



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA
CURSO TECNÓLOGO DE GESTÃO DE COOPERATIVAS**

KAILCA SOUSA VIEIRA

LEI 12.690/12 SOB ÓTICA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

**ARAGUAÍNA/TO
2016**

KAILCA SOUSA VIEIRA

ANÁLISE DA LEI 12.690/12 SOBRE ÓTICA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Tecnologia em Gestão de Cooperativas da Universidade Federal do Tocantins, Campus de Araguaína, como requisito para conclusão do curso.

Orientadora: Danielle Mastelari Levorato

**ARAGUAÍNA/TO
2016**

KAILCA SOUSA VIEIRA

LEI 12.690/12 SOBRE ÓTICA DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Monografia apresentada ao curso de
Tecnologia de Gestão em cooperativas da
Universidade Federal do Tocantins, para
obtenção da graduação.

Orientadora: Danielle Mastelari Levorato

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Me. Danielle Mastelari Levorato (Orientador)

Profa. Me. Clarete Itoz Rodrigues

Prof. Dr. Miguel Pacífico Filho

AGRADECIMENTO

Primeiramente a Deus que permitiu que tudo isso acontecesse, ao longo de minha vida, e não somente nestes anos como universitária, mas que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode conhecer. Agradeço a ELE, pelo fim de mais essa etapa, pelos sonhos que se concretizam. Porque dele, e por meio dele, e para ele são todas as coisas. Agradeço-te por nunca me deixar esquecer mesmo em meio aos desertos, que sou uma de suas favoritas.

Obrigada mãe, ao meu padrasto que para mim é muito mais que pai e ao meu irmão pelo incentivo, meu abrigo seguro, de onde recebi apoio integral nessa empreitada. Os primeiros a sonhar tudo isso, agradeço por acreditarem sempre no meu potencial. Agradeço também a meu namorado, pelo presente de participar de todas as minhas vitórias e me acompanhar durante toda a minha jornada, pelo apoio, incentivo, ajuda e especialmente amor incondicional.

E carinhosamente a minha orientadora Danielle Mastelari Levorato a condução nos primeiros e essenciais passos da minha formação. Grata pelo dinamismo, a confiança, o carinho, enfim, por compreender e incentivar a concretização desse trabalho.

Agradeço a todos os professores por me proporcionar o conhecimento não apenas racional, mas a manifestação do caráter e afetividade da educação no processo de formação profissional, por tanto que se dedicaram a mim, não somente por terem me ensinado, mas por terem me feito aprender. A palavra mestre, nunca fará justiça aos professores dedicados aos quais sem nominar terão os meus eternos agradecimentos.

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso trata da importância de se analisar a possibilidade de precarização do trabalho nas cooperativas de trabalho regulamentadas pela Lei n. 12.690/12, quando os direitos assegurados por ela são postos em comparação aos trabalhadores celetistas. Buscou-se a compreensão do tema pelo estudo sistemático das leis e documentos jurídicos articulados com a doutrina cooperativista e jurídica. Primeiramente, estudamos o porquê do surgimento da referida lei, passando por um histórico do surgimento do capitalismo, levando em consideração a exploração do trabalhador para, na sequência, entender a criação das cooperativas e, posteriormente, das cooperativas de trabalho e, enfim, a necessidade da criação da Lei n. 12.690/12 que, proporcionou a análise desta, sob a ótica da precarização do trabalho. Utilizou-se, como metodologia, a pesquisa documental e bibliográfica. O estudo do referencial bibliográfico foi pautado, especialmente, nos estudos de Flavio Bento. Juntamente com a pesquisa documental por meio da análise da legislação trabalhista e da legislação cooperativista, somou-se as decisões jurisprudenciais e análise dos direitos em espécie. Deste modo, foi possível responder ao objetivo que é analisar se há precarização do trabalho por meio da reflexão sobre quais são os direitos que não são assegurados aos cooperados em cooperativas de trabalho. Destaca-se que não foi possível realizar um estudo de caso sobre o assunto, por não existir cooperativas do ramo de trabalho na cidade de Araguaína e na região.

Palavras-chaves: Cooperativas de trabalho. Precarização do trabalho. Trabalho celetista.

ABSTRACT

This course conclusion work deals with the importance of analyzing the possibility of job insecurity in the labor cooperatives regulated by Law n. 12,690 / 12, when the rights guaranteed by it are put in comparison to celestials. We sought to understand the theme of the systematic study of the laws and articulated legal documents with the cooperative and legal doctrine. First, we study why the emergence of that law, the article provides a history of the rise of capitalism, taking into account the worker's exploration for, following, understanding the creation of cooperatives and subsequently working cooperatives and, finally, the need for the creation of Law. 12,690 / 12 which provided an analysis of this, from the perspective of job insecurity. It was used as a methodology, documentary and bibliographic research. The study of bibliographic references was marked, especially in studies of Flavio Bento. Along with the documentary research through the analysis of labor legislation and cooperative legislation, was added to the court decisions and analysis of rights in kind. Thus, it was possible to meet the goal is to analyze if there is job insecurity through reflection on what are the rights that are not guaranteed to work in cooperative unions. It is noteworthy that it was not possible to conduct a case study on the subject, because there the line of work cooperatives in the city of Araguaína and the region.

Keywords: labor unions. Precarious work. CLT work.

