecidas burocratizaram em demasiado o funcionamento das cooperativas e poderão inibir a participação dos cooperados, apesar das garantias fixadas.

4.2 DIREITOS E DEVERES DOS COOPERADOS

O estatuto da cooperativa é um conjunto de regras da sociedade, nele deve indicar as matérias previstas anteriormente e dispor sobre os direitos e deveres dos cooperados.⁴⁸

O princípio fundamental do cooperativismo é a equidade de direitos, todos os sócios têm os mesmos direitos. O estatuto da cooperativa não pode estabelecer duas classes de sócios, restringir os direitos de um grupo, salvo nos casos previstos em lei.

Os principais direitos dos sócios compreendem: a-) usufruir dos benefícios prestados pela cooperativa – toda cooperativa é constituída para gerar benefícios para os seus associados; b-) participar nas deliberações e assembleias independente da participação do cooperado no capital social – na cooperativa cada sócio tem direito a um voto–, de forma que o sócio pode propor ao conselho de administração ou medidas de interesse da cooperativa, com participação ativa nas deliberações sem que haja relação de controle; c-) votar e ser votado para cargos sociais do empreendimento cooperativo, podendo atuar na gestão; d-) fiscalização da administração – os sócios poderão, a qualquer tempo, fiscalizar a administração direta ou indiretamente (Conselho Fiscal). Esse direito estende-se aos livros e documentos, sejam eles societários ou financeiros; e, por fim, e-) retirada

48 Ou seja: a denominação, sede, prazo de duração, área de ação, objeto da sociedade, fixação do exercício social e da data do levantamento do balanço geral; Denominação – Deve conter a expressão “Cooperativa”; Sede – O local de funcionamento da cooperativa; Prazo de duração – O prazo pode ser determinado (prazo fixo ou até a consecução dos objetivos sociais) ou indeterminado; Área de Ação - A área de ação para efeito de admissão de cooperados, deverá estar restrita às condições de reunião, controle, operações e prestação de serviços, conforme inciso XI, artigo 4º da Lei 5.764/71; Objeto da Sociedade – atividade econômica explorada; Exercício Social – Em regra o exercício social das cooperativas coincidente ao ano civil, ou seja, de 01 de janeiro a 31 de dezembro; e Balanço social – O Balanço social deverá ser apurado no fim do exercício social para que se possa realizar a prestação de contas do exercício na Assembleia Geral Ordinária que deverão ocorrer nos três primeiros meses após o término do exercício social.

da sociedade— o cooperado, a qualquer momento, poderá solicitar sua retirada da sociedade (demissão) e a quebra do vínculo operar-se-á independente da aceitação da cooperativa.

Os principais deveres dos sócios compreendem: a-) lealdade com a finalidade social nas deliberações e quando ocupar os cargos de gestão; b-) sigilo dos atos estratégicos da sociedade que tenham acesso pela condição de gestor ou cooperado; c-) prestação de informações sobre a gestão da sociedade aos cooperados quando estiver ocupando os órgãos da administração e fiscalização; d-) integralização do capital; e-) contribuir com o rateio das despesas sociais; f-) participação ativa nos atos cooperativos; e g-) cumprir as disposições estatutárias, bem como as deliberações das assembleias gerais.

Sobre o dever de integralização do capital social, este estará definido no estatuto social. O capital social é dividido em frações que são chamadas de quotas-partes. O documento estatutário determinará o número mínimo de quotas-partes a serem pagas (integralizadas) pelos cooperados em dinheiro ou em bens, à vista ou, ainda, em prestações periódicas.

O capital social mínimo é o investimento necessário para o regular funcionamento da cooperativa. Esse valor deve ser dividido entre os cooperados. O capital é deve ser contrapartida de patrimônio.

Para facilitar podemos dizer que o capital mínimo da cooperativa, será representado pelo resultado da multiplicação do número mínimo de associados exigidos para a cooperativa, pelo número de quotas-partes subscritas por estes e este pelo valor unitário de cada quota.

É importante esclarecer, quanto à retirada do capital integralizado aos sócios, que somente haverá a devolução nos casos de demissão, eliminação e exclusão e ainda, após a realização da assembleia geral ordinária em que se deu o desligamento.

Se por ventura, no momento da devolução do capital a cooperativa tiver apurado a inadimplência do sócio ou perdas sociais poderá ela descontar da quantia a ser devolvida do valor pertinente. Se ainda assim, o valor para cobertura da inadimplência e ou perdas for maior do que o valor devido pelo ex-cooperado, poderá a sociedade requerer o pagamento nas formas judicial ou extrajudicial.

4.3 CASOS DE SAÍDA, RETIRADA OU EXCLUSÃO DO COOPERADO

Apesar da regência dos princípios de portas abertas e livre associação, com liberdade de entrada e saída dos cooperados, cada cooperativa estabelecerá os requisitos de ingresso e admissão dos cooperados, considerando o seu objeto social e objetivo. Desse modo, para se tornar cooperado, é necessário o preenchimento de tais requisitos, cuja admissão poderá ser restringida pela atividade cooperativa e localidade geográfica –com a admissão condicionada à possibilidade de reunião, abrangência das operações, controle e prestação de serviços (arts. 4, XI LCB e 10, § 3º, LCT). Os cooperados das cooperativas de trabalho possuem vínculo de natureza societária com as cooperativas e aderem aos propósitos sociais (art. 29, LCB), bem como ao estatuto social e normas internas da cooperativa. A partir daí, deverão manter as condições e cumprir as obrigações assumidas em decorrência da relação societária, além de observar o estatuto social.

O estatuto social estabelecerá a disciplina para a quebra do vínculo societário, estabelecendo regras para o processo de retirada voluntária (demissão); e de retirada impositiva diante de infração legal ou estatutária (eliminação). Além dessas opções, a LCB prevê hipóteses de rompimento automático do vínculo societário (exclusão). Estas hipóteses serão aprofundadas a seguir.

O instituto da demissão⁴⁹, previsto na LCB para desligar o vínculo do cooperado com a cooperativa a seu pedido exclusivo é diferente do instituto da demissão previsto na legislação trabalhista (CLT), que é a forma voluntária de saída do cooperado da sociedade. A demissão consiste em um direito que não poderá ser negado ao sócio, dando-se unicamente a seu pedido. Em regra, é requerida ao administrador da cooperativa (presidente do Conselho de Administração, ou diverso, conforme previsto em estatuto social), sendo o requerimento encaminhado à reunião do órgão correspondente (Conselho de Administração) e averbada no Livro de Matrícula, mediante termo assinado pelo representante legal da cooperativa e pelo cooperado demissionário.

