

# COOPERATIVAS DE TRABALHO E DIREITOS TRABALHISTAS: REDUÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO

Rúbia Zanotelli de Alvarenga<sup>1\*</sup>

**Sumário:** 1. Introdução; 2. Normatização histórica das cooperativas; 3. Princípios gerais norteadores das cooperativas de trabalho; 3.1 Princípios específicos norteadores das cooperativas de trabalho; 4. Cooperativas de trabalho e direitos trabalhistas: redução do trabalho subordinado; 5. Considerações finais.

## 1. INTRODUÇÃO

O cooperativismo surgiu como uma forma alternativa ao desemprego involuntário, tentando amenizar a onda crescente neoliberal, através do mutualismo e da ajuda mútua entre os associados, e não como uma forma de redução do trabalho subordinado.

O Direito do Trabalho possui um relevante desafio na atual conjuntura econômica do País, que consiste exatamente em permitir meios próprios de desenvolvimento social ao trabalhador, garantindo seguridade e proteção social aos seres humanos. Constitui a relação de emprego o mecanismo mais eficaz de inserção social do ser humano

---

<sup>1\*</sup> Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito e Processo do Trabalho da Faculdade Casa do Estudante em Aracruz, ES. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário de cursos de Pós-Graduação em Vitória, ES. Membro Pesquisadora do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior. Advogada.

forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados.

Explica, com clareza solar, Fiúza (2009, p. 1009): “é a cooperativa, pois, um tipo peculiar de sociedade, que poderá ser constituída mesmo sem capital, mas apenas com serviços, não tendo finalidade lucrativa”.

Ensina, ainda, que “o único caso de sociedade simples cujos atos são registrados ou averbados no Registro Público de Empresas Mercantis é o da sociedade cooperativa, por força do disposto na lei especial”. (FIÚZA, 2009, p. 1058).

Lapidar se faz enfocar, no presente estudo, a regra contida no art. 90 da Lei 5.764/71, que estabelece, *a priori*, a inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e os seus membros: “Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”.

Levando-se em consideração que, na relação cooperativista, cada qual trabalha em prol do crescimento de todo o grupo social, não há que se falar em relação de emprego entre a sociedade cooperativa e o cooperado. A não ser que a realidade fática demonstre uma típica sociedade simulatória. Não obstante, ora remeta-se o leitor à exponencial síntese doutrinária de Maurício Godinho Delgado: “não se trata de uma excludente legal absoluta, mas de simples presunção relativa de ausência de vínculo de emprego, caso exista relação cooperativista envolvendo o trabalhador *lato sensu*”. (DELGADO, 2013, p. 330).

Avançando-se no tema aqui proposto, percebe-se que a Constituição de 1988 também tratou do cooperativismo ao incentivar e ao valorizar a criação do mesmo, ressaltando-se a não fiscalização sobre o

seu funcionamento no art. 5º, inciso XVIII, que assim estatui: “A criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento”.

Desmembrando-se o referido preceito constitucional, vê-se a existência de três princípios básicos que o dispositivo constitucional em tela estabelece, quais sejam: *autonomia funcional; liberdade de associação e auto-organização e participação nas assembleias gerais, ligadas aos assuntos da associação, independentemente do número de quotas-partes dos cooperados.*

O mandamento constitucional contido no § 2º, do art. 174, da Constituição de 1988, também trouxe estímulo legal à sua formação no seguinte modo: “A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo”.

A Lei 8.949/94, que acrescentou o parágrafo único ao art. 442 da CLT, também estatui: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

A inserção da Lei 8.949/94 à CLT resultou de forte influência do Projeto de Lei apresentado pelo deputado Pedro Tonelli do PT (Partido dos Trabalhadores), com o especial objetivo de proteção às verdadeiras cooperativas de trabalho e de produção.