SUMÁRIO

1- INTRODUÇÃO -----	08
2- O SUGIMENTO DO CAPITALISMO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR -----	09
3- COOPERATIVISMO -----	11
4- COOPERATIVAS DE TRABALHO -----	13
5- METODOLOGIA -----	16
METODOLOGIA DE PESQUISA -----	16
6- ANÁLISE DOS DIREITOS ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES CELETOSTAS E AS GARANTIAS DOS COOPERADOS EM COOPERATIVAS DE TRABALHO -----	18
7- DISCURSÃO E ANÁLISE DA TABELA -----	19
8- CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	27
9- REFERÊNCIAS -----	28

INTRODUÇÃO

O tema da presente monografia originou-se durante as aulas de Legislação Trabalhista e Sindical, quando da abordagem sobre o artigo 442, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho no qual “qualquer que seja o ramo de atividade de sociedade cooperativa, não existe vínculo entre ela e seu associado, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela” (BRASIL, 2008). Por outro lado, o art. 31 da Lei n. 5.764/71 admite a relação empregatícia entre associado e cooperativa, sinalizando simplesmente que aquele perde o direito de votar e ser votado até que sejam aprovadas as contas do exercício em que ele deixou o emprego. Ainda no transcorrer do curso, com os estudos da disciplina História do Trabalho e, posteriormente, os estudos relativos às cooperativas em espécies despertando, assim, para o questionamento sobre a eventual precarização do trabalho em face da reflexão entre o trabalhador celetista e os cooperados nas cooperativas de trabalho.

Assim, o objetivo desta monografia é analisar se há precarização do trabalho por meio da reflexão sobre quais são os direitos que não são assegurados aos cooperados em cooperativas de trabalho, quando, os direitos assegurados pela Lei n. 12.690/12 são postos em observação durante o estudo dos direitos assegurados aos trabalhadores celetistas.

Desta forma, utilizou-se como metodologia a pesquisa documental e bibliográfica. A pesquisa documental se fundou na análise da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho e de diversas leis, especialmente a Lei n. 5.764/71, que regulamenta as sociedades cooperativas de modo geral e a lei especial 12.690/12, que disciplina as cooperativas de trabalho. Utilizamos ainda, a análise de jurisprudências do tribunal do Estado de Minas Gerais, por meio da análise do artigo do advogado, mestre em Direito e Doutor em Educação, Flavio Bento. O referencial teórico se alicerçou nos estudos do referido autor, o qual foi fundamental para a construção das ideias que oportunizaram a conclusão do tema. Além disso, utilizamos, também o trabalho de Walmor Frank com suas ideias sobre o direito das sociedades cooperativas; a Lei n. 5.764/71, por meio de sua definição política nacional do cooperativismo; George Douglas Howard Cole ao abordar a história do movimento desde as primeiras cooperativas, a contribuição de Robert Owen para o surgimento das mesmas e o reforço que os Pioneiros de Rochdale proporcionaram para a expansão do cooperativismo; a lei n. 12.690/12

dispondo sobre as organizações e funcionamento das cooperativas de trabalho e o autor Antônio Carlos Gil que nos auxiliou na construção da metodologia apresentada.

Buscou-se a compreensão do tema pelo estudo sistemático das leis e demais documentos jurídicos acima citados, articulados com a doutrina cooperativista e jurídica, especialmente pelos autores já expostos, além de outros.

O trabalho se justifica em virtude da necessidade de se analisar a existência da precarização do trabalho para os cooperados em cooperativas do trabalho quando postos em observação durante o estudo dos direitos assegurados aos trabalhadores celetistas.

Inicialmente, abordou-se o surgimento do capitalismo e a exploração do trabalhador, onde se verificou o histórico do surgimento do capitalismo e das corporações de ofícios levando, posteriormente, à exploração do trabalhador para, na sequência, entendermos a criação das cooperativas bem como das cooperativas de trabalho e a necessidade da criação da Lei n. 12.690/12 que proporcionou a verificação sobre a precarização do trabalho, quando contraposto aos trabalhadores celetistas.

2. O SURGIMENTO DO CAPITALISMO E A EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR

Os primeiros indícios do surgimento do capitalismo são do século XII, quando surgiram as corporações de ofícios, sendo responsáveis pela produção de artefatos para serem vendidos à nobreza, despertando, mais tarde, o consumo e, por consequência, a produção exorbitante, conforme explicam Neto e Cavalcante (2010).

No século XVIII, o capitalismo que até então era decorrente das relações comerciais, ganha mais força com a Revolução Industrial, tornando-se um capitalismo industrial e econômico¹. Com isso, ocorreu a substituição do trabalho artesanal pelo trabalho assalariado, que, por sua vez, trouxe como resultado a exploração intensiva do trabalhador, racionalização, divisão do trabalho e a desigualdade social com o aumento do número de trabalhadores desempregados, passando a ser considerados objetos de uso da burguesia, sendo utilizados

¹ O capitalismo Comercial tem início durante o período das grandes navegações ou descobrimentos. As relações comerciais ocorrem entre a metrópole e a colônia. É uma fase da acumulação de capitais pela metrópole, levando assim ao início da fase industrial. O capitalismo industrial teve seu início nos séculos XVIII e XIX com o advento da revolução industrial as metrópoles passam a ser países industrializados. Após a primeira guerra mundial (1914-1918), surge o capitalismo financeiro, com o desenvolvimento dos bancos, das corretoras e dos grandes grupos empresariais. Tem-se o início do processo de concentração de capitais. Da união do capital industrial com o capital de financiamento (bancário) tem-se o surgimento do capital financeiro. (Jorge Neto e Cavalcante, 2010, p.10).

como uma mercadoria que servia apenas para aumentar os lucros capitalistas e provocar a divisão de classes formada pelos proprietários donos do meio de produção e pelos proletariados donos da sua força de trabalho (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2010).