49 Art. 32: “A demissão do associado será unicamente a seu pedido.”

A demissão não poderá ser negada mesmo que o cooperado esteja inadimplente. Se o cooperado estiver inadimplente com suas obrigações, a cooperativa poderá descontar das quotas-partes que lhe serão devolvidas o valor pertinente. Se ainda assim, o valor para cobertura da inadimplência for maior do que o valor devido, poderá a cooperativa, então, requerer o pagamento através de cobrança (judicial ou extrajudicial).

Esse dispositivo legal reforça o princípio das “portas abertas”, pois a adesão e a permanência na sociedade cooperativa deve ser livre e voluntária.

Sobre a eliminação, o artigo 33 da LCB estipula:

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.

A eliminação do cooperado será aplicada em virtude de infração legal ou estatutária. Será feita por decisão do órgão administrativo, devendo expor os motivos que a determinaram no livro de matrícula. Desta maneira, é importante que o estatuto descreva, de forma simples e objetiva, as hipóteses que podem causar a eliminação.

Além de outros motivos, o órgão de administração poderá eliminar o cooperado que, por exemplo, venha a exercer qualquer atividade considerada prejudicial à sociedade ou colida com os seus objetivos; deixe de cumprir dispositivos legais, estatutários e as deliberações da cooperativa; recuse sem justificativa à prática de atos cooperativos; cause danos morais e financeiros ou desrespeite outros cooperados e/ou clientes.

O dano intencional prejudicial à cooperativa, causado pelo cooperado, acarretará a sua eliminação dos quadros da sociedade, além do ressarcimento pelo mesmo dos prejuízos causados.

Com base no inciso LV, artigo 5º da Constituição Federal deve ser assegurado o contraditório e ampla defesa no processo de elimina-

ção, devendo a administração apurar os fatos alegados e instaurar um processo administrativo, onde seja garantida a ampla defesa ao associado. Com base nas provas produzidas no processo é que poderá aplicar a pena de eliminação.⁵⁰

Assim, por exemplo, se o cooperado não colaborar para a execução do ato cooperativo, ou mesmo deixar de atender objetivamente à qualidade da prestação do serviço prevista no Estatuto social, entre outras penalidades, o cooperado estará sujeito à exclusão.

50 “apelação. Ação anulatória. Ato administrativo. Inobservância do devido processo legal. Nulidade. descredenciamento de cooperado do sistema de transportes públicos, sem oportunidade de contraditório e ampla defesa. Nulidade configurada. Sentença mantida. Recurso não provido. Ação de atentado. Art. 879, Iii, do cpc inovação ilegal no estado de fato não configurada. Indeferida petição inicial, por ausência de interesse de agir. Sentença mantida. Recurso não provido. (Tjsp n. 0015627 35.2009.8.26.0000 Apelação. 1 Câmara extraordinária de direito público. J. 30/09/2014. Registro 02/10/2014). Tj-df - apelação cível apl 73487220068070007 df 0007348-72.2006.807.0007 (Tj-df) data de publicação: 11/03/2011. E outra: “ementa: apelação cível - ação anulatória- eliminação de cooperativa - cooperado inadimplente - ampla defesa - contraditório - devido processo legal - recurso contra a decisão da diretoria - efeito suspensivo - violação ao contraditório, ampla defesa e devido processo legal. 1.Se após a decisão de eliminação do associado, proferida pela diretoria da cooperativa, não foi dada oportunidade de o associado recorrer por ter sido recebida uma petição anterior como recurso, há ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa. 2.Se o recurso à assembleia geral não foi recebido com efeito suspensivo, conforme determina a lei de regência (5764/71), há ofensa ao princípio do devido processo legal. 3.Diante da violação dos princípios do contraditório, ampla defesa e devido processo legal, anula-se o procedimento de exclusão do associado da cooperativa, a p partir da decisão de eliminação, e reabre-se o prazo para recurso, que deverá ter efeito suspensivo. 4.Deu-se provimento ao apelo do autor para anular o procedimento de exclusão do associado da cooperativa, a p partir da decisão que o eliminou, reabrir o prazo para recurso, com efeito suspensivo, e condenar a ré a pagar as custas e os honorários advocatícios, fixados em r\$ 2.000,00 (Dois mil reais).”

Antes de tomar qualquer decisão, deve o órgão administrativo ouvir as razões do cooperado envolvido, reduzindo a termo o resumo de sua defesa⁵¹. Não concordando com as justificativas apresentadas pelo cooperado, a sociedade deverá informá-lo da punição dentro do prazo de 30 dias, contados da decisão que acarretou sua eliminação. A comunicação pode ser pessoal, mediante recibo ou por meio de notificação postal com aviso de recebimento, no endereço cadastrado no livro de matrícula.

Caso o cooperado se recuse a dar o recibo sobre a punição, valerá a prova de testemunhas, também cooperados, as quais deverão atestar que a comunicação ocorreu e que o cooperado recusou-se a fornecer o recibo próprio. E, caso o cooperado individual não seja encontrado ou esteja em local incerto e não sabido, a notificação deverá ser procedida através de edital publicado em jornal de ampla circulação na área de atuação da Cooperativa.

O cooperado inconformado com a eliminação tem o direito de interpor recurso para a primeira Assembleia Geral, dentro do prazo fixado no estatuto social, a contar da data do recebimento da notificação (pessoal, por via postal ou por edital). Ressalta-se que ao interpor o recurso, a decisão fica suspensa, sem qualquer efeito, podendo o mesmo participar de todos os atos sociais da cooperativa, até que seja confirmada ou reformada pelo órgão superior, ou seja, a Assembleia Geral.

Já a exclusão não se confunde com a demissão (ato voluntário) ou com a eliminação (ato da cooperativa). As hipóteses de exclusão são taxativas no art. 35 da LCB e independem da vontade das partes, ocorrendo diante dos eventos: dissolução da pessoa jurídica; morte da pessoa física; incapacidade civil; e por deixar, o cooperado, de atender aos requisitos estatutários de ingresso ou permanência na cooperativa (art. 35, LCB).

