

AS COOPERATIVAS DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O DIREITO DO TRABALHO

Marcelo José Ladeira Mauad

*Advogado do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
Mestre em Direito do Trabalho pela
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP
Professor do curso de pós-graduação lato sensu em
Direito do Trabalho, nas disciplinas de Direito Coletivo e
Direito Individual do Trabalho da Universidade São Francisco;
Professor Titular da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo
e autor do livro "Cooperativas de Trabalho –
sua relação com o Direito do Trabalho", pela Editora LTR*

SUMÁRIO

1 – Introdução. 2 – Normas mais importantes sobre o tema. 3 – Elementos conceituais. 4 – Natureza jurídica das cooperativas. 5 – Cooperativas de Trabalho. 5.1 – Conceito. 5.2 – Classificação. 5.3 – Objeto e finalidade. 5.4 – Formas de prestação laboral. 5.4.1 – Quanto à forma de realização do trabalho. 5.4.2 – Co-gestão empresarial. 6 – Natureza jurídica do trabalho prestado pelas cooperativas de trabalho. 7 – Cooperativas de mão-de-obra agrárias. 8 – Interpretação da Lei nº 8.949/94. 9 – Terceirização. 10 – Cooperativas de trabalho e sindicatos. 11 – Direito Estrangeiro 12 – Visão geral da jurisprudência trabalhista. 13 – Conclusão.

1 – Introdução

A grande razão histórica para a existência do Direito do Trabalho é melhorar a condição de vida daqueles que trabalham.

Originado das lutas dos trabalhadores, por ocasião da Revolução Industrial, como forma de resistência contra as condições de trabalho extremamente perniciosas, que eram impostas aos obreiros, nos séculos XVIII e XIX, o Direito Laboral passou a fixar limites às exigências e desmandos patronais, bem como direitos e benefícios em favor dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho posicionou-se, então, historicamente, na defesa *dos empregados* em face das empresas que os contratavam.

Ocorre, porém, que, na atualidade, os empregos formais estão sendo reduzidos consideravelmente.

O desemprego se mostra como sendo um dos mais graves problemas da humanidade, neste final de século. Talvez a maioria de nós ainda não tenha se dado conta de que estamos vivendo em meio a uma verdadeira revolução econômica, com fortes repercussões para o direito e para a vida em sociedade.

As novas tecnologias, a robótica e os novos métodos de gestão empresarial estão sendo implementados em uma velocidade espetacular. Ao contrário do que ocorrera no passado, hoje, quando se fala em investimentos e em reestruturação de empresas, isto significa,

em regra, corte de pessoal. As indústrias precisam de cada vez menos trabalhadores. Os que permanecem em seus postos devem estar capacitados para operar máquinas modernas, que substituem várias pessoas na elaboração dos produtos e serviços. O desafio da mundialização econômica, gerando forte competitividade empresarial, coloca em xeque o atual modelo econômico-social.

Na medida em que os empregos vão desaparecendo, é imprescindível encontrar outras alternativas para a geração de trabalho e de renda para as pessoas. O direito em geral e, notadamente, o Direito do Trabalho não restam imunes a tais transformações econômico-sociais.

Pois, o Direito do Trabalho, enquanto instrumento de promoção social, tem um papel de grande importância neste processo. Cabe também a ele proporcionar alternativas viáveis para o desemprego crescente. Na medida em que a realidade sócio-econômica se altera, o Direito Laboral, atento, deve se adaptar aos novos tempos. Não pode se prestar a impedir o progresso e o desenvolvimento econômico do país. Todavia, os valores maiores do trabalho, tão arduamente conquistados ao longo de décadas de lutas dos trabalhadores e da sociedade em geral, também não podem ser afastados.

Portanto, o grande desafio que se apresenta ao Direito do Trabalho, na atualidade, é exatamente este: permitir sua adaptação aos novos tempos e à nova realidade sócio-econômica, em harmonia com os valores, os princípios gerais e as conquistas históricas do *juslaboralismo*.

As cooperativas de trabalho estão inseridas neste contexto, como meio alternativo para gerar trabalho e renda aos obreiros. Constituem elas um importante mecanismo para que os próprios trabalhadores possam viabilizar sua ocupação e conseqüentemente renda para se manterem.

Feitas estas considerações preliminares, passamos a abordar o tema específico do presente estudo, sobre as cooperativas de trabalho e sua relação com o Direito do Trabalho.

2 – Normas mais importantes sobre o tema

A Constituição Federal de 1988 dispensou tratamento destacado para as sociedades cooperativas brasileiras. Dentre as normas assentadas, destacamos:

a) Art. 5º, XVIII: estabelece que a criação das cooperativas, na forma da lei, independe de autorização e veda a interferência estatal no seu funcionamento.

b) Art. 174, § 2º: fixa, entre os princípios gerais da atividade econômica, que a lei deverá apoiar e estimular o cooperativismo e outras formas de associativismo.