O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador. Produz palácios, mas cavernas para o trabalhador. Produz beleza, mas deformação para o trabalhador. (...) lança uma parte dos trabalhadores de volta a um trabalho bárbaro e faz da outra parte máquinas. (ANTUNES 2004, *apud* MARX, 2004, p. 146)

Percebe-se que o autor faz menções quanto ao trabalho feito pelos operários de que nada que é produzido por eles tem valor, faz parte deles ou pertence a eles, pois o dono dos meios de produção é o mesmo da compra da mão de obra desses trabalhadores, ou seja, o proprietário, cada vez mais, aumenta a desigualdade e a forma desumana de trabalho.

O trabalho pode ser definido como:

Toda atividade realizada pelo homem civilizado que transforma a natureza pela inteligência. Há mediação entre o homem e a natureza: domando-a ela a seu desejo, visa a extrair dela sua subsistência. Realizando essa atividade o homem se transforma, se autoproduz e, ao se relacionar com outros homens na realização da atividade, estabelece a base das relações sociais. (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2010, 03).

Frederico (2009) complementa falando que:

A produção de objetos visando basicamente o valor comercial (e não o valor de uso, entendido como expressão das reais necessidades humanas), de um lado subordina toda a energia vital do homem aos critérios da produção burguesa, fazendo do trabalho humano (atividade livre e universal) um trabalho abstrato (atividade alienada e particularista). (p. 136-137).

Devido a toda essa desigualdade entre empregado e empregador, surgem a precarização do trabalho e a exploração da mão de obra, que, na sequência, fez com que os trabalhadores se unissem e se organizassem objetivando reivindicar melhores condições de trabalho. Piana (2009) afirma que esta organização da classe trabalhadora no século XIX foi essencial para obter mudanças e ganhos sociais e políticos:

A busca da classe operária pela emancipação humana, a socialização da riqueza e uma nova ordem societária garantiram algumas conquistas importantes na dimensão dos direitos políticos tais como: o direito de voto, de organização e a formação de sindicatos e partidos, de livre expressão e manifestação, e de ampliar os direitos sociais. (PIANA, 2009, p.26).

No Brasil, também se verifica as influencias capitalistas e o desenvolvimento das indústrias, com isso, busca-se melhorar as condições trabalhistas a partir da criação da CLT (Consolidações das Leis Trabalhistas) pelo decreto Lei n. 5452, 1º de maio de 1943, aprovada

pelo então presidente Getúlio Vargas. Seu objetivo principal era regular as relações individuais e coletivas de trabalho (BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, 1º de maio de 1943).

No entanto, isto não foi suficiente para permitir que os trabalhadores melhorassem sua qualidade de vida, e eles passaram a se reunir e formaram empreendimentos nos quais, juntos, pudessem obter renda e serem os próprios donos do seu meio de produção, de modo auto-gestionários. Tal modelo socioeconômico é hoje conhecido como cooperativismo.

3. COOPERATIVISMO

O cooperativismo surgiu como uma nova forma de realização do trabalho e um mecanismo que visava proporcionar melhores condições de trabalho e renda às pessoas, contrariando o sistema imposto pela Revolução Industrial no século XVIII, na Inglaterra, que por sua vez, tornou constante a substituição do trabalho artesanal pelo o trabalho assalariado e a exploração intensiva do trabalhador, especialmente de mulheres e crianças. Assim, Frank explica que o cooperativismo pode ser entendido de duas formas, por um lado como um:

Sistema de organização econômica que visa eliminar os desajustamentos sociais oriundos dos excessos da intermediação capitalista; por outro lado, significa a doutrina corporificada no conjunto de princípios que devem reger comportamentos do homem integrado naquele sistema. (FRANK, 1978, p.01).

Deste modo, surgem os socialistas utópicos na Europa, acreditando que poderiam transformar a desigualdade da sociedade de modo passivo, criando um sistema econômico que fosse mais igualitário. Como afirma Castro (2009, p.77): “Eles, entretanto, não representavam o interesse do proletariado nem defendiam a emancipação de uma classe determinada, mas sim da humanidade como um todo”. Os principais representantes dessa geração utópica foram: Robert Owen, Charles Fourier e Saint-Simon.

Por meio, das lutas do proletariado contra o capital e o Estado e contra as dependências desses trabalhadores no sistema capitalista, os socialistas utópicos acreditavam que a humanidade poderia alcançar a felicidade pelo progresso de todos e não apenas de alguns. Então, passaram a estudar a sociedade e formar uma ideologia sobre ela.

Cole (1975) apresenta que foram as desigualdades e explorações que fizeram com que Robert Owen, um grande proprietário da indústria têxtil, colocasse em prática uma nova ideia. Ele alterou a forma que os operários trabalhavam na sua indústria, pois queria um sistema mais justo. E, desse modo:

[...] Acusou o sistema industrial de formar caracteres ruins, tanto por causa de sua luta pela competência e por recorrer à ambição humana, quanto por conta das más condições físicas e do meio moral perverso em que as vítimas do novo sistema industrial estavam obrigadas a viver desde tenra idade. (COLE, 1975, p. 96).

Assim sendo, como Robert Owen criticava a forma com que o sistema capitalista agia, ele passou a planejar as cooperativas de produção e de consumo, buscando melhores condições e qualidade de vida para seus operários, aplicando a mesma prática na sua indústria têxtil. Castro aponta que ele

[...] oferecia, entre outros benefícios, habitação adequada, comida a preço de custo, escola e trabalho para seus funcionários e suas famílias. Com o fim das guerras napoleônicas e a crise da falta de trabalho, procurou mostrar que a sociedade tinha os meios para evitar que os homens sem trabalho fossem um peso, e formou as Aldeias de Cooperação, nas quais todos trabalhariam de forma igual e viveriam da divisão do produto de seu trabalho. (CASTRO, 2009, p. 93-94).