A primeira hipótese é diante da dissolução da pessoa jurídica. A pessoa jurídica associada será excluída em virtude da sua dissolução. Tal fato é decorrência natural, já que significa dizer que houve

51 Neste sentido, o artigo 34 LCB estabelece: “Art. 34. A diretoria da cooperativa tem o prazo de 30 (trinta) dias para comunicar ao interessado a sua eliminação.”

a “morte” da pessoa jurídica. Com a dissolução ocorre a perda da personalidade jurídica, condição para sua permanência na sociedade e no universo jurídico.

A segunda hipótese é por morte da pessoa física. O Código Civil, em seu artigo 6º, prescreve que a existência da pessoa natural termina com a morte, presume-se esta, quanto aos ausentes, nos casos em que a lei autoriza a abertura de sucessão definitiva.

E, acerca dos requisitos estatutários, se é impedimento de ingresso no quadro das cooperativas o fato de os cooperados operarem no mesmo campo econômico da sociedade (§ 4, art. 29, LCB). No caso de o cooperado vir a se tornar empresário e atuar na mesma área e campo econômico da cooperativa, ele será excluído por lhe faltar os requisitos estatutários.

Em qualquer das hipóteses acima mencionadas, os cooperados mantêm a responsabilidade perante terceiros por compromissos celebrados com a sociedade até a aprovação das contas do exercício do desligamento.

5.0. DIREITO DO TRABALHO E O DIREITO AO TRABALHO. REGIME JURÍDICO DO TRABALHO ASSALARIADO EM COOPERATIVA DE TRABALHO.

No que concerne ao princípio estampado na Declaração de Filadélfia de que trabalho não é mercadoria cabe explorar a contradição envolvendo o Direito do Trabalho e o direito ao trabalho. Soma-se a este princípio, o objetivo capital da OIT de em toda parte, buscar a realização de trabalho decente para o trabalhador.

A contradição supracitada decorre do fato do Direito do Trabalho ser uma criação burguesa, uma mercadoria produzida para manutenção do status quo do modelo capitalista e simultaneamente representar uma conquista da classe operária como esboça M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 36):

O Direito do Trabalho, embora seja resultante da pressão da classe trabalhadora contra a situação em que se davam as relações de produ-

ção, foi, contraditoriamente, voltado pela burguesia para o seu serviço e a manutenção das estruturas capitalistas.

Embora as disciplinas jurídicas de cooperativa e de trabalho tenham âmbitos próprios, há pontos de intersecção entre as normas ao traçar um ou outro instituto relacionado ao elemento trabalho. Ou seja, os conteúdos transitam entre as matérias distintas, que possuem lógicas próprias, porém que se aproximam quando se faz necessária a regulação de direitos, deveres e relações que dizem respeito ao trabalho e cooperados.

Assim, as legislações cooperativistas reforçam a regra geral de inexistência da natureza empregatícia entre os cooperados e a cooperativa. Ou seja, a LCB, afirma expressamente que independente do tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus sócios (art. 90⁵²). E, a LCT que, com base nos artigos 4 e 5º, salienta não haver relação de emprego nas cooperativas de trabalho destinadas à prestação de serviços especializados a terceiros; e a vedação ao uso da cooperativa de trabalho para intermediação de mão de obra subordinada.

E, no mesmo sentido do art. 90 da LCB, o parágrafo único do art. 442 da CLT determina que não existe relação de emprego entre cooperados e cooperativa, nem entre tomadores e cooperados, qualquer que seja o ramo de atividade.

Ademais, um outro ponto de aparente intersecção surge em face de a LCT ter trazido para os cooperados direitos originalmente previstos aos empregados, de conformidade com a CLT. O artigo 7º da LCT prevê a garantia dos seguintes direitos, além de outros estabelecidos pela assembleia geral:

- I- retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- II- duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade,

52 Art. 90: “Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.”

- por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- III- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 - IV- repouso anual remunerado;
 - V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
 - VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
 - VII - seguro de acidente de trabalho.

Muito embora os cooperados não tenham vínculos empregatícios com a cooperativa, o artigo 7º e incisos estabelece garantias aos cooperados que se aproximam às concedidas aos empregados. Essa ampliação estaria em consonância com as Recomendações da OIT já exploradas anteriormente, como: o reconhecimento e ampliação dos direitos sociais e trabalhistas; e o trabalho como ferramenta de inserção social e realização de projeto de vida, não apenas como subsistência. Para tal fim, a LCT estabelece regras: para o valor médio de retiradas mensais; a duração de jornada de trabalho limitada às oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; a possibilidade de repouso semanal e anual remunerados; e proteções adicionais à saúde dos cooperados.

Essa questão, contudo, não retira a natureza societária da relação entre os cooperados e a cooperativa –sendo aqueles considerados proprietários das cooperativas. A ideia de trazer esse direito é permitir a realização de condições mínimas e dignas ao elemento trabalho (embora trabalho sem a relação de subordinação dos contratos de emprego), ainda que alvo de críticas, como será visto posteriormente. Aliás, em face disto, destaca-se que não há direito de greve nas cooperativas brasileiras, sejam de trabalho ou não.

As matérias também estão conectadas na previsão específica do artigo 17, § 2º⁵³ da LCT. Esta norma traz a presunção de que existe a intermediação de mão de obra nas hipóteses em que as cooperativas

53 Art. 17: “Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito de sua competência, a fiscalização do cumprimento do disposto nesta Lei. [...] § 2º Presumir-se-á intermediação de mão de obra subordinada a relação contratual estabelecida entre a empresa contratante e as

de trabalho de serviço prestar atividades fora do estabelecimento cooperativo e na ausência de coordenação. Aqui, a lei de cooperativa entra no âmbito de aplicação do direito trabalhista para estabelecer a ilicitude da prestação de serviços e permitir a incidência de normas trabalhistas às relações operadas no âmbito de cooperativas.

Além desta hipótese, há outras situações que as cooperativas estão sujeitas aos princípios e normas que transitam no direito de trabalho. Seja quando contratarem os seus próprios funcionários, ou quando incidirem em situações reais que caracterizem a relação empregatícia em detrimento da societária – seja entre a cooperativa e os cooperados, com a formalização de uma cooperativa falsa e que não respeita a essência da cooperativa; ou entre os cooperados e terceiros que apenas usam o disfarce da cooperativa para disfarçar a relação de emprego. Para tanto, torna-se importante conhecer um pouco dos princípios norteadores do direito de trabalho.