Abaixo da Lei Fundamental, salientamos a vigência da Lei Geral das Cooperativas, nº 5.764/71, que, dentre outras coisas, institui o regime jurídico próprio das sociedades cooperativas.

Para o Direito do Trabalho, interessam, em especial, o art. 90 da Lei da Lei Geral das Cooperativas, e a Lei 8.949/94, os quais versam sobre a questão de inexistência do vínculo empregatício entre o cooperado e a cooperativa e entre ele e a tomadora de serviços.

3 – Elementos conceituais

A grande finalidade das cooperativas é melhorar a condição de vida de seus sócios. Buscam elas promover o trabalho através da ajuda mútua, gerando renda, repartida de forma equânime entre os prestadores laborais.

Paes de Almeida sintetiza o conceito de cooperativa como sendo “uma sociedade de pessoas, com capital variável, que se propõe, mediante a cooperação de todos os sócios, um fim econômico”¹.

O art. 4º da Lei das Cooperativas fixa o conceito legal: “As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados.”

O art. 3º da lei, por sua vez, assenta que: “celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro”.

Em vista dos dispositivos legais e das lições doutrinárias, podemos elencar entre os traços característicos da cooperativa que ela é uma *sociedade de pessoas* e não de capitais; apóia-se na *ajuda mútua dos sócios*; possui um objetivo comum e pré-determinado de *afastar o intermediário* e propiciar o *crescimento econômico e a melhoria da condição social de seus membros*, os quais possuem na união a razão de sua força; possui *natureza civil e forma própria, regulada por lei especial*; destina-se a prestar serviços aos próprios cooperados e *não tem como objetivo o lucro*.

Cabe destaque, ainda, para um dos mais importantes princípios da sociedade cooperativa, que é a *dupla qualidade* do cooperado. Assim é que o artigo 4º, da indigitada lei, declara que a cooperativa é “*constituída para prestar serviços aos associados*”. Trata-se de uma situação especialíssima, posto que *o cooperado é sempre, ao mesmo tempo, membro da coletividade e destinatário principal dos seus serviços*. Da mesma forma, o artigo 7º, do diploma jurídico, preceitua que “*as cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados*”. A *contrário sensu*, quando referida coletividade é constituída com a finalidade maior de prestar serviços a terceiros, afasta-se deste princípio essencial, descaracterizando-se como verdadeira sociedade cooperativa.

Neste sentido, a atuação das cooperativas está restrita à prestação de serviços destinados aos seus associados. Os negócios praticados com terceiros estão autorizados desde que dentro dos objetivos sociais da organização e nos termos da lei própria e, ainda assim, desde que correspondam aos legítimos interesses dos próprios sócios cooperados.

A livre adesão, isto é, a liberdade de ingresso e de saída da cooperativa, sem coerção de qualquer espécie é outra característica essencial das cooperativas. Está ligada ao aspecto da espontaneidade das pessoas, que devem estar livres para aderir ou não ao trabalho cooperativo.

¹ ALMEIDA, AMADOR PAES DE, Manual das Sociedades Comerciais. Saraiva, 1995, p. 331.

Ainda cabe destaque para o princípio democrático da igualdade de participação de todos os seus membros, independentemente da quantidade de quotas que cada qual possua, baseado no axioma: “*cada sócio, uma voz, um voto*”. Isto significa que todos os sócios possuem iguais direitos de participação, independentemente de quaisquer outros fatores, inclusive a quantidade de capital de cada um deles.

4 – Natureza jurídica das cooperativas

As cooperativas possuem forma e natureza jurídica próprias, fixadas na Lei nº 5.764/71. Sua organização não se confunde com nenhum outro tipo de sociedade admitido no Direito, sejam mercantis ou civis. Possuem contornos peculiares, exclusivos.

Como já assinalado, são os artigos. 3º e 4º da lei que indicam os elementos essenciais para a fixação da natureza jurídica das cooperativas.

O art. 3º da lei declara que a relação existente entre os sócios e as cooperativas é de natureza contratual: “*contrato de sociedade cooperativa*”. Isto significa que existe um pacto realizado entre os sócios, formalizado através do Estatuto Social e dos demais instrumentos jurídicos, como as decisões assembleares, que passam a compor a avença mútua.

Como se trata de grupo organizado juridicamente, conforme veremos à frente, o mesmo possui autonomia de natureza coletiva para livremente decidir sobre seus destinos, apenas condicionado aos termos da lei própria, naquilo que esta não contrarie o disposto no art. 5º, XVII, da Constituição.