Todas as práticas de Robert Owen em prol do cooperativismo se espalharam por meio dos pioneiros de Rochdale, que começaram em 1844 quando vinte e oito tecelões e trabalhadores se uniram na cidade de Rochdale e se registraram como uma sociedade cooperativa (CASTRO, 2009). Eles trabalhavam em um armazém cooperativo a fim de unir seus esforços em prol de um bem comum, que era o bem-estar social e econômico de todos os seus sócios. “Contudo, a sociedade que eles ali fizeram não parou de crescer e, em cinco anos, um lugar que ocupava apenas uma parte térrea do edifício, passou a ocupar todo o edifício, com salas para leitura e reuniões” (ZAAR, 2013, p. 155). Aumentando não somente o espaço físico, mas principalmente suas atividades, visto que suas demandas começaram a crescer, eles passaram a desenvolver projetos para ajudar seus associados, pois se organizando em cooperativas, tornavam-se mais fortes para lutar pela sua sobrevivência, criando posteriormente os princípios cooperativistas. Foi assim que o cooperativismo se expandiu e tornou-se um modelo socioeconômico praticado pelo mundo todo (ZAAR, 2013).

Atualmente, a Lei n. 5.764/71 é a norma que regulamenta, de modo geral, o regime jurídico das cooperativas no Brasil. Assim, o cooperativismo se define, segundo seu art. 4º, como “sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados”. (BRASIL. Lei nº 5764, 16 de dezembro de 1971). Dessa forma, as cooperativas deverão seguir todos os princípios e requisitos do art. 4º para estarem legalizadas. São eles:

- I - Adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;
- II - Variabilidade do capital social representado por cotas-partes;

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

IV - Incessibilidade das cotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade (sic);

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

VI - Quorum para o funcionamento e deliberação da assembleia geral baseado no número de associados e não no capital;

VII - Retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da assembleia geral;

VIII - indivisibilidade dos fundos de reserva e de assistência técnica educacional e social;

IX - Neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;

X - Prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados e cooperativados;

XI - área de admissão de associados limitas às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços”. (BRASIL. Lei nº 5764, 16 de dezembro de 1971)

A observação da legislação especial, Lei n. 12.690/2012, portanto, é imprescindível. Importante ainda, é verificar como ela vem sendo aplicada pelos tribunais da Justiça do Trabalho.

4. COOPERATIVAS DE TRABALHO

Dos vários ramos cooperativos existentes como o de produção, o de consumo, o de habitação, o agrícola, o de saúde etc., existe o das cooperativas de trabalho, conhecidas anteriormente como, cooperativa de prestação de serviços, que tinham como principal característica, prestar serviços e melhorar as condições gerais de trabalho dos seus associados, sendo formadas por pessoas com a mesma finalidade e profissão, com o objetivo de prestar serviço ao público sem intermediação. Tornando-se com isso bem acessível a todos, pois, qualquer pessoa que exercesse a mesma profissão poderia se organizar com outros para prestar serviço.

Com o desenvolvimento intenso do capitalismo e como uma forma de diminuir o custo da mão de obra para os donos dos meios de produção, passou-se a terceirizar os trabalhos, ou seja, contratar empresas para prestar serviços que não fossem a sua atividade fim. Rudit-Garcia define a terceirização como

[...] o recurso gerencial pelo qual uma empresa transfere parte de sua atividade-fim - industrial, de serviços ou agrícola - para outra unidade empresarial, tendo em vista

flexibilizar a organização e as relações de trabalho e focar esforços em atividades com mais especialização e maior valor agregado (RUDUIT-GARCIA, 2006, p. 311).

Assim, com a oportunidade de gerar mais emprego, as pessoas passaram a se associar para prestar serviços para as empresas tomadoras de serviços, com o desejo de desenvolver seu próprio ramo empresarial. Instalou-se, com isso, uma preocupação: a da intermediação de mão de obra e terceirização por meio de cooperativas fraudulentas (Ruduit-Garcia, 2006).

Em 2012, foi publicada e entrou em vigor a Lei n. 12.690, criando-se direitos/garantias semelhantes às do direito do trabalho, com a finalidade de disciplinar as cooperativas de trabalho, introduzindo, deste modo, um sistema paralelo de regulamentação trabalhista à CLT e ao próprio cooperativismo que, até então, era regulamentado somente pela lei geral 5.764/71.

Observa-se que a finalidade da criação da lei deveria ter dois objetivos: o econômico e o social. O primeiro, visaria levar a mão de obra desses profissionais de forma coletiva, com qualidade e segurança para os seus contratantes e o segundo, para beneficiar esses sócios por meio da cooperativa, pois, segundo os incisos VIII e IX do art. 7º da Lei n. 12.690/12, verifica-se que ela preserva os direitos sociais dos trabalhadores.

Na cooperativa de trabalho, o sócio é usuário e dono. A cooperativa poderá negociar com as empresas (tanto na iniciativa privada, como também com o Estado) que irá contratar seus serviços. Desse modo, a cooperativa receberá o valor pago pelas empresas contratantes e dividirá entre os cooperados na proporção do trabalho de cada um. Deve ficar claro para as cooperativas que elas não devem competir igualando-se com os empregados formais. Nesse sentido, Flavio Bento (2013) aponta que

É importante esclarecer que as sociedades cooperativas estão abrangidas pela ideia de terceirização. Na terceirização, uma empresa [“tomadora de serviços”] repassa a terceiros [pessoas físicas ou jurídicas, como as sociedades cooperativas] a realização de determinados serviços ou a produção de determinado bem que eram realizados ou que podem ser realizados pela própria empresa. Permite-se a terceirização das atividades-meio das empresas [tarefas não essenciais da empresa] e, excepcionalmente, a terceirização de atividades-fim. (BENTO, 2013, p. 03).