5.1 PRINCÍPIOS DE DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Em virtude da estreita relação entre a subordinação – elemento central da relação de emprego do Direito do Trabalho – e a sociedade cooperativa se faz pertinente o estudo dos princípios do direito individual do trabalho e dos princípios externos aplicáveis ao direito do trabalho.

Proposta por DELGADO (2010 apud CASTRO, 2013, p. 43), essa classificação principiológica traz como princípios do direito individual do trabalho: a) princípio da proteção; b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; c) princípio da continuidade; e d) princípio da primazia da realidade. E como princípios externos ao direito do trabalho: a) princípio do não retrocesso social; b) princípio da dupla qualidade; e c) princípio da retribuição pessoal diferenciada.

Cooperativas de Trabalho que não cumprirem o disposto no § 6o do art. 7o desta Lei.”

5.1.A PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O primeiro princípio do direito individual do trabalho a ser abordado é o da proteção, que compreende a própria finalidade do Direito do Trabalho. Nas palavras de M. P. S. W. CASTRO(2013, p. 44), o conteúdo deste princípio é a proteção do trabalhador, na perspectiva da promoção da igualdade jurídica diante da desigualdade econômica que marca as relações trabalhistas e coloca em polos opostos empregado e empregador.

Ao escrever acerca do que concretiza este princípio, NASCIMENTO (2011, p. 460) aponta outros valores, como o da segurança no emprego, o da suficiência salarial, o da conciliação da vida profissional com a vida privada e familiar, o da assistência ao trabalhador ou o do favorlaboratoris. O autor considera este princípio um componente ao lado do princípio da salvaguarda dos interesses de gestão do empregador, que compõem um princípio maior, o princípio da compensação, decorrente principalmente da situação de inferioridade ocupada pelo trabalhador na relação de emprego.

Já M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 44), aponta para três valores do Direito do Trabalho contidos no princípio da proteção: a) *in dubio pro operário*; b) norma mais favorável; e c) condição mais benéfica.

Assim, por este princípio procura-se estabelecer de meios compensatórios ao trabalhador frente a desigualdades (econômica, social e jurídica), não exclusivas ao vínculo empregatício. Por isso, o princípio da proteção representa um papel civilizatório, ao atingir outros destinatários, como os trabalhadores autônomos no caso de precariedade e aviltamento dos seus direitos (CASTRO, 2013, p. 44).

5.1.B PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

Também denominado de princípio da indisponibilidade de direitos ou princípio da inderrogabilidade de direitos, este princípio está previsto no art. 9º da Consolidação das Leis Trabalhistas e é projeção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas, conforme destaca DELGADO (2012, p. 196).

O autor traduz a orientação dada por este princípio como sendo “a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 44) chama atenção para a mitigação do princípio por meio das negociações coletivas, como previsto na Constituição Federal da República do Brasil, no art. 7º, VI (redução de salário), XIII e XIV (aumento de jornada de trabalho).

Por este princípio está determinada a impossibilidade de renúncia aos direitos trabalhistas, mesmo que declarado pelo empregado no contrato. O princípio traz luz à reflexão de que a busca pelo trabalho não é pela sobrevivência do trabalhador, e sim pela construção da vida em sociedade conforme ensina ARAÚJO, afinal,

[...]a liberdade de contratar vai além da formalidade para, através da percepção de sua materialidade, contemplar a desigualdade existente de modo que a força do mais forte não pudesse anular a vontade do hipossuficiente. É necessário o justo equilíbrio social, que somente pode ser obtido mediante a interferência do Estado ou dos grupos sociais, que não pode ser suplantada pelo ato individual, em que o empregado alija as garantias assim formadas.(2003, p. 44).

5.1.c PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE

No que tange a este princípio, busca-se a celebração de contratos de trabalho de prazo indeterminado, pois os serviços prestados se desenvolvem no tempo. Sendo o contrato com prazo determinado uma situação excepcional.

Este princípio converge com a preocupação constitucional de construção “de uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho”, uma vez que a continuidade acarreta a inserção social do trabalhador, o qual não encara a relação empregatícia apenas como um meio de sobrevivência (CASTRO, 2013, p. 44).

Complementando a ideia do princípio da continuidade, A. M. NASCIMENTO afirma a possibilidade do elemento da continuidade es-

tar presente em contratos sem que haja a constituição de uma relação de emprego e exemplifica:

Os contratos de emprego são continuados no sentido de que os serviços são contratados para que se desenvolvam no tempo. Mas há que se observar que outros contratos podem ser também continuados sem que se caracterizem como contratos de emprego. Nada impede a figura do autônomo contínuo, que é aquele que executa a sua atividade durante certo tempo para o mesmo comitente. Se esse serviço, apesar de habitual, não é subordinado, não haverá relação de emprego. (2011, p. 622).

5.1.D PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Também chamado de princípio do contrato realidade, como explica DELGADO (2012, p. 203) “o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços”.

O princípio determina que o trabalhador seja considerado conforme a realidade da prestação de serviços em detrimento da sua situação no contrato escrito. Assim, o operador do direito deve aplicar as leis referentes a real relação jurídica que apresente o trabalhador, não se limitando aquela nomeada no momento da celebração do contrato.

Nesse sentido, M. P. S. W. CASTRO(2013, p. 45) identifica o princípio como importante ferramenta na descoberta de fraude à legislação trabalhista:

Esse é o princípio seguidamente aplicado para desvelar situações equívocas, afastando os artifícios fáticos e intelectuais com que outras formas de trabalho são apresentadas para negar a existência do contrato de trabalho e o reconhecimento ao trabalhador das garantias inerentes ao Direito do Trabalho. Ora, a natureza da relação jurídica não decorre do nome lhe é dado ou atribuído aos que dela participam,

nem o nome define por si só, a relação existente, mas o modo em que ela se desenvolve, sua execução e duração no tempo como mecanismo, os quais vêm a conotar a formação do vínculo como realidade contratual.

Por isso, a preocupação aqui exposta encontra sede na legislação de cooperativas, a qual busca evitar que tais sociedades constituam na prática um conjunto de relações de emprego. A Recomendação nº 193/2002 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) já assinala a preocupação no sentido de que as sociedades cooperativas não sejam utilizadas como artifícios para fraudar os direitos trabalhistas ou mascarar relações de emprego.