As cooperativas são *sociedades civis*, isto é, legalmente, *não visam ao lucro* (art. 3º), embora exerçam *atividade econômica*. Têm *natureza de sociedade* (e não de associação), *sociedade de pessoas*, a qual se caracteriza pelo estreito relacionamento existente entre os sócios, assumindo especial relevância a cooperação recíproca, que se traduz na intenção de conjugarem esforços, naquilo que Ulpiano denominou *affectio societatis* – vontade de se constituírem em sociedade.

5 – Cooperativas de trabalho

Existem variadas modalidades de cooperativas: de consumo, de crédito, de trabalho, entre outras. Interessam-nos em especial as cooperativas de trabalho.

5.1 – Conceito

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

Os elementos jurídicos conceituais das cooperativas laborais são estes:

- a) são organizações formadas por pessoas físicas, trabalhadores autônomos ou eventuais:* estão excluídos os empregados, pois sua relação com o empregador é de natureza subordinada, enquanto que a relação cooperativista é de natureza societária; quanto aos eventuais, mesmo que o trabalho seja executado sob a dependência de um contratante, ainda assim, não há que se falar em liame empregatício, pois o trabalho não é executado de forma contínua no tempo.
- b) trabalhadores de uma ou mais classes profissionais:* embora com alguma identidade entre si;
- c) os cooperados estão reunidos para o exercício profissional em comum:* o art. 3º da Lei das Cooperativas declara que a atividade a ser exercida deve ser de *proveito comum*; o que diferencia as cooperativas de trabalho das demais modalidades de cooperativas de agricultores, pescadores, artesãos, profissionais liberais, que organizam seu trabalho de maneira individualizada é que, neste caso, os profissionais têm na cooperativa um organismo de mero apoio em sua ocupação, enquanto que as cooperativas de trabalho são algo essencial na atividade exercida pelos sócios. A cooperativa constitui-se em uma empresa comum de todos, principal fonte de trabalho e de renda dos cooperados. Aquelas têm pouco ou quase nenhum interesse para o Direito do Trabalho, enquanto estas estão diretamente relacionadas com este ramo jurídico, já que o trabalho societário realizado de maneira coletiva, sob o patrocínio de uma organização própria ressalva muitas vezes na forma de trabalho subordinada e contínua.
- d) com a finalidade de melhorar a condição econômica e as condições gerais de trabalho dos seus associados:* é a grande finalidade das cooperativas; sem isto, não há que se falar em uma genuína cooperativa de trabalho.
- e) a organização se desenvolve em regime de autogestão democrática e de livre adesão:* princípios fundamentais e históricos do cooperativismo; significam a espontaneidade, a liberdade e a igualdade de participação de todos na sociedade; no centro de tudo está solidariedade e cooperação que deve existir entre os sócios;
- f) dispensam a intervenção de um patrão ou empresário:* a finalidade do cooperativismo é afastar a figura do intermediário;
- g) seu objeto é a contratação e a execução de obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares:* em proveito de seus sócios; e
- h) os trabalhos podem ser executados por todos conjuntamente ou por grupos de alguns:* mas sempre de forma coletiva, de tal forma que a organização do trabalho seja dada pela cooperativa. Frise-se: a cooperativa de trabalho não se constitui em mero organismo de apoio dos cooperados; ao contrário, consagra o essencial em suas vidas: a empresa comum.

5.2 – Classificação

É a seguinte nossa classificação das cooperativas de trabalho:

a) *cooperativas de produção ou de serviços*: cuja característica principal é a posse pelos associados dos meios e demais fatores que lhes permitem gerar a produção ou os serviços. Detêm, inclusive, equipamentos e instalações. Tais organizações negociam o objeto de seu trabalho (os produtos e serviços) e não a força de trabalho em si mesma. Os ganhos decorrem dos trabalhos prestados e são divididos equanimente entre todos os associados. Acrescente-se que, neste modelo, os riscos da atividade empresarial são da própria cooperativa.

b) *cooperativas de mão-de-obra*: cuja característica principal é disponibilizar mão-de-obra para empresas. A força de trabalho é alocada a empresas visando à prestação de trabalho do interesse destas. Não possuem os meios e fatores próprios para a realização do trabalho, os quais são fornecidos pela empresa contratante.

c) *organizações comunitárias de produção*: cujas principais características são a organização das pessoas em comunidades ou vilas e a produção coletiva. Ocorrem, na maioria das vezes, no setor agrário. No plano internacional, são os modelos da China (com as “Comunas”), Israel (com os Kibutz), México (com os “Ejidos”) e, no Brasil, com as Cooperativas de Produção Agropecuária (CPA), do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra.

d) *cooperativas de trabalho mistas*: na conformidade do disposto no artigo 10, parágrafo 2º, da Lei nº 5.764/71, são consideradas cooperativas mistas aquelas que apresentem mais de um objeto de atividades.