Nesse sentido, observamos que, para efeitos das Reclamações Trabalhistas, a Justiça do Trabalho tem considerado que a prestação de serviço dos cooperados se assemelha ao trabalho autônomo, pois se trata de um trabalho em cooperação, não-subordinado. Como pode-se observar em uma citação da Justiça do Trabalho:

As cooperativas têm uma finalidade nobre, que é a de agrupar, pelo princípio da solidariedade e cooperativismo, pessoas com interesses comuns, para, trabalhando em conjunto, coletivamente ou em sistema de cooperação, poderem alcançar, de forma mais satisfatória, estes seus objetivos. As cooperativas existem, pois, para prestação de serviços para seus associados, em proveito deles [assim entendido o fruto desta

prestação de serviço], a fim de atingirem seus objetivos comuns, sem qualquer finalidade de lucro. Há, portanto, uma coordenação de interesses, onde os cooperados almejam, pela reunião de seus esforços, atingir um resultado comum, em proveito de todos (BENTO, 2013; *apud* MINAS GERAIS, 2004 p. 15).

Em outra decisão, a Justiça do Trabalho, observou que:

o instituto das cooperativas de trabalho representa inegável avanço nas relações de trabalho notadamente nos tempos atuais onde as taxas de desemprego atingem números astronômicos e a economia passa por uma mudança profunda em seus conceitos e o carro chefe de tais transformações é, sem dúvida alguma, o trabalho que vem tomando contornos diferentes, mais flexíveis. Assim, verificado que a cooperativa foi regularmente formada, que o reclamante tinha ciência e concordância das condições em que o trabalho, enquanto cooperado, era prestado, e que os serviços prestados pela cooperativa são perfeitamente compatíveis com a terceirização, não há porque não reconhecer a validade da cooperativa” (BENTO, 2013; *apud* MINAS GERAIS, 2004 p. 12).

Observa-se que o art. 5º da Lei n. 12.690/12 adverte que “a cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para intermediação da mão de obra subordinada” (BRASIL. Lei n. 12.690, 19 de julho de 2012.). Ou seja, a cooperativa jamais poderá ser uma captadora de empregados formais para uma determinada empresa. Pelo contrário, ela somente encaminha os seus cooperados para prestação de serviços nas empresas mediante contratos de ordem civil (contrato de prestação de serviços) e não de ordem trabalhista, no qual se reconheceria o vínculo empregatício. Lembrando que o vínculo empregatício não existe entre as cooperativas e seus cooperados, existindo somente entre as empresas terceirizadas e seus subordinados. Assim, ela não deve ser usada como as outras empresas terceirizadas para “evitar o pagamento de benefícios sociais como os planos de saúde, licenças médicas, aposentadorias, férias etc.” (COSTA, 2007, p. 99).

Como foi visto anteriormente, as cooperativas de trabalho são regidas pelo contrato de direito civil e não pelo direito do trabalho, pois esta não tem a função de prestar serviços de atividades fins da empresa, pois, se isto vier ocorrer, ela deixará de ser uma cooperativa para se tornar uma empresa comum ou uma terceirizadora de mão de obra e assumirá os encargos do direito do trabalho em relação aos seus associados, onde passará a ser reconhecido o vínculo empregatício entre ela e seus associados (BENTO, 2013).

De acordo com a ótica do direito cooperativo, Lei n. 5764/71, o cooperativismo tem a missão de atender as necessidades econômicas dos seus sócios, devendo partir dele o comprometimento de contribuir com seus bens ou serviços para benefício do bem comum. Isto significa que, na cooperativa de trabalho, não será diferente: o cooperado também definirá a sua atuação, contribuindo de acordo com as suas especificidades, onde aprimorará sua profissão de modo coletivo.

As cooperativas de trabalho são formadas por pessoas que têm a mesma profissão e o mesmo objetivo para melhorar suas formas de trabalho, sendo sua principal característica a inexistência do vínculo empregatício entre cooperativa e o cooperado, conforme disciplina a Lei n. 12.690/12 que as regulamenta.

Encontra-se a definição da Cooperativa de Trabalho no artigo 2º da Lei n. 12.690/12:

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. (BRASIL. Lei n. 12.690, 19 de julho de 2012.)

Sendo regida pelos seguintes princípios e valores elencados no art. 3º:

- 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. (BRASIL. Lei n. 12.690, 19 de julho de 2012.)

Dessa maneira, será verificado se há precarização do trabalho quando da análise dos direitos assegurados aos trabalhadores celetistas e aos assegurados aos cooperados em cooperativas de trabalho, por meio da reflexão sobre quais são os direitos que não são assegurados aos cooperados em cooperativas de trabalho, sob a lei em rigor.

5. METODOLOGIA

5.1 Metodologia da Pesquisa

Para a construção e desenvolvimento deste estudo, foram adotados dois procedimentos metodológicos. O primeiro foi o embasamento teórico da revisão bibliográfica, permitindo que fizéssemos um levantamento sobre o tema, dando um aprofundamento teórico a partir da análise de discursões dos autores, onde “[...] a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44). Neste sentido, contribuíram para com o desenvolvimento teórico, o autor Flavio Bento com seu artigo “*As novas formas de relação de trabalho e o caso das cooperativas de trabalho no*

Brasil”, que foi fundamental para a construção das ideias que oportunizaram a conclusão do tema; Walmor Frank, com suas ideias sobre o direito das sociedades cooperativas e Miriam Hermi Zaar, com seu trabalho “*Dos socialismos utópico e revolucionário à economia solidária*”.