A respeito, Cassar (2013, p. 310) assinala que a Lei 8.949/94 veio sem a intenção de impedir o vínculo de emprego dos verdadeiros empregados. Na verdade, teve o escopo de proteger as relações jurídicas travadas com o Movimento Sem Terra (MST) nos assentamentos rurais. Isto é, sob o enfoque da reforma agrária, desejava-se conceder a propriedade da terra inativa ao trabalhador ou à família que a tornasse produtiva. Para tanto,

as cooperativas de assentados foram criadas para cadastrar e selecionar, normalmente, dentre os “sem terra”, os trabalhadores interessados na troca. Uma vez selecionados, eles seriam assentados numa determinada terra e, depois de receberem os subsídios do governo, trabalhariam para torná-la produtiva. Todavia, mesmo após árduo trabalho, muitas terras não produziram, e, com isso, a propriedade não foi concedida. Revoltados, eles ajuizaram milhares de reclamações trabalhistas ora contra a União, ora contra a cooperativa. Para pacificar e tranquilizar esses conflitos, foi acrescentado o parágrafo único do art. 442 da CLT.

Na verdade, não havia necessidade da normatização legal do citado parágrafo único ao art. 442 da CLT, considerando-se que o art. 90 da Lei 5.764/71 já delineia, conforme supraexposto, em relação à inexistência do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e os seus associados, bem como entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Não sendo o cooperado dono do negócio, não tendo conhecimento sobre o bom funcionamento da cooperativa, e não obedecidas nem preenchidas as formalidades para a constituição de uma verdadeira sociedade cooperativa, conforme preconizado nos arts. 15 a 22 da Lei 5.764/71, verifica-se a inexistência de uma sociedade civil simples perpetuada nos moldes da Lei 5.764/71, mas a existência de uma pseudocooperativa, afastando-se a relação de trabalho *lato sensu* que se deveria ter formado, desde o início, nos moldes do parágrafo único do art. 442 da CLT.

De bom alvitre consignar o pensamento de Delgado (2013, p. 328): “O objetivo da lei foi retirar do rol empregatício relações próprias às cooperativas – desde que não comprovada a roupagem ou a utilização meramente simulatória de tal figura jurídica”.

Por fim, o arcabouço jurídico histórico se completa com a edição da Lei 12.690, de 19 de julho de 2012, que dispõe sobre a organização e sobre o funcionamento das cooperativas de trabalho e institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho. O art. 2º da Lei 12.690 conceitua as cooperativas de trabalho da seguinte forma:

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

Nos termos do art. 4º, incisos I e II, da Lei 12.960, a Cooperativa de Trabalho pode ser de dois tipos: I – de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; II – de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

Registre-se, contudo, que, conforme preceitua o art. 1º, parágrafo único, incisos I a IV, da Lei 12.690, não estão reguladas pelo diploma normativo em tela as seguintes entidades: a) as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde complementar; b) as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os meios de trabalho; c) as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividade em seus próprios estabelecimentos; d) as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.



### 3. PRINCÍPIOS GERAIS NORTEADORES DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

O cooperativismo apresenta, no seu bojo, seis princípios doutrinários básicos que marcam a sua autonomia como ramo específico do Direito Cooperativo, devidamente regulados pela Lei 5.764/71 e pela CR/88. São eles: *princípio da voluntariedade na criação da cooperativa*; *princípio da adesão livre ou voluntária*; *princípio da indiscriminação social, política, religiosa e racial*; *princípio da gestão democrática*; *princípio da distribuição das sobras*; e *princípio do fator de educação permanente*.

O primeiro princípio denominado *voluntariedade na criação da cooperativa* se caracteriza, basicamente, pelo elemento *animus* – espontaneidade e liberdade na criação e na constituição da sociedade cooperativa entre os membros associados. Trata-se de corolário do dispositivo constitucional já mencionado: art. 5º, inciso XVIII.

Pelo *princípio da adesão livre ou voluntária*, também chamado de *princípio da porta aberta*, 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 a sua vontade. Tal princípio está cristalizado no texto do art. 5º, inciso XX, da CR/88, senão veja-se: “Ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.

O terceiro princípio é o da *isonomia ou indiscriminação social, política, religiosa e racial*. Por este princípio, todos os membros associados da cooperativa merecem o mesmo tratamento, sendo vedado qualquer tipo de discriminação ou de preconceito em razão de sexo, raça, cor, idade, condição social, assim como convicção política ou religiosa, conforme

comando constitucional de 1988: “Art. 3º [...] inciso IV - *promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*”; e, ainda, “Art. 5º *Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...*” *Inciso I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição*”.

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.