5.3 – Objeto e finalidade

O *objeto* das sociedades cooperativas laborais, consideradas em seu conjunto, é a prestação de serviços aos seus sócios através do fornecimento de trabalho, a administração e a comercialização das tarefas por eles desempenhadas. A *finalidade* é precipuamente gerar trabalho para os cooperados.

5.4 – Formas de prestação laboral

Interna corporis, as cooperativas organizam-se sempre em sistema de *autogestão*. Decorre de um dos princípios históricos do cooperativismo que é a gestão democrática da organização. Todavia, no que tange à prestação laboral, existem aspectos relevantes por considerar.

5.4.1 – Quanto à forma de realização do trabalho

A cooperativa que organiza sua produção ou elabora seus serviços em sistema de autogestão negocia com o mercado o resultado de seu trabalho, que são os produtos ou serviços, e não o trabalho (a mão-de-obra) em si mesmo. Surge daí um tipo especial de empresa, que podemos denominar de: *empresa cooperativa autogestionária*. É empresa

porque agrega os vários fatores econômicos e os trabalhadores com vistas a alcançarem determinado fim. É *cooperativa*, pela forma de organização societária adotada. E é *autogestionária*, porque administrada diretamente pelos seus donos, a quem cabe também prestar o trabalho. Neste caso, significa que, além da organização interna da sociedade, a produção e o trabalho serão realizados sob a forma de autogestão. Isto acontece, principalmente, quando se fala das cooperativas de produção, das de serviço e das organizações comunitárias de produção.

Quanto às cooperativas de mão-de-obra, as quais têm como objeto principal disponibilizar a força de trabalho para empresas contratantes (principalmente, em processos de *terceirização* destas), embora se organizem internamente sob a forma de autogestão, não se pode afirmar realizem seus trabalhos também desta maneira, posto que os trabalhadores, neste caso, deverão desenvolver sua ocupação de acordo com o interesse da empresa tomadora do serviço.

Surge, então, um divisor de águas. De um lado, as *empresas cooperativas autogestionárias*, de outro, as *cooperativas de intermediação de mão-de-obra*. E acrescente-se mais uma: *a administração da empresa capitalista em sistema de co-gestão*.

No caso da *autogestão* e da *co-gestão empresarial*, deve-se atentar para o fato de que a *autonomia* na prestação laboral deve ser considerada de maneira coletiva, isto é, *autonomia do grupo* e não autonomia meramente individualizada dos membros do grupo.

É o caso das cooperativas de produção, das de serviços e das organizações comunitárias de produção.

É dizer, nestas hipóteses, os trabalhadores deverão acatar e cumprir fielmente as decisões tomadas pelo grupo. A autonomia, neste caso, está presente, mas de forma integrada aos interesses maiores da coletividade, em detrimento do interesse particular, individualizado, de cada um dos membros da organização. Existe autonomia sim, mas é exercida pelo grupo e não individualmente, pois do contrário, restaria autorizado a cada um de seus membros agir da forma que melhor lhe aprouvesse, colocando em risco, à evidência, os interesses de toda uma comunidade de pessoas que se empenha e deseja criar uma forma alternativa de produção de bens ou de geração de serviços, que beneficiem ao maior número possível de trabalhadores, enquanto agrupamento de pessoas organizado e juridicamente reconhecido.

Não se perca de vista que um dos mais importantes elementos que compõem o conceito de *cooperativa de trabalho* é sua *prestação de forma coletiva*. Os trabalhadores têm, nesta forma de prestação laboral, a principal fonte de seu sustento.

Na autogestão empresarial, isto é, nas cooperativas de produção ou de serviços e nas organizações comunitárias de produção os riscos da atividade empresarial são da própria cooperativa.

Os interesses particulares existem e devem ser preservados, na forma da lei, dos estatutos da sociedade e de acordo com as decisões coletivas que são tomadas nas assembleias, das quais devem todos os membros participar.

A forma pela qual tais espécies de cooperativas laborais organiza-se (nas empresas cooperativas autogestionárias) nos permite afirmar que o vínculo existente entre os trabalhadores, bem como entre eles e a cooperativa é, em regra, efetivamente societário.

A observância dos princípios fundamentais referidos (trabalho como fonte de legitimação da empresa e a democracia no processo de tomada de decisão), a prática constante de *atos cooperativos* entre os cooperados e a cooperativa, a participação dos sócios na tomada de decisões e nos destinos da organização, o interesse de todos no progresso da cooperativa (pois significará diretamente melhores *retiradas* e maior desenvolvimento da organização em proveito comum), e a forma pela qual recebem a remuneração, de acordo com o resultado econômico da cooperativa e proporcional ao respectivo trabalho, enfim as circunstâncias especiais como a atividade se desenvolve, na prática, nos leva a crer na existência de uma autêntica sociedade cooperativa.