O segundo, foi a pesquisa documental por meio de registros em documentos públicos, tais quais a Lei n. 5.764, de 16 de dezembro de 1971 que define a política nacional do cooperativismo; a Lei 12.690, 19 de julho de 2012, que dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho; o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a consolidação das leis do trabalho; a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, dentre outras, além da pesquisa realizada nas jurisprudências dos tribunais de Minas Gerais, por meio do artigo do autor Flávio Bento.

A pesquisa documental é definida por Pádua (1997) da seguinte maneira:

Pesquisa documental é aquela realizada a partir de documentos, contemporâneos ou retrospectivos, considerados cientificamente autênticos (não fraudados); tem sido largamente utilizada nas ciências sociais, na investigação histórica, a fim de descrever/comparar fatos sociais, estabelecendo suas características ou tendências [...] (PÁDUA, 1997, p. 62).

Portanto, foi partindo da pesquisa documental, que surgiram dúvidas sobre as cooperativas de trabalho, e assim passou-se a fazer uma pesquisa mais profunda por meio da revisão bibliográfica. Toda essa abordagem metodológica foi utilizada para chegar ao objetivo proposto, ou seja, concluir se há precarização do trabalho por meio da reflexão sobre quais são os direitos que não são assegurados aos cooperados em cooperativas de trabalho, quando, os direitos assegurados pela Lei n. 12.690/12 são postos em observação durante o estudo dos direitos assegurados aos trabalhadores celetistas. Concluindo-se que as cooperativas de trabalho não estariam em desvantagem em relação aos trabalhadores celetistas e que, por isso, não haverá precarização, pois, dependendo da seriedade e da condução dos serviços da cooperativa, esta poderá proporcionar aos seus cooperados condições melhores do que a legislação trabalhista confere aos empregados de modo geral.

Cumpre observar que há uma reduzida literatura existente em artigos e também ainda inexistentes publicações de livros sobre as cooperativas de trabalho e a Lei n. 12.690/12. Destacamos que não foi possível realizar um estudo de caso sobre o assunto, por não existir cooperativas do ramo de trabalho na cidade de Araguaína e na região. Ademais o reduzido número de páginas que foi estabelecido como máximo para confecção do presente trabalho também impossibilitou esta ação.

6. ANÁLISE DOS DIREITOS ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES CELETISTAS E AS GARANTIAS DOS COOPERADOS EM COOPERATIVAS DE TRABALHO

É de conhecimento de qualquer trabalhador celetista o rol dos seus direitos, os quais estão elencados abaixo, na tabela com o objetivo de se verificar se os mesmos direitos são também conferidos aos trabalhadores cooperados conforme a Lei n. 12.690/2012 em seu art.7º e responder ao questionamento colocado como objetivo. E, analisar se é correto comparar os trabalhadores cooperados aos trabalhadores celetistas? E, ainda, verificar se desta comparação existe precarização da relação trabalhista com perdas de direitos. Passemos à demonstração e à análise pela tabela abaixo:

Tabela 1 – Direitos trabalhistas celetistas e cooperados em cooperativa de trabalho

DIREITOS	TRABALHADOR CELETISTA	COOPERADOS EM COOPERATIVAS DE TRABALHO
1. Registro na CTPS	X	
2. Jornada de Trabalho/Duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais (Art. 7º, II)	X	X
3. Salário	X	
4. Retiradas não inferior ao piso da categoria profissional (Art.7º, I – remuneração)		X
5. 13º Salário	X	
6. Descanso semanal remunerado/Repouso semanal remunerado (Art. 7º, III)	X	X
7. Férias/ Repouso Anual Remunerado (Art. 7º, IV)	X	X
8. 1/3 de salário de férias	X	
9. Horas extras	X	
10. FGTS	X	
11. Multa 40% (FGTS)	X	
12. Salário família	X	
13. Adicionais (insalubridade e Periculosidade) / Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas (Art. 7º, VI)	X	X
14. Adicional Noturno/ Retirada para o trabalho noturno superior à do diurno (Art. 7º, V)	X	X
15. Saúde e segurança no trabalho	X	
16. Licença Maternidade	X	
17. Licença paternidade	X	

18. Aviso Prévio	X	
19. Seguro desemprego	X	
20. PREVIDÊNCIA SOCIAL – INSS (Aposentadoria e outros benefícios)	X	
21. Seguro de acidente de trabalho (Art. 7º, VII)		X

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados da Lei n. 12.690/12, Constituição Federal 1988 e CLT (Consolidações das Leis de Trabalho)

7. DISCUSSÃO E ANÁLISE DA TABELA

A tabela foi construída a partir dos principais Direitos dos Trabalhadores Comuns fundamentados na constituição Federal, na CLT, em algumas leis especiais, como a da previdência social e fundo de garantia e a Lei n. 12.690/12.

Analisando os aspectos gerais da tabela acima, podemos concluir que, dos 21 direitos elencados, **05 são conferidos a ambos os trabalhadores**, sendo eles os numerados nos itens:

2) Jornada de Trabalho/Duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais (Art. 7º, II);

6) Descanso semanal remunerado/Repouso semanal remunerado* (Art. 7º, III);

7) Férias/ Repouso Anual Remunerado (Art. 7º, IV);

13) Adicionais (insalubridade e Periculosidade) / Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas (Art. 7º, VI);

14) Adicional Noturno/ Retirada para o trabalho noturno superior à do diurno (Art. 7º, V).