5.2 PRINCÍPIOS EXTERNOS APLICÁVEIS AO TRABALHO

Uma vez exposto os princípios de direito individual do trabalho, cabe explorar aqueles externos ao Direito do Trabalho, mas trazem valores relevantes nas relações deste ramo específico do Direito.

5.2.A PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL

Segundo M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 45), o primeiro princípio incide sobre todas as relações sociais e converge na efetivação dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil na construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária (art. 3º, I da Constituição Federal).

O princípio implica uma avaliação das novas normas, sendo aplicadas apenas se representarem avanços civilizatórios nos planos a que se dirigem, seja no Direito do Trabalho, ou nas relações cooperativas. Caso impliquem em diminuição do padrão protetivo em contraposição as normas já existentes, não devem prevalecer (DELGADO, 2012, p. 65).

De acordo com esse enunciado está a adoção das Recomendações da OIT, buscando a universalidade e progressividade dos direitos sociais. Por exemplo, a Declaração da Filadélfia apontando

para o princípio de que “trabalho não é mercadoria”. Segundo Castro (2013, p. 46) o trabalho deve concretizar o projeto de vida do trabalhador:

[...] o trabalho não é mercadoria, e como tal o trabalhador deve encontrar, em seu trabalho, não apenas o meio de prover sua subsistência e suas necessidades mínimas e imediatas, mas também a realização de seu projeto de vida como pessoa dentro do mundo.

O trabalho está presente no texto constitucional como fundamento do Estado Democrático de Direito (art.1º, IV); como direito fundamental (art. 5º, XIII); e como direito social (art. 6º, caput).

5.2.B PRINCÍPIO DA DUPLA QUALIDADE

O princípio da dupla qualidade e o princípio da retribuição pessoal diferenciada são próprios da relação cooperativa e se efetivos descharacterizam a subordinação.

A primeira qualidade consiste no serviço prestado pela sociedade cooperativa aos seus clientes, serviço este desempenhado pelos associados. A outra qualidade é o serviço prestado aos próprios cooperados, visando à melhoria das suas condições gerais de trabalho. Como identifica M. P. S. W. CASTRO (2013, p. 47):

[...] nessa espécie de sociedade há um duplo movimento: externo, que tem por objeto a prestação de serviços aos seus clientes o qual é realizado por seus associados; e interno, que tem por objeto da prestação de serviços aos seus associados, destinando-se à melhoria de suas condições.

Pela leitura do art. 2º da LCT, observa-se a constituição da sociedade para o exercício de atividades, caracterizando o movimento da cooperativa ofertando um serviço a terceiros. No decorrer do artigo, nota-se a segunda qualidade, a de que o exercício das atividades dos sócios será em proveito comum e para a obtenção de melhor

qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

ALVARENGA (2013, p. 108) destaca este princípio como sendo o motivo de surgimento das cooperativas, ao afirmar que pessoas com dificuldades semelhantes, buscam auxiliar-se mutuamente para superarem obstáculos:

[...] as cooperativas são sistemas de ajuda mútua em que pessoas com necessidades comuns se associam, voluntariamente, para, mediante o exercício de um esforço conjunto e eliminando o intermediário, satisfazerem essas necessidades.

5.2.c PRINCÍPIO DA RETRIBUIÇÃO PESSOAL DIFERENCIADA

Este princípio decorre guarda estreita relação com o princípio anterior, visto que a dupla qualidade é a responsável por tornar a sociedade cooperativa uma maneira de o associado prestar sua atividade, livre de intermediário e com benefícios superiores caso atuasse destituído de proteção cooperativa, como ilustra DELGADO (2012, p. 333) com as cooperativas de médicos e de taxistas:

[...] o caso de uma cooperativa de condutores autônomos de táxis. A ação da cooperativa tende a conferir ao cooperado, que já atua como profissional autônomo, um amplo e diferenciado complexo de vantagens de natureza diversa: ela amplia o mercado do cooperado, fazendo convênios com empresas, instituindo sistema de teletáxi, etc.; ela captura no sistema institucional linhas de financiamento favorecido para seus associados; ela subsidia o combustível e peças de reposição para os taxistas filiados; ela subscreve convênios diversos para os taxistas e seus dependentes, etc. O mesmo pode ocorrer com cooperativas de serviços médicos autônomos: o cooperado médico, que já labora como profissional autônomo, auferir, em função do cooperativismo, clientela específica, certa e larga – clientela inimaginável caso ele estivesse atuando sozinho, isolado em seu consul-

tório; além disso, a cooperativa presta-lhe diversos outros serviços, ampliando seu potencial.

O art. 14⁵⁴ da LCT faculta a adoção de faixas de retirada diferentes pelos sócios. CASTRO (2013, p. 48) discute o dispositivo pregando que as faixas devem respeitar os princípios cooperativismo, sendo proporcional ao trabalho prestado:

[...] sobre a adoção de diferentes faixas de retirada dos sócios, a qual, diga-se de logo, somente poderá ser conforme aos princípios cooperativos se tiver em vista a proporcionalidade ao trabalho prestado pelo associado, isto é, a contribuição por ele dada por meio do trabalho desempenhado pessoalmente para que os ganhos da cooperativa fossem acrescidos.

A LCB foi estabelecida como política institucional de estímulo ao trabalho digno e às cooperativas de trabalho, com uma carga ideológica e reacional para estimular a inserção do tipo cooperativo no Brasil e combater o estigma existente ao tipo, o qual associava fraude às cooperativas de trabalho no Brasil. Com tal objetivo, a matéria foi traçada para estabelecer o cuidado de verdadeiras cooperativas de trabalho fossem instituídas – ou seja, aquelas que foram constituídas com o objetivo específico de ser cooperativa – e operadas.

A expectativa era estabelecer uma matéria que justificasse, por si, a adoção ao tipo societário cooperativa de trabalho – e para a constituição de cooperativas de trabalho como veículo de medidas fraudulentas de utilização da cooperativa para disfarçar uma relação de emprego. Assim, o legislador procurou aperfeiçoar a disciplina de modo a reforçar o modelo da cooperativa de trabalho, trazer direitos sociais para os cooperados e reestabelecer a possibilidade de este agente econômico atuar no mercado.