Entretanto, é possível que, em casos específicos, existam distorções, a ponto de se afastar o vínculo societário, para se caracterizar tratamento subordinado entre a cooperativa e seus cooperados. Mas, o caso requer cautela, porque a mera estruturação do trabalho, autorizada que é pelos estatutos sociais da entidade, não induz à existência de subordinação jurídica, hierárquica ou econômica.

Nesta situação, é relevante atentar para a prática efetiva dos *atos cooperativos*. Na forma do art. 79, da Lei das Cooperativas, são aqueles “praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aquelas e pelas cooperativas entre si quando associadas, para a consecução dos objetivos sociais”.²

Com efeito, a frequência com que ocorrem os atos próprios de administrar, organizar e estruturar as rotinas e as práticas na cooperativa, realizados reciprocamente entre as cooperativas e seus sócios, constitui importante demonstração de uma genuína organização de natureza societária, cooperativista. Significa que a forma de administração adotada está distante das ordens que poderiam significar dependência ou subordinação.

Portanto, verificada a presença dos aludidos atos na vida da organização e na relação entre a cooperativa e seus cooperados, e vice-versa, com a frequência exigível a cada caso, a nosso juízo, constatar-se-á a relação autêntica de sociedade entre eles. Desta forma, a relação existente será de trabalho autônomo. Aplicam-se, portanto, o artigo 90 da Lei das Cooperativas e o parágrafo único do artigo 442, da CLT, resultando na inexistência de vínculo empregatício entre a empresa e o trabalhador e, também, entre a cooperativa e o cooperado.

² Os atos cooperativos baseiam-se no princípio da dupla qualidade do associado, que é, ao mesmo tempo, sócio e cliente da cooperativa. A qualidade de sócio lhe outorga responsabilidades e direitos. As responsabilidades exigem participação nos atos da vida societária, nas assembleias, na diretoria (se eleito), devendo, ainda, o cooperado receber sua parte nas sobras, se existirem ou arcar com prejuízos e despesas, caso os fundos próprios não sejam suficientes. Na condição de cliente, o cooperado pode usufruir todos os serviços oferecidos pela organização. Referidas práticas entre a cooperativa e o cooperado são os atos cooperativos.

Alguns exemplos de atos cooperativos: a inscrição na cooperativa; a subscrição das quotas partes; a participação nas assembleias e nas eleições; o assento na diretoria; apresentação de propostas e medidas para a melhoria dos serviços da entidade; fiscalização dos trabalhos da mesma e de sua escrituração contábil; o recebimento das retiradas e sobras periódicas; a apresentação de candidatos a sócios; contribuição com taxas e encargos operacionais; apresentação de esclarecimentos quando solicitados, bem como a suscitação de dúvidas que devem ser aclaradas pela diretoria; o fiel cumprimento das deliberações da sociedade, especialmente das decisões assumidas em assembleias; enfim a participação em todas as atividades próprias da cooperativa, etc.

Por outro lado, nos casos das cooperativas de mão-de-obra, a situação é diversa. Buscam elas disponibilizar a força de trabalho a terceiros, nas instalações destes. Está presente, precisamente, o interesse do tomador do serviço (interesse de um particular), pois é ele o maior beneficiário com a prestação laboral. É trabalho por conta alheia. Neste caso, há que se levar em conta o interesse individual dos membros de tais cooperativas, os quais prestam serviços na forma de trabalhadores autônomos ou eventuais.

Esta distinção na forma de prestação laboral das cooperativas é de absoluta importância para proporcionar tratamento adequado por parte da jurisprudência aos casos concretos que lhes chegam, de forma a evitar as injustiças contra aquelas organizações autênticas que buscam, através do cooperativismo, encontrar formas alternativas de trabalho e renda para as pessoas, quando comparadas a outras que, na verdade, apenas estão a reduzir os direitos trabalhistas.

5.4.2 – Co-gestão empresarial

É possível, ainda, que a cooperativa de trabalho venha a participar de processos de *co-gestão empresarial*.

Trata-se de situação totalmente diversa do processo de *terceirização* empresarial. Enquanto esta proporciona a mera transferência de parte dos trabalhos a terceiros, aquela importa, consoante ensina José Afonso da Silva³, em real poder de co-decisão na empresa, o que resulta na efetiva participação da cooperativa de trabalho na direção e nos destinos da empresa mercantil.

A intermediação de mão-de-obra difere da co-gestão empresarial, pois destina-se apenas a disponibilizar mão-de-obra a empresas (*terceirização*). Desde que a prestação laboral seja de forma genuinamente autônoma ou eventual, é admitida juridicamente. Porém, constatada a presença dos pressupostos de caracterização do vínculo empregatício (subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade – artigos 2º e 3º, CLT), afigurar-se-á contrato de emprego.