Observa-se que, no item 2, a jornada de trabalho garantida aos celetista é equivalente à duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais descritas pela Lei n. 12.690/12. Tanto o trabalhador celetista quanto o cooperado possuem direito à jornada máxima de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, devendo ficar bem claro que há uma diferença entre estes, pois a jornada de trabalho do trabalhador celetista vem para proteger a parte mais fraca, o empregado, e para os cooperados em cooperativas de trabalho é uma forma de fixação de horário em que ele deve cumprir a execução dos seus serviços como trabalhador autônomo. Entretanto, a cooperativa corre um grande risco de se tornar ou ser fraudulenta quando colocada sob subordinação.

No item 6, o descanso semanal remunerado garantido aos celetistas é equivalente ao repouso semanal remunerado garantido pela Lei n. 12.690/12 aos cooperados, ou seja, os dois

fazem jus a esta garantia, que deve ser preferencialmente aos domingos, e deverá, no caso dos cooperados, ser calculado com base nas retiradas mensais.

No item 7 da tabela, há a demonstração de que as férias equivalem ao repouso anual remunerado garantido pela Lei n. 12.690/12. Porém, a garantia constitucional de 1/3 só cabe aos trabalhadores celetistas, sendo que, os cooperados poderão ter essa garantia se a assembleia geral assim deliberar.

No item 13, os adicionais (insalubridade e Periculosidade) são previsto para os celetistas na proporção de:

Art . 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (BRASIL. Decreto-Lei 5452, 1º de maio de 1943)

Já o adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas previsto no art. 7º, VI da Lei n. 12.690, silencia quanto aos percentuais que deverão ser adotados, devendo a assembleia geral deliberar sobre o montante.

No item 14, o adicional noturno previsto ao celetista é um direito garantido pela Constituição Federal no art.7º do inciso IX que diz que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”. Os trabalhadores celetistas possuem direito ao adicional noturno de 20% sobre o valor da hora diurna, o que é estabelecido pelo art. 73 da CLT que informa que “salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna”.

Já a retirada para o trabalho noturno superior à do diurno, prevista no art. 7º, V, da Lei n. 12.690/12 aos cooperados, padece de omissão quanto ao seu percentual, ficando ao encargo da assembleia geral defini-lo.

Já os direitos exclusivos dos cooperados são os seguintes itens:

2) Retiradas não inferior ao piso da categoria profissional no Art.7º, I, da Lei n. 12.690/12 – remuneração: isso significa que a remuneração do cooperado é diferente do que é estabelecido pela Constituição Federal de 1988, como salário, devendo, no entanto, não ser inferior ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferior ao salário mínimo, devendo ainda ser calculada de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas. Observa-se também que essas retiradas podem ser muito superiores ao piso estabelecido pela categoria profissional dependendo da atividade do profissional, não sendo sinônimo de desvantagem em relação ao salário dos celetistas e devem ser objeto de deliberação da assembleia geral.

21) O Seguro de acidente de trabalho, previsto no art. 7º da Lei n. 12.690/12, é garantido aos cooperados tendo em vista que eles não são obrigados a aderirem ao sistema da previdência social, o que iria lhes garantir diversos benefícios previdenciários. Devem também ser objeto de deliberação da assembleia geral, no entanto, há de se ressaltar que a falta de contribuição com a previdência social irá desprover o cooperado do direito da aposentadoria, devendo, cada cooperado individualmente, associar-se à previdência social ou complementar, para que possa usufruir deste benefício e de outros correlatos ao sistema da previdência social. Nada obsta, porém, que a assembleia geral delibere no sentido de todos os cooperados aderirem à previdência social.

Desta análise geral, podemos concluir que, quando se coloca em observação os direitos do trabalhador celetista e os do cooperado, nota-se uma gama de direitos assegurados aos celetistas que totalizam 13, são eles:

1) Registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social): A CTPS é um documento expedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego que tem por objetivo a formalização dos registros de trabalho do empregado ao longo da sua vida profissional, sendo, portanto, um direito dos celetistas. Quanto ao cooperado, o mesmo é dispensado desta formalidade (registro de trabalho na CTPS), pois a função da cooperativa é prestar serviço ao seu associado e não o inverso;

3) Salário: A Constituição Federal de 1988, define o salário mínimo em seu art. 7º, inciso IV que:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as 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 (BRASIL.1988. Atos constitucionais transitórias).

Já a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 457, estabelece a definição de remuneração da seguinte forma:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados (BRASIL. Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943)

Assim, o trabalhador celetista possui direito ao salário previsto em lei ou Convenção ou acordo coletivo, nos quais podem se estabelecer o piso da categoria profissional.

5) Décimo Terceiro Salário: somente o trabalhador celetista possui esse direito, que lhe será conferido ao final do ano de forma proporcional ou integral, conforme a quantidade de meses trabalhados. Esse direito não é garantido pela Lei n. 12.690/12 aos cooperados, mas poderá ser objeto de deliberação pela assembleia como uma retirada extra ao final de cada ano, conforme o parágrafo 2º do art. 7º da Lei n. 12.690/12.

8) Adicional de 1/3 de Férias: Todos os trabalhadores celetistas possuem direito à Férias com o acréscimo de um adicional, previsto pela Constituição Federal de 1988, equivalente ao valor de 1/3 de salário. Porém, fica facultado à assembleia deliberar sobre essa possibilidade, conforme o parágrafo 2º do art. 7º da Lei n. 12.690/12.

9) Horas extras: esta garantia diz respeito somente ao celetista, no entanto, a CLT regulamenta que as horas extras não podem ultrapassar 2 horas semanais

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período

máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. ((BRASIL. Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943)

Já a Lei n. 12.690/2012, silencia quanto a possibilidade de realizar horas extraordinárias, assim como a quantidade que podem ser trabalhadas semanalmente. Entretanto, a assembleia poderá deliberar sobre estas possibilidades, inclusive sobre qual percentual deverá ser pago para cada hora extra trabalhada, conforme o parágrafo 2 do art. 7º da Lei n. 12.690/2012.