Já o *princípio da distribuição das sobras* caracteriza-se pela ajuda mútua que há entre os associados, a partir do momento em que estas são revertidas aos próprios membros da cooperativa, proporcionalmente à participação no capital social, e não a intermediários alheios a esta, no fechamento do balanço anual. 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 associado. O escopo perseguido pelo cooperativismo é o espírito de cooperação e de solidarismo operante na obtenção de uma vida mais digna entre todos os membros associados.

Por último, o *princípio do fator de educação permanente*, insculpido no art. 28 da Lei 5.764/71, que exige das sociedades cooperativas a criação de um fundo de assistência técnica, educacional e social aos membros associados e familiares destes, bem como aos empregados da cooperativa, preconiza: “*As cooperativas são obrigadas a constituir fundo de assistência técnica, educacional e social, destinado à prestação de assistência aos associados, aos seus familiares e, quando previsto nos estatutos, aos empregados*”.

*da cooperativa, constituído de 5% (cinco por cento) das sobras líquidas apuradas no exercício”.*

Imperioso observar que a Lei 12.690, de 19 de julho de 2012, em seu art. 3º, também traça os principais valores e princípios das cooperativas de trabalho, a saber: a) adesão voluntária e livre; b) gestão democrática; c) participação econômica dos membros; d) autonomia e independência; e) educação, formação e informação; f) intercooperação; g) interesse pela comunidade; h) preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa; i) não precarização do trabalho; j) respeito às decisões de assembleia, observado o disposto na Lei de 2012; k) participação na gestão em todos os níveis de decisão, de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

### 3.3 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS NORTEADORES DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Os princípios específicos norteadores das cooperativas de trabalho são dois, quais sejam: a) princípio da dupla qualidade; b) princípio da retribuição pessoal diferenciada.

Delgado (2013, p. 331), ao discorrer sobre o princípio da dupla qualidade, assinala que é necessário haver efetiva prestação de serviços pela cooperativa diretamente ao associado e não somente a terceiros. A referida prestação direta de serviços aos associados/cooperados representa conduta, imperativamente, resultante da própria Lei de Cooperativas (art. 6º, I, Lei 5.764/70). Delgado alude, ainda, ao fato de que o princípio da dupla qualidade possui o objetivo de fazer com que as cooperativas destaquem-se por uma peculiaridade em face de outras associações, tendo



em vista que o próprio associado é um dos beneficiários centrais dos serviços por ela prestados. Ele enfatiza também que se trata do caso das tradicionais cooperativas de prestação de serviços, clássicas no mercado de trabalho (ilustrativamente: cooperativa de operadores autônomos de serviços de táxi, de operadores autônomos de serviços médicos, etc.). É o que se passa, do mesmo modo, com as tradicionais cooperativas de produtores autônomos (por exemplo: cooperativas de artesãos, de artistas, de produtores, etc.). Nesses casos, a cooperativa existe para prestar serviços a seus associados, que são profissionais autônomos, sendo a oferta de serviços a terceiros mero instrumento para viabilizar seu objetivo primário e mais notável – a prestação de serviços aos seus próprios integrantes. (DELGADO, 2013, p. 331).

Dessa forma, em outra obra, também consoante Delgado (1999, p. 319): “a cooperativa existe para prestar serviços a seus associados, que são profissionais autônomos, sendo a oferta de serviços a terceiros mero instrumento para viabilizar seu objetivo primário e mais notável (prestação de serviços a seus próprios integrantes)”.

Conforme ensina Pacheco (1996, p. 45), as cooperativas “são constituídas para prestar serviços aos associados, sendo assim, o cooperado é, ao mesmo tempo, sócio e destinatário de seus serviços”.

No mesmo viés, assevera Garcia (2012, p. 9):

[...] a verdadeira cooperativa de trabalho deve ser criada e formada por profissionais autônomos, que exerçam a mesma profissão, unindo esforços para obter vantagens ao próprio empreendimento, prestando serviços sem nenhuma intermediação nem subordinação (seja perante terceiros, seja em face da cooperativa).

Sendo assim, 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. 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 empresariais. (MAIOR, 1996, p. 10).

Não é por menos que a Recomendação 193 de 2002 da OIT, em seu item 3, objetiva estimular o desenvolvimento e o fortalecimento da identidade das cooperativas, baseando-se nos valores cooperativos da auto-ajuda, da responsabilidade pessoal, da democracia, da igualdade, da equidade e da solidariedade; e, em uma ética fundada na honestidade, na transparência, na responsabilidade social e no interesse pelos demais.