Como restou evidenciado, juridicamente é impossível a coexistência de relação cooperativista e empregatícia entre as mesmas partes. Ou se trata de relação societária, ou consiste em relação subordinada. Verificado o exercício contínuo de atos cooperativos pelos associados, tal constitui, sem sombra de dúvida, em uma demonstração de que o trabalhador associado está integrado com os objetivos e valores próprios da cooperativa. Afasta-se, portanto, a configuração de trabalho subordinado entre ele e a cooperativa, aclarando uma relação verdadeiramente de natureza societária.

³ SILVA, JOSÉ AFONSO DA, Curso de Direito Constitucional Moderno, São Paulo, RT, 1989, p. 264.

6 – Natureza jurídica do trabalho prestado pelas cooperativas de trabalho

O trabalhador cooperado é autônomo ou eventual.

Afirmamos linhas atrás que as cooperativas de produção, as de serviços e as organizações comunitárias de produção negociam com o mercado o resultado do trabalho: os produtos e serviços. As responsabilidades e os riscos pela atividade empresarial, nestes casos, são da própria cooperativa. Disto resulta que tais organizações executam efetivamente o trabalho por conta própria. Como se trata de grupos organizados, a autonomia é do grupo e não das pessoas. É a coletividade que vai determinar como se dará a estruturação do trabalho.

Por outro lado, quando se fala das cooperativas de mão-de-obra, a situação é diversa. Executam trabalho por conta alheia. Ou seja, a empresa contratante é que vai fixar a forma como os trabalhos devem ser realizados, em seu proveito e não no da cooperativa. Neste caso, o trabalho deve ser organizado nos moldes tradicionais de autonomia. É dizer, a autonomia é individualizada.

Como se sabe, o *trabalho autônomo* é aquele executado por conta própria, com independência, sem subordinação a ordens de outras pessoas.

Já o *trabalho eventual* é o que se opera de forma ocasional, sem continuidade no tempo; tem o sentido de algo que pode acontecer ou deixar de acontecer sem qualquer previsão.

Do exposto, resulta que, especialmente no caso das cooperativas de mão-de-obra, o vínculo empregatício restará caracterizado quando presentes os pressupostos objetivos dispostos nos artigos 2º e 3º da CLT.

7 – Cooperativas de mão-de-obra agrárias

A intermediação de trabalho rural através de cooperativas de mão-de-obra é incompatível com o sistema fixado pela Lei nº 5.889/73, de natureza especial, instituída para regular as relações de trabalho rural, em termos gerais (artigo 1º) e recepcionada pela *novel* Constituição.

O artigo 4º do aludido diploma normativo fixa a equiparação a empregador de todo aquele que prestar serviços a tomadores de trabalho através da prestação laboral de outrem. Já o artigo 17 estabelece a proteção aos trabalhadores rurais que não se enquadram no conceito de empregado rural, conforme artigo 2º da mesma norma.

O cotejo destes comandos legais com a forma de prestação de trabalho através de cooperativas de mão-de-obra é que leva à impossibilidade de sua prática no campo. Neste sentido, não há como se admitir, juridicamente, que as cooperativas (organizações de natureza societária) venham a ser equiparadas (consoante determina o artigo 4º da Lei de Trabalho Rural) a empregador rural de seus sócios, o que resulta na incompatibilidade do sistema jurídico próprio das cooperativas de mão-de-obra com o regramento especializado que regula o trabalho rural.

Desta forma, a nosso juízo, resta impossível juridicamente a prestação laboral através de cooperativas de mão-de-obra no meio rural.⁴

8 – Interpretação da lei nº 8.949/94

A Lei nº 8.949/94 introduziu o parágrafo único no artigo 442, da CLT, *in verbis*: “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.”

Esta norma não teve o condão de revogar os artigos 2º e 3º e tampouco o art. 9º, da CLT. Deve, portanto, ser interpretada em harmonia com as demais regras de proteção trabalhista.

O Direito do Trabalho é regido e informado por princípios gerais e específicos. Possui um caráter eminentemente protetivo da figura do trabalhador. Funda-se no pressuposto da primazia da realidade, acima dos aspectos meramente formais da relação. A presunção de coação econômica ao trabalhador, que é a parte hipossuficiente da relação, gerou a garantia contra a irrenunciabilidade de direitos.