54 Art. 14: “A Cooperativa de Trabalho deverá deliberar, anualmente, na Assembleia Geral Ordinária, sobre a adoção ou não de diferentes faixas de retirada dos sócios. Parágrafo único. No caso de fixação de faixas de retirada, a diferença entre as de maior e as de menor valor deverá ser fixada na Assembleia.”

A primeira questão, reforçar o modelo da cooperativa de trabalho, pode ser vista quando a LCT traz uma disciplina própria para as cooperativas de trabalho, as quais estimulam a autonomia e autogestão. A participação efetiva e democrática do cooperado seria, então, um elemento caracterizador importante para as cooperativas de trabalho e a LCT teria reforçado essa orientação, por exemplo: i. nas participações assembleares, com regras próprias para a ocorrência das assembleias, garantias aos direitos dos cooperados para participar e deliberar em assembleia, garantias à validade das decisões assembleares – sob pena de nulidade – e, entre outros, a previsão de assembleia especial; eii. nagestão da cooperativa, com regras sobre a composição dos órgãos de administração e conselho fiscal, com a alternativa de composição diferente quando a cooperativa tiver no máximo 19 cooperados.

Além das modificações previstas nos institutos acima comentados, a LCT trouxe a figura de coordenador das cooperativas de serviço, responsável pelas relações estabelecidas com o mercado, previsão esta que também reforçaria a preocupação

6.0 A POLÍTICA DE INSERÇÃO DE COOPERATIVA DE TRABALHO E ADEQUAÇÃO. ASPECTOS CONCLUSIVOS

Com a preservação do tipo societário. Como as fraudes havidas ocorriam nas cooperativas de trabalho de serviço, tal medida teria o condão de evitar o estabelecimento da relação direta entre o terceiro prestador de serviço e cada um dos cooperados, deflagrando-se a subordinação tão presente nas relações de emprego. O coordenador seria o responsável pelos serviços prestados e pelas comunicações estabelecidas, agindo em nome da cooperativa de trabalho em uma relação horizontal com terceiros, de forma que a relação jurídica seria estabelecida entre a cooperativa e terceiros.

Sobre esta questão, R. L. CARELLI (2013, p. 30) critica a norma, pois a coordenação não descaracteriza a subordinação, a exemplo do que ocorre em outras terceirizações ilícitas nas quais existem um supervisorda empresa contratada. O entendimento do autor é amparado na ideia de que a figura do coordenador reforça a existência de

uma subordinação e de continuidade da contratação ilícita, uma vez que o coordenador (preposto da cooperativa) apenas centralizará as ordens do contratante e as repassará aos cooperados, com o mascaramento de uma subordinação existente.

A segunda questão diz respeito à extensão dos direitos trabalhistas, que antes eram privativos aos trabalhadores empregados, aos cooperados pela LCT. Tais direitos representariam a garantia aos cooperados de direitos básicos associados à condição digna de trabalho. O ônus de concretizar esses direitos passa a ser da cooperativa de trabalho, de modo esta sociedade é a gestora de suas relações e arca com os custos de acordo com a deliberação interna de todos os cooperados, que estão, em tese, deliberando sobre a melhoria de condições de seus direitos a partir daqueles direitos mínimos já exigidos pela legislação. Tal questão, ademais, particulariza o regime da cooperativa de trabalho em relação a outros tipos de cooperativa, pois traz elementos diferentes em face do objeto da cooperativa ser o trabalho. Ela traz os valores essenciais garantidos ao trabalhador no direito brasileiro e que trazem a dignidade da pessoa humana, embora a natureza da relação seja societária.

J. C. BOUCINHAS FILHO avalia a questão com base na experiência de países que já haviam construído tal solução de ampliar direitos às outras relações que não fossem relações de natureza empregatícias, e mesmo de outras experiências de direito brasileiro e entende que tal medida não é suficiente para garantir a eficácia da norma e o objetivo do legislador de fraudar a legislação. Veja:

Não é certo, contudo, que a ampliação dos direitos dos empregados a outras formas de trabalhadores produza como resultado o combate às fraudes. Em verdade essa discussão iniciada na Europa ganhou força e relevância a partir dos estudos do professor francês Alain Supiot, em particular em sua festejada obra *Au dela de l'emploi*. Partindo da premissa de que a relação de emprego tal qual existente no início do século XX, voltada mormente para o operário de fábrica e para a produção industrial, havia perdido importância estatística em razão do crescente aumento no número de trabalhadores não empregados e da ampliação da sua relevância na economia mundial, os integrantes desse movimento passaram a defender que alguns direitos genuina-

mente trabalhistas fossem assegurados também aos trabalhadores não empregados que apresentasse grande fragilidade e dependência dos tomadores de seus serviços. A ideia era, naturalmente, uma ideia inclusiva, de aumento no espectro de proteção dos trabalhadores. Buscava-se trazer para o rol de protegidos trabalhadores antes alijados de qualquer tipo de tutela juslaboral.

O resultado, contudo, não foi o esperado. Essas ideias inicialmente inclusivas findaram por justificar normas como a Lei do Trabalhador Autônomo Dependente (trabajador autónomo económicamentedependiente), na Espanha, e a regulamentação da figura da parassubordinação na Itália. Passados alguns anos da implantação dessas medidas, elas não asseguraram um aumento no número de tutelados por direitos trabalhistas. O que fizeram, efetivamente, foi estimular a redução nos direitos de trabalhadores antes integralmente protegidos.

No Brasil esse movimento, que no exterior se convencionou chamar de terceira via (troisièmevoit), por criar uma figura intermediária entre o empregado tutelado pela lei e o autônomo alheio a ela, não teve início agora com a nova lei das cooperativas de trabalho. É possível identifica-lo, por exemplo, na nova lei do estágio (Lei 11.788), que em seu artigo 13 assegura férias aos estagiários, de forma bastante similar a que sempre foi garantida aos empregados. Parece, contudo, ter atingido o apogeu com a Lei das Cooperativas que consagrou para os cooperados direitos tradicionalmente assegurados apenas aos empregados como piso salarial (nesse caso o piso salarial da categoria substituída pelo trabalho cooperado), limitação de jornada, descanso semanal remunerado, férias, adicional noturno (sem, contudo, fixar o percentual), adicional de insalubridade e proteção contra os acidentes de trabalho na forma de um seguro. (2013, pp. 118-119)

Adverte ainda o autor J. C. BOUCINHAS FILHO (2013, p. 119-120) que essa medida poderá ter efeito contrário ao estímulo de cooperativas de trabalho, contrariando o objetivo do próprio PRONACOOOP de promover a melhoria e o desenvolvimento da cooperativa de trabalho, pois: o aumento do custo impedirá que as verdadeiras cooperativas de trabalho se sustentem, a exemplo das pequenas cooperativas de artesanato do Brasil; e aqueles que desejam praticar fraude, realizará independentemente de custo.