O Item 4 da Recomendação 193 da OIT ainda estatui que deveriam adotar-se medidas para promover o potencial das cooperativas em todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento, com o fim de ajudá-las, bem como aos seus sócios a: *a)* criar e desenvolver atividades geradoras de renda, emprego decente e sustentável; *b)* desenvolver habilidades no campo dos recursos humanos e fomentar o conhecimento dos valores do movimento cooperativo, assim como das suas vantagens e benefícios, mediante a educação e a formação; *c)* desenvolver seu potencial econômico, incluídas as suas capacidades empresariais e de gestão; *d)* fortalecer sua competitividade e acesso aos mercados e ao financiamento institucional; *e)* aumentar a poupança e o investimento; *f)* melhorar o bem-estar social e econômico, levando em conta a necessidade de eliminar todas as formas de discriminação; *g)*

contribuir para o desenvolvimento humano permanente; *h*) estabelecer e expandir um setor social distinto da economia, viável e dinâmico, que abarque as cooperativas e responda às necessidades sociais e econômicas da comunidade.

Desse modo, o que justifica a existência da cooperativa e as vantagens que tal figura recebe da ordem jurídica é a circunstância de ela potencializar as atividades humanas e as organizações cooperadas. As cooperativas são protegidas pelo Direito, porque potenciam o trabalho humano. (DELGADO, 2013, p. 331).

Quanto ao *princípio da retribuição pessoal diferenciada*, trata-se de diretriz jurídica que assegura ao cooperado um complexo de vantagens comparativas de natureza diversa muito superior ao patamar que ele obteria, caso atuasse destituído da proteção cooperativista. A ausência deste complexo faz malograrem tanto a noção quanto os objetivos do cooperativismo, eliminando-se os fundamentos sociais que justificaram o tratamento mais vantajoso da ordem jurídica que tais entidades sempre mereceram. (DELGADO, 2013, p. 332).

Por meio deste princípio, a cooperativa permite que o cooperado obtenha uma retribuição pessoal, em virtude de sua atividade autônoma, superior àquilo que obteria, caso ele não estivesse associado. A retribuição pessoal de cada cooperado é necessariamente (ainda que em potencial) superior àquela alcançada, caso atuando isoladamente. (DELGADO, 2013, p. 332).

Assim, 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 e, inclusive, de cada cooperado, individualmente, reunido na cooperativa. (GARCIA, 2012, p. 11).

Também consoante ensina Garcia (2012, p. 12):

A verdadeira cooperativa de trabalho deve ser criada e formada por profissionais autônomos, que exerçam a mesma profissão, unindo esforços para obter vantagens ao próprio empreendimento, sem nenhuma intermediação, nem subordinação (seja perante terceiros, seja em face da cooperativa).

Para ilustrar como atua o *princípio da retribuição pessoal diferenciada* na prática do mercado econômico, Maurício Godinho Delgado (2013) cita 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; ela também captura, no sistema institucional, linhas de financiamento favorecido para seus associados; ela subsidia o combustível e as peças de reposição para os taxistas filiados; ela subscreve convênios diversos para os taxistas e seus dependentes. O mesmo pode ocorrer com cooperativas de serviços de médicos autônomos: o cooperado médico, que já labora como profissional autônomo, em função do cooperativismo, aufere clientela específica, certa e larga – clientela inimaginável, caso ele estivesse atuando sozinho, isolado em seu consultório; além disso, a cooperativa presta-lhe diversos outros serviços, ampliando o seu potencial. (DELGADO, 2013, p. 332).

Vê-se, então, que os dois princípios em tela atuam de modo intenso na compreensão do conteúdo e do sentido da regra inserida no

parágrafo único do art. 442 da CLT, conferindo a ela significado apto a se ajustar, harmoniosamente, ao universo do ordenamento jurídico do país. (DELGADO, 2013, p. 333).

Sob tal aspecto, presentes os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (*trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação - arts. 2º e 3º da CLT*) entre os sócios da cooperativa e a “cooperativa” ou o tomador - beneficiado dos serviços, haverá a incidência do *princípio da primazia da realidade* sobre a forma ou o contrato realidade, no qual o mundo fático real prevalece sobre a formalidade dos documentos.