Baseado em tais preceitos, especialmente o disposto no artigo 9º consolidado, e nas técnicas interpretativas mais adequadas ao Direito Laboral (notadamente os processos teleológico e sistemático), é que se considera aplicável àquela norma, quando tiver correspondência direta com a realidade dos fatos. Significa que, de um lado, caso a realidade venha a demonstrar constituir-se em verdadeira relação societária, entre o trabalhador e a cooperativa ou relação de autonomia ou de eventualidade entre ele e a empresa tomadora, será proclamado trabalho cooperativado. D’outro modo, se constatada a presença dos pressupostos de caracterização da relação empregatícia, afigurar-se-á a prática de fraude pela cooperativa, resultando na proclamação da relação de emprego, em benefício do próprio trabalhador. Como dissemos, tudo dependerá da realidade como o trabalho está sendo prestado. Assim, restará o trabalhador garantido contra a fraude.

9 – Terceirização

As cooperativas de mão-de-obra, em sua grande maioria, são constituídas para participar dos processos de *terceirização* empresarial.

A matéria vem sendo regulada há alguns anos por meio do Enunciado/TST nº 331, aplicado com grande força pelos tribunais especializados.

A Lei nº 8.949/94 em nada alterou esta situação. O indigitado enunciado trabalhista aplica-se também no caso das cooperativas de trabalho, uma vez que se constitui em orientação jurisprudencial e não em lei propriamente dita. E não há nada que possa motivar a alteração do referido entendimento sumular.

⁴ Neste sentido decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: Recurso Ordinário nº 29.085/96-3, acórdão da lavra do eminente Juiz Relator José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza em Ação Civil Pública movida pelos órgãos do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e do Estado de São Paulo.

Assim, os serviços transferidos a cooperativas de mão-de-obra devem ser, necessariamente, especializados e ligados à atividade-meio do tomador e, mesmo assim, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação. De outra forma, caracterizar-se-á relação de emprego. O parágrafo único do artigo 442, CLT, não autoriza a *terceirização* de atividade-fim da empresa tomadora.

As cooperativas de mão-de-obra, para se habilitarem na contratação de serviços *terceirizados* por empresas, devem se mostrar idôneas, o que significa possuir reais condições econômico-financeiras de arcar com suas responsabilidades em relação aos sócios. Toda e qualquer prática da cooperativa de mão-de-obra que restar caracterizada como fraudulenta, contra os direitos trabalhistas, afetará a empresa contratante que, na forma do inciso IV do referido enunciado, será considerada *responsável subsidiária*. Somente quando a realidade demonstrar a prática de autêntica relação de caráter societário, com idoneidade econômico-financeira da cooperativa, é que se afastará a aplicação do item sumulado.

A autêntica relação societária, isto é, realizada efetivamente por trabalhadores autônomos ou eventuais restringe as responsabilidades nas mãos dos prestadores de serviços.

10 – Cooperativas de trabalho e sindicatos

O sindicalismo e o cooperativismo tiveram origem comum, na França do século XIX. Não existe incompatibilidade entre tais doutrinas, as quais têm todas as condições de caminharem unidas em prol da melhoria da condição social dos trabalhadores. Os sindicatos profissionais devem procurar estimular as formas autogestionárias de organização empresarial, estruturadas através das cooperativas laborais (cooperativas de produção, de serviços e as organizações comunitárias de produção), uma vez tratar-se de mecanismo alternativo dos trabalhadores para enfrentarem a crise econômica e o desemprego.

Já as cooperativas de mão-de-obra vêm trazendo grande preocupação aos meios sindicais. A explicação diz respeito à forma pela qual muitas empresas vêm delas se utilizando, como meio de reduzir custos, através de sua utilização para a retirada de direitos trabalhistas. Operários que, antes, eram empregados são dispensados e readmitidos, através destas organizações que tão somente disponibilizam a força de trabalho, sem os benefícios e vantagens que existiam anteriormente. São muitas as denúncias de fraude contra tais cooperativas, motivo das resistências dos sindicatos profissionais em aceitá-las como alternativa real para a geração de trabalho e renda no mercado de trabalho.

Outro aspecto relevante diz respeito à possibilidade de filiação dos trabalhadores aos respectivos sindicatos. Não existe qualquer óbice legal a que isto ocorra. A Constituição Federal, em seu art. 8º, *caput*, garante a plena liberdade de associação profissional ou sindical, observado o disposto em seus incisos. Nenhum deles cria empecilhos à organização de trabalhadores autônomos ou eventuais em sindicatos. Ao contrário, a legislação autoriza referida filiação ao sindicato representante da categoria profissional, segundo dispõe o art. 511, *caput*, CLT.

Cabe salientar o entendimento do STF⁵ pela mais ampla liberdade de organização dos sindicatos profissionais, na forma do art. 8º, CF, não se admitindo a ingerência do Estado nos assuntos de seu interesse, ressalvadas exclusivamente as disposições dos incisos do referido dispositivo constitucional, as quais em nada contrariam esta posição.

Assim, os sócios cooperados poderão livremente se sindicalizar desde que esta seja a sua vontade, e os estatutos sindicais autorizem-no expressamente.