A terceira questão mencionada, reestabelecer a possibilidade de este agente econômico atuar no mercado, diz respeito à norma que estimula ações das cooperativas como agentes de mercado. Neste sentido, o legislador teria reforçado a permissão de participação das cooperativas nos processos licitatórios. Embora na legislação anterior já houvesse a possibilidade de participação, na prática as cooperativas eram impedidas de participar de licitações.

R. C. SOARES em estudo específico sobre o tema, aponta que a jurisprudência, o Executivo⁵⁵ e o Ministério de Trabalho e Emprego vinham impedindo a participação das cooperativas em licitações públicas, com base nos seguintes argumentos:

[...] primeiro, o fato de que nas cooperativas não há como ter o controle de pagamento por meio da apresentação de comprovantes de quitação da empresa para com as obrigações trabalhistas; segundo, o termo de ajuste de conduta que a Advocacia Geral da União firmou com o Ministério Público do Trabalho para a não contratação de trabalhadores por meio de cooperativas de mão-de-obra para prestação de serviços ligados às atividades fim ou meio da Administração Pública, quando o labor, por sua natureza, demandar execução em estado de subordinação.(2013, pp. 78).

O autor se posiciona sobre a importância de reverter a premissa de que as cooperativas são fraudulentas (fraudoperativas), com a mudança deste paradigma. Em tal sentido, informa que houve mudança em entendimento sumular do judiciário trabalhista (Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 331, com redação da Resolução n. 174/2011), que passou a entender: a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta (no caso em apreço, a coopera-

55 No âmbito do executivo, o impedimento ocorria por normas específicas, a exemplo do Decreto n. 55.938, de 21 de junho de 2010, que vedou a participação das cooperativas nas licitações promovidas pela administração direta e indireta no Estado de São Paulo. Tal vedação ocorria quando envolvesse as atividades descritas em lei, cuja execução envolvia a prestação de trabalho de natureza não eventual, por pessoas físicas, com relação de subordinação ou dependência.

tiva), não geral vínculo de emprego com os Órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional.

Além disto, o autor interpreta positivamente aprevisão normativa da LCT (art. 10, § 2º) no sentido de coibir o impedimento de participação das cooperativas nos procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social. Considerando essas mudanças, e outras no cenário legislativo nacional⁵⁶, o autor conclui positivamente em defesa da participação das cooperativas regulares nos processos licitatórios, podendo a LCT ser um marco favorável neste sentido.

Segundo a literatura de direito brasileiro específica em cooperativa de trabalho, a lei teria trazido poucas mudanças na disciplina societária de cooperativas e questiona-se até que ponto a LCT alcançaria à finalidade de fundo da norma de evitar à fraude e disseminar o tipo de cooperativa de trabalho⁵⁷.

J. C. BOUCINHAS FILHO critica os preceitos da LCT que denotam a preocupação com fraudes na constituição e funcionamento da cooperativa por não trazerem nada de novo. Opina:

Em suma, limitar-se a afirmar que as sociedades cooperativas devem seguir determinado padrão, sem, contudo, criar mecanismos para uma fiscalização efetiva, não é suficiente para impedir que novas cooperativas fraudulentas sejam criadas. O texto legal, por mais claro, expresso e contundente que seja, não tem o condão de assustar o pretendo fraudador ao ponto de fazê-lo desistir em seu desiderato. (2013, p. 117).

R. L. CARELLI (2013, pp. 30-31), afirma expressamente que no capítulo de contenção das fraudes da LCT a principal novidade é a previsão do artigo 18, parágrafo segundo, que traz a inelegibilidade “para qualquer cargo em Cooperativa de Trabalho, pelo período de até 5 (cinco) anos, contado a partir da sentença transitada em julga-

56 É o caso da edição da Lei n. 12.440, de 7 de julho de 2011, que institui a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas e a criação de banco nacional de devedores trabalhistas que impede a participação destes em licitações públicas.

57 Nesse sentido, ler: R. L. CARELLI (2013) e J. C. BOUCINHAS FILHO (2013).

do, o sócio, dirigente ou o administrador condenado pela prática de fraudes.” Essa previsão tem o propósito evitar a propagação da ilicitude com a nomeação de um administrador que já tenha sido condenado em ação civil pública em outra cooperativa de objeto ilícito. Por fim, o autor menciona duas outras novidades da norma, que seriam: a previsão da dissolução judicial da cooperativa que tenha sido constituída para burlar a legislação trabalhista; e o procedimento específico de autuação administrativa à cooperativa e o tomador de serviço pelo Ministério do Trabalho e Emprego diante da ocorrência de fraude com interposição de cooperativa, no montante de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado.

O ponto que parece ser comum é se a disciplina estabelecida é compatível com o escopo do programa instituído (PRONACOOOP). E se seria suficiente para estimular às cooperativas de trabalho, a despeito da deficiência de estrutura. Ou seja, diante da informação concreta de ausência de agentes fiscalizadores que combatam o mau uso das cooperativas, pergunta-se se a norma seria eficaz, pois as cooperativas não cumpririam as regras, ou cumpririam e deixariam de existir pelo custo e pela burocracia estabelecida.

Saliente-se, por fim, que o PRONACOOOP tem objetivos próprios de promover e acompanhar o desenvolvimento econômico e social da cooperativa de trabalho, com ações específicas estabelecidas pela legislação que envolvem um plano de desenvolvimento institucional para as cooperativas de trabalho, a realização de acompanhamento técnico para contribuir ao fortalecimento da gestão, organização do processo produtivo ou de trabalho e qualificação dos recursos humanos, incentivo às linhas de crédito, acesso a mercados e comercialização de produção e demais ações.

Tais ações serão delineadas por um Comitê Gestor, órgão cuja formação considerará a paridade entre o governo e entidades representativas do cooperativismo de trabalho.