A propósito, assinala Garcia (2012, p. 14):

As fraudes trabalhistas, bem como as terceirizações que acarretam a precarização das relações de trabalho, decorrem, essencialmente, de cooperativas irregulares de serviço, que passam a atuar no lugar das empresas de prestação de serviços, as quais devem registrar os seus empregados.

A esse respeito, também ensina Delgado (2013, p. 330) que, uma vez comprovado que o envoltório cooperativista não lida com profissionais efetivamente autônomos, desatende, ainda, às finalidades e aos princípios imanentes ao cooperativismo (princípio da dupla qualidade e princípio da retribuição pessoal diferenciada, por exemplo), fixando, por fim, vínculo caracterizado por todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, não havendo como evitar-se o reconhecimento desta relação empregatícia, afastando-se a simulação perpetrada.

#### 4. COOPERATIVAS DE TRABALHO E DIREITOS TRABALHISTAS: REDUÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO

A Lei 12.690/2012 estatui, através do seu art. 7º, incisos I a VII, como dever da entidade, garantir aos sócios, embora não empregados, os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir: a) 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; b) 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 de escalas, facultada a compensação de horários; c) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; d) repouso anual remunerado; e) retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; f) adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; g) seguro de acidente de trabalho.

Faz-se mister observar que, de acordo com art. 7º, § 1º, da Lei 12.690/2012, não são concedidos aos cooperados o repouso semanal remunerado – preferencialmente aos domingos – nem o repouso anual remunerado nos casos em que as operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão da Assembleia Geral em contrário.

Garcia (2012, p. 15), ao discorrer sobre o dispositivo em tela, assinala que, não havendo prestação do labor de forma repetida e automática ao longo do tempo pelo cooperado, este deixa de fazer jus ao repouso semanal remunerado (preferencialmente aos domingos) e ao repouso anual remunerado, salvo se a Assembleia Geral decidir que tais direitos

devem ser garantidos. Para o autor, o mais adequado, na realidade, seria que tais direitos fossem assegurados, ainda que de forma proporcional, na hipótese em questão (eventualidade das operações entre o sócio e a cooperativa de trabalho).

O art. 7º, § 2º, da Lei 12.690/2012 ainda estabelece que a Cooperativa de Trabalho deve buscar meios, inclusive mediante provisionamento de recursos, com base em critérios que serão aprovados em Assembleia Geral, para assegurar os seguintes direitos: a) às 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; b) ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; c) ao repouso anual remunerado; d) à retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; e) ao adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; f) ao seguro de acidente de trabalho.

Segue-se aqui, contudo, o entendimento de que a concessão de direitos trabalhistas aos cooperados não se coaduna com os princípios e com os valores essenciais do cooperativismo, muito menos com o valor finalístico, essencial e conseqüente direção teleológica do Direito do Trabalho, que consiste exatamente na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, tendo em vista que, sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer se justificaria, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea. (DELGADO, 2013, p. 54).

Garcia (2012, p. 16), ao analisar o art. 7º da Lei 12.690/2012, assinala que, em se tratando de cooperativa de trabalho, formada por



sócios, é preciso questionar se há efetiva coerência em se estabelecer jornada de trabalho aos cooperados autônomos. Como bem observa o autor em tela, há risco de que, na prática, em especial quanto às cooperativas de prestação de serviço, verificar-se, na realidade, verdadeira relação de emprego, mesmo que não devidamente formalizada, inclusive em face do tomador, em especial se forem aplicadas as teorias da subordinação estrutural (inserção do trabalhador na estrutura e no objeto social da empresa) e objetiva (não se exigindo a presença de ordens pessoais e diretas pelo empregador). (GARCIA, 2012, p. 17).

Mister ressaltar-se, ainda, que o art. 7º, § 6º, da Lei 12.690/2012 estatui que a cooperativa de trabalho, quando prestadas atividades fora do estabelecimento da cooperativa, devem ser submetidas a uma coordenação com mandato nunca superior a 1 (um) ano ou ao prazo estipulado para a realização de tais atividades, eleita em reunião específica pelos sócios que se disponham a realizá-las, na qual serão expostos os requisitos para a sua consecução, os valores contratados e a retribuição pecuniária de cada sócio partícipe.