11 – Direito estrangeiro

O direito estrangeiro é bastante rico na formação de regramentos sobre as cooperativas de trabalho.

Da Europa, temos que as legislações possuem entre si algumas diferenças consideráveis. Os países que formam a União Européia vêm procurando se atualizar, com a edição de leis novas a respeito do tema, como é o caso de Portugal, Espanha e Itália. A Espanha e a Itália, em especial, apresentam sistemas de cooperativismo laboral altamente desenvolvidos, com legislações modernas e atualizadas as quais buscam criar e estimular mecanismos de promoção do desenvolvimento deste setor. Nestes países, existem uma verdadeira rede de proteção, com instituições de representação fortalecidas (como na Catalunia e no País Basco na Espanha e na Emilia Romagna na Itália); linhas de financiamento privadas e estatais adequadas; aprimorados sistemas de qualificação e requalificação da mão-de-obra; e principalmente forte apoio do Estado, que reconhece no sistema cooperativista um importante setor de desenvolvimento econômico e social.

A característica mais marcante da Europa é quanto ao tipo de cooperativas de trabalho de maior presença, que são as cooperativas de produção. Já as cooperativas de mão-de-obra, atualmente, estão em número bem menor.

Na América Latina, o destaque é a busca dos estudiosos do cooperativismo dos mais diferentes países pela criação da *Lei Marco*. Seria uma norma padrão a ser adotada pelas legislações nacionais. As atuais normas existentes são baseadas nos antigos regramentos europeus, ultrapassados, e que lá, há muito tempo, já foram modificados. Também na Argentina têm sido constatados abusos na utilização de cooperativas de mão-de-obra, como forma de burlar a aplicação da legislação trabalhista.

12 – Visão geral da jurisprudência trabalhista

A jurisprudência vem se firmando, de longa data, nos mais diversos tribunais especializados, no sentido de considerar a existência do vínculo empregatício, se a realidade dos fatos assim o demonstrar. A vigência do novo parágrafo único do artigo 442,

⁵ A posição do Supremo Tribunal Federal é que "(...) os princípios assegurados na nova ordem social (...) asseguram a mais ampla liberdade de associação profissional ou sindical que exclui, quase que totalmente, a ingerência do Estado nos assuntos de seu interesse". (STF – 2ª T.; Rec. Ext. n. 184.266-1-SP; Rel. Ministro Carlos Veloso; j. 27.08.1996; v.u. - grifamos).

CLT, em nada vem alterando este quadro. Antes dele, existia o artigo 90, da Lei nº 5.764/71, que, embora declarasse a inexistência de vínculo de emprego entre o cooperado e a cooperativa, não impedia a caracterização da relação trabalhista se a realidade assim o indicasse. A jurisprudência, em síntese, acata os princípios de Direito do Trabalho, notadamente o da primazia da realidade, e, verificando a presença dos pressupostos de reconhecimento do vínculo empregatício, assim o declara, eis que considera, consoante o disposto no artigo 9º, CLT, como nulos os atos tendentes a fraudar a aplicação dos dispositivos consolidados.

13 – Conclusão

Para terminar, manifestamos nossa posição no sentido de considerar como positiva e importante a prestação laboral através das cooperativas de trabalho.

É certo que as modalidades de produção ou de serviços e as organizações comunitárias de produção, autogestionárias, são mais benéficas aos trabalhadores.

As cooperativas de mão-de-obra, em boa parte, estão relacionadas com a prática de fraude contra os direitos trabalhistas. Isto deve merecer a atenção das autoridades e dos sindicatos profissionais. Todavia, também estas, desde que genuínas, possuem um papel importante de organização da produção, através de trabalho autônomo ou eventual, uma vez que substituem as empresas intermediárias de mão-de-obra ou “prestadoras de serviços” em processos de *terceirização* empresarial.

As cooperativas de trabalho devem ser encaradas como estrutura alternativa, importante, de geração de trabalho e renda para os trabalhadores. Porém, não as consideramos como meio de superação ou suplantação do trabalho realizado através de empregos. Consideramos que ambas as aludidas formas de prestação laboral devem coexistir na sociedade e na economia.

As cooperativas de trabalho devem ser direcionadas, precipuamente, para a organização da força de trabalho informal, que hoje ultrapassa os 50% da população economicamente ativa, bem como para propiciar oportunidade de trabalho aos desempregados, ou ainda para impedir o fechamento de unidades fabris em situação de crise econômico-financeira. O trabalho subordinado, de outra forma, deve ser estimulado como meio de se garantir direitos e benefícios importantes para os trabalhadores que prestam serviços por conta alheia. De uma forma ou de outra, o que se pretende é outorgar aos trabalhadores condições dignas de vida e de trabalho, o que coincide com a razão histórica de existência do Direito do Trabalho.