A norma ampara a celebração de convênios, acordos, ajustes e demais instrumentos com o fim de estabelecer a cooperação técnico-científica com entidades do setor público ou privado – estas, sem fins lucrativos. Dentre outras matérias que envolvem o programa e recursos financeiros, a LCT institui a Relação Anual de Informações das Cooperativas de Trabalho, que deverá ser preenchida anu-

almente pelas cooperativas de trabalho e que diz respeito às informações relativas ao exercício correspondente⁵⁸.

Considerando que a norma é recente, seguramente o êxito do programa e os efeitos da disciplina serão analisados como tempo. As cooperativas de trabalho, assim, são alvos de um ramo envolvido na ESS que reproduz dificuldade concreta dese estabelecer políticas institucionais adequadas à amplitude das necessidades dos agentes envolvidos, a coletividade e o contexto jurídico e econômico interno. A questão que remanesce é como implementar as políticas de estímulo aos agentes da ESS e promover a integração no mercado sem esquecer os princípios, os valores e as peculiaridades do tipo societário, nem quebrar a isonomia dos agentes econômicos.

58 Para maiores informações ver: GARCIA, 2012, pp. 89-91.

BIBLIOGRAFIA

- ALVARENGA, Rúbia Zanotellide, Cooperativas de trabalho e direitos trabalhistas: redução do trabalho subordinado in Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia da OAB-SP, São Paulo, n. 15, 2013, pp. 102-113.
- ARAÚJO, Eneida Melo Correia de., As relações de trabalho, uma perspectiva democrática. São Paulo, Ltr, 2003.
- BECHO, Renato Lopes, Elementos de direito cooperativo – de acordo com o novo código civil, São Paulo, Dialética, 2002.
- BECHO, Renato Lopes (coord.), Problemas atuais do direito cooperativo, São Paulo, Dialética, 2002.
- BULGARELLI, Waldirio, As sociedades cooperativas e a sua disciplina jurídica, 2ª ed. rev. e atual., São Paulo, Renovar, 2000, p. 64-5.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A nova lei de cooperativas de trabalho in Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia da OAB-SP, São Paulo, n. 15, 2013, pp. 22-31.
- CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de, As relações de trabalho e a disciplina legal das cooperativas de trabalho in Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia da OAB-SP, São Paulo, n. 15, 2013, pp. 32-53.
- CRUZ, A. C. A diferença da igualdade: a dinâmica da economia solidária em quatro cidades do Mercosul. Campinas: IE/UNICAMP (Tese de Doutorado), 2006.
- GAIGER (Coord). A Economia Solidária no Brasil: uma análise de dados nacionais. São Leopoldo, RS. Editora Oikos, 2014.
- COSTA, André J. L. Uchoa; NODA, Margareth; FIALHO, Tatiana F. G. Breves considerações sobre as sociedades cooperativas no direito brasileiro e comparado in E. V. A. N. FRANÇA (COORD.), Direito societário contemporâneo I, São Paulo, Quartier Latin, 2009, pp. 587-93.
- DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa, Cooperativas de trabalho: a lei 12.690/2012 e o direito do trabalho in Revista TST, Brasília, v. 78, n. 3, jul./set. 2012, pp. 76-96.

- FRANÇA, Erasmo Valadão Novaese França (coord.), *Direito societário contemporâneo I*, São Paulo, QuartierLatin, 2009.
- FRANKE, Walmor, *Direito das sociedades cooperativas – direito cooperativo*, São Paulo, Saraiva, 1973.
- KRUEGER, Guilherme, A disciplina das cooperativas no novo código civil – a ressalva da lei 5.764/71 IN R. L. BECHO (COORD.), *Problemas atuais do direito cooperativo*, São Paulo, Dialética, 2002, pp. 96-119.
- KRUEGER, Guilherme; MIRANDA, André Branco (Coords.), *Comentários à legislação das sociedades cooperativas*, Tomo I, Mandamentos, 2007.
- LEITE, M.P. *Cooperativas e trabalho: um olhar sobre o setor de reciclagem e fábricas recuperadas em São Paulo*. Faculdade de Educação e Doutorado em Ciências Sociais/UNICAMP, Campinas/SP, 2011.
- LIMA, Ana Luiza Machado. O fenômeno da Economia Solidária: reflexões em um campo de estudo controverso. In: *Revista Integração*, n. 25, abril de 2003 (<http://integracao.fgvsp.br/ano10/05/index.htm>).
- LISBOA, A. M. A emergência das redes de economia popular no Brasil. In: DAL RI, Neusa Maria (org.), *Economia Solidária: o desafio da democratização das relações de trabalho*. São Paulo: Arte & Ciência, 1999, p. 55-89.
- MAFFIOLETTI, Emanuelle Urbano, *As sociedades cooperativas no Brasil como forma organizativa para empresas e uma insistência na revisão do regime jurídico societário* in *Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia da OAB-SP*, São Paulo, n. 15, 2013, pp. 54-71.
- MORAIS, L.P.; BACIC, M.J. Programas de emancipación económica y Economía Social: avances y dificultades del emprendizaje en Brasil. In: CIRIEC – España: *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.70, abril, 2011, p. 81-100.
- MORAIS, L. *As políticas públicas de Economia Solidária (ESOL): avanços e limites para a inserção sociolaboral dos grupos-problema*, Campinas: IE-UNICAMP (Tese de Doutorado), 2013.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de direito do trabalho*, 26. Ed. São Paulo, Saraiva, 2011.

- NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso, O uso fraudulento das Cooperativas de Trabalho no Brasil. in Deusto Estúdios Cooperativos. N. 4 (2014), p. 135-153.
- PEREIRA, Clara, Economia Solidária: uma investigação sobre suas iniciativas, Unicamp, Campinas. Dissertação de Mestrado, 2011.
- PINHO, Diva Benevides. O Cooperativismo no Brasil: da Vertente Pioneira à Vertente Solidária. São Paulo: Editora Saraiva, 2004.
- SERVA, M., ANDIÓN, C. A economia social no Brasil: panorama de um campo em construção in URALDE, J.M., La Economía Social em Iberoamérica: um acercamiento a su realidade, Madrid: MTAS/FUNDIBES, 2006, p. 39-86.
- SINGER, P., A recente ressurreição da economia solidária no Brasil in SOUZA SANTOS (Org.), Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- Soares, Rodrigo Chagas, Revendo a proibição das cooperativas nas licitações públicas in Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia da OAB-SP, São Paulo, n. 15, 2013, pp. 72-85