Garcia (2012, p. 18), mais uma vez, ao analisar o dispositivo em tela, assinala que se trata, de forma específica, das cooperativas de serviço que reiteram a autorização de prestação de serviço especializado fora do estabelecimento da cooperativa, ou seja, em empresa ou ente tomador. Expõe o autor que a Lei 12.690/2012 determina que essas atividades de prestação de serviço devam estar submetidas a uma “coordenação” a ser realizada por um coordenador, ao que tudo indica alguém da própria cooperativa de trabalho, que tenha mandato de 1 (um) ano (ou ao prazo definido para realizar a atividade de prestação do serviço). O referido “coordenador” deve, ainda, ser eleito em reunião específica pelos sócios

que tenham interesse em realizar as atividades de prestação de serviço, na qual também devem ser expostos os requisitos para a realização da atividade, os valores contratados e a retribuição a ser recebida pelo sócio que participar. Ocorre que, assaz bem esclarecido pelo autor, há risco de que essa “coordenação”, na realidade, torne-se efetiva subordinação do suposto “cooperado” (sócio) ao gestor da cooperativa, acarretando a existência de relação de emprego, tendo-se em vista o princípio da primazia da realidade.

Segue-se aqui, portanto, a mesma visão que a de Garcia (2012, p. 17), considerando-se que a Lei 12.690/2012 “acarretará risco de que essa autonomia, ‘exercida de forma coletiva e coordenada’, na realidade, dê origem à existência de subordinação interna, dentro da própria cooperativa, desvirtuando a sua essência e os seus fins”.

Percebe-se, portanto, “certa influência da chamada *parassubordinação*, em que o trabalhador presta serviço de forma autônoma, mas mediante colaboração coordenada e contínua perante o ente tomador”. (GARCIA, 2012, p. 17).

Trabalho parassubordinado, segundo Nascimento (2008, p. 460),

É uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com personalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assemelháveis ao trabalho subordinado.

De acordo com Cassar (2013, p. 249), parassubordinação “é a

nomenclatura dada pelo Direito italiano aos trabalhadores nas relações de coordenação que, embora executem trabalho pessoal, mediante paga, têm uma subordinação tênue, mais frágil.” Constitui, assim, a “subordinação dos não empregados que têm características de empregados, normalmente apresentada de forma leve, tênue”.

Sem dúvida alguma, a parassubordinação constitui exemplo de redução do conceito de subordinação jurídica e uma forma de flexibilização da ordem jurídica trabalhista, em especial, da relação de emprego, por estabelecer a criação da figura jurídica do “quase empregado”.

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. Todos esses projetos sociais acontecem através da elaboração de políticas públicas sociais que estimulem a formalização da relação de emprego.

Considera-se, aqui, inadequada, pois, a estipulação de direitos trabalhistas ao sócio cooperado pelo legislador brasileiro, por estabelecer a redução do trabalho subordinado e do direito social ao pleno emprego. Somente por meio da formalização do trabalho regulado que o Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico responsável pela melhoria e pela qualificação da vida, possui a atribuição de resguardar a dignidade da pessoa humana e os direitos essenciais a uma vida digna. Logo, reitera-se, nesta oportunidade, que:

O trabalho, em especial o regulado (o emprego, em suma), por ser assecuratório de certo patamar de garantias ao ser humano, constitui-se no mais importante veículo de afirmação socioeconômica da grande maioria dos indivíduos

componentes da sociedade capitalista, sendo, desse modo, um dos mais relevantes (senão o maior deles) instrumentos de afirmação da democracia na vida social. (DELGADO, 2013, p. 538).

Neste viés, como observa Garcia (2012), o que o legislador deveria, em sintonia com os princípios e com os mandamentos constitucionais, fomentar a formalização da relação de emprego, a qual constitui o núcleo do Direito do Trabalho, este, por sua vez,

considerado verdadeira conquista histórica, essencial à humanidade, ao tornar possível a melhoria das condições sociais e a preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como apto a tornar viável a própria manutenção do sistema capitalista, com o necessário respeito dos direitos fundamentais e sociais. (GARCIA, 2012, p. 18).

O emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética. (DELGADO, 2013, p. 538).

Também ensina Souto Maior (2007, p. 95) que adaptar o direito do trabalho aos desajustes econômicos, retirando direitos dos empregados, ou validar juridicamente o semiemprego, por meio da parassubordinação, na ilusão de que se esteja ampliando a proteção do direito do trabalho a certos trabalhadores, conferindo-lhes alguns direitos trabalhistas, equivale, na verdade, a reproduzir um sistema que não deu certo, sem que se tenha, expressamente, que se admitir isso.

Na busca, assim, de melhores condições sociais para o trabalhador,

não se pode olvidar que a centralidade do direito do trabalho na relação de emprego é o que tem permitido que este ramo do conhecimento jurídico, o Direito do Trabalho, evolua constantemente. A melhoria da condição social e econômica do empregado é o princípio fundamental do Direito do Trabalho e, com o avanço constante da normatividade trabalhista, a aquisição de uma relação de emprego passou a ser sinônimo de *status* social e de segurança. (MAIOR, 2007, p. 95).

Esclarece Garcia (2012, p. 19) que, apesar de a cooperativa de trabalho ser regida por princípios e valores que visam a preservar os direitos sociais, bem como o valor social do trabalho, a livre iniciativa e a não precarização do trabalho, o que se nota é o forte incentivo, pela lei, a formas precárias de trabalho humano, tendo-se em vista que, sem a garantia plena de todos os direitos inerentes à relação de emprego, com o fomento e com a abertura para a ampla e intensa prestação de serviços por cooperativas de trabalho, não há a indicação, de forma clara e adequada, do que sejam serviços especializados. A Lei 12.960/2012 também não veda, de forma expressa, a terceirização de atividade fim; pelo contrário, autoriza que as cooperativas de trabalho adotem qualquer objeto social.

Neste sentido, ainda como anota Garcia (2012, p. 19), sem dúvida alguma, a Lei 12.690/2012 acarretará o aumento substancial de relações triangulares de trabalho, sem, contudo, propiciar a formalização de vínculo de emprego por se tratar de prestação de serviços pelas cooperativas de trabalho, inclusive mediante a “coordenação” dos supostos “sócios” (cooperados) por um gestor que, embora eleito, na prática, pode configurar a existência de subordinação (até em sua atual vertente estrutural) e o exercício do poder de direção, inerentes

ao contrato de emprego. O resultado, conseqüentemente, como bem esclarece o autor, será o retrocesso social em prejuízo das garantias constitucionais do trabalho digno e da efetividade dos direitos sociais e fundamentais trabalhistas.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É pela relevância assumida na relação de emprego que o Direito do Trabalho atingirá o equilíbrio entre as forças da produção capitalista e do trabalho humano.

O núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, construindo-se em torno dessa relação jurídica específica todo o universo de institutos, princípios e regras características a este ramo jurídico. Assim, a relação de emprego constitui a base fático-jurídica de existência do Direito do Trabalho. Em tal contexto, é preciso evitar os efeitos nefastos causados pela produção capitalista na desconstituição do emprego no Direito do Trabalho brasileiro, por meio de leis como a Lei 12.690/2012, por exemplo, tendo-se em vista que esta, conforme analisado, reduz, sobremaneira, o direito social ao pleno emprego. Eis a proposta colimada pelo presente ensaio, pois, consoante observa Delgado (2013, p. 32): “*O primado do trabalho e do emprego na vida social constitui uma das maiores conquistas da democracia no mundo ocidental capitalista*”.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: Forense, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**: relações de trabalho e relações de emprego, São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FIUZA, Ricardo. **Novo código civil comentado**. São Paulo: Saraiva, 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Cooperativas de trabalho: a lei 12.690/2012 e o Direito do Trabalho. **Justiça do Trabalho**, v. 346, 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Cooperativas de Trabalho. **Revista LTr**. v. 60, n. 08/1060, Agosto, 1996.

\_\_\_\_\_. **Relação de emprego e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Cooperativas de trabalho x intermediação de mão-de-obra. **Revista LTr**, v. 60, n. 08/1102, agosto de 1996.

VIANA, Márcio Túlio. Cooperativas de trabalho: um caso de fraude através da lei. **Revista Genesis**, Curitiba, v. 9, n. 50, fevereiro 1997.