10 e 11) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS e Multa de 40%: trata-se de direitos relativos somente ao trabalhador celetista. O cooperado não possui esses benefícios que foram criados em 1967 pelo Governo Federal para proteger o trabalhador demitido sem justa causa, porém, atualmente, é regulamentado pela Lei n. 8.036 de 11 de maio de 1990, que considera:

Art.15. Para os fins previsto nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que trata os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de natal a que se refere a lei 4090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da lei 4.749 de 12 de agosto de 1965 (...)

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. (BRASIL. Lei n. 8036, 11 de maio de 1990)

12) Salário Família: diz respeito somente ao trabalhador celetista. Foi instituído pela Lei n. 4.266 de 03 de outubro de 1963 e é devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, qualquer que seja o valor e a forma da remuneração e na proporção do respectivo número de filhos até a idade de 14 anos.

15) Saúde e Segurança no Trabalho: A constituição Federal no seu art. 7º, inciso XXVIII, também garante este direito aos trabalhadores, entretanto apenas os trabalhadores celetistas usufruem deste direito obrigatório existente na previdência social. De modo que os cooperados só usufruirão desta garantia se fizerem um seguro privado, ou seja, os cooperados

poderão ter esse direito opcionalmente, quando a cooperativa o estabelecer em seu estatuto, após deliberação da Assembleia Geral. Observa-se que a preservação da Saúde e segurança no trabalho corresponde a uma série de ações que as empresas devem promover, tais como, exames admissionais, periódicos e demissionais, Comissão de Prevenção de Acidente (CIPA) e brigada de incêndio, respeito às normas regulamentadoras do trabalho das mais diversas áreas.

16 e 17) Licença Maternidade e Licença Paternidade: garantidas somente aos trabalhadores celetistas, sendo que a licença maternidade pressupõe um afastamento de 120 dias após o parto e a estabilidade provisória (do início da gravidez até 5 meses após o parto) e a licença paternidade pressupõe um afastamento de 5 dias.

Art. 391-A A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. ”

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (BRASIL, Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943)

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias. (BRASIL 1988, atos das disposições constitucionais transitórias).

A assembleia geral poderá deliberar sobre benefícios equivalentes a licença maternidade e paternidade, conforme o parágrafo 2º, da Lei n. 12.690/12.

18) Aviso prévio: somente é garantido aos trabalhadores celetistas:

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parti que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I – 8 Dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II – 30 Dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 meses de serviço na empresa. (...) (BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, 1º de maio de 1943)

19) Seguro desemprego: garantido somente aos trabalhadores celetistas. A Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990, dispõe sobre o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), dá outras providências e estabelece que:

Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:

I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;

II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (BRASIL, lei 7.998 de 11 de janeiro de 1990)

20) Benefícios do INSS (aposentadoria e outros): é garantido ao trabalhador celetista pela Lei 8213 de 24 de junho de 1991. Observa-se que, dentre os benefícios do INSS oferecidos por esta lei, temos:

20.1) Benefício Previdenciário: Auxílio doença, auxílio acidente, auxílio reclusão, pensão por morte, salário família, salário Maternidade e seguro desemprego ao Pescador Artesanal;

20.2) Benefícios Assistenciais: ao idoso, à pessoa com deficiência e ao trabalhador portuário avulso;

20.3) Benefícios de legislação específica: pensão especial por Hanseníase e pensão especial Talidomida.

Já o cooperado que quiser garantir esses direitos, poderá se filiar ao INSS, passando a contribuir com a previdência social mensalmente, sendo-lhe, portanto, opcional.

A tabela demonstra que, se o trabalhador celetista é posto em comparação ao cooperado em cooperativa de trabalho, este estaria em desvantagem uma vez que a Lei n. 12.690/12 não lhe garante os direitos conquistados pelos trabalhadores, isso fica claro quando se verifica que, dos 21 direitos relacionados, apenas 5 são conferidas às duas categorias, e somente 2 são direitos exclusivos dos cooperados e o restante, que totaliza 14 direitos, se refere exclusivamente aos celetistas.

Cumpra-se observar que a Lei n. 12.690/12 traz em seu art. 7º, parágrafos 2º e 3º, importantes regras para a preservação e melhoria das condições de trabalho dos cooperados, conforme se verifica:

Art.7º. A cooperativa de trabalho deve garanti 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 operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão assemblear em contrário.

§ 2º A Cooperativa de Trabalho buscará meios, inclusive mediante provisionamento de recursos, com base em critérios que devem ser aprovados em Assembleia Geral, para assegurar os direitos previstos nos incisos I, III, IV,

V, VI e VII do caput deste artigo e outros que a Assembleia Geral venha a instituir.

§ 3º A Cooperativa de Trabalho, além dos fundos obrigatórios previstos em lei, poderá criar, em Assembleia Geral, outros fundos, inclusive rotativos, com recursos destinados a fins específicos, fixando o modo de formação, custeio, aplicação e liquidação.

§ 4º (VETADO).

§ 5º A Cooperativa de Trabalho constituída nos termos do inciso I do caput do art. 4º desta Lei poderá, em Assembleia Geral Extraordinária, estabelecer carência na fruição dos direitos previstos nos incisos I e VII do caput deste artigo.

§ 6º As atividades identificadas com o objeto social da Cooperativa de Trabalho prevista no inciso II do caput do art. 4º desta Lei, quando prestadas fora do estabelecimento da cooperativa, deverão ser submetidas a uma coordenação com mandato nunca superior a 1 (um) ano ou ao prazo estipulado para a realização dessas atividades, eleita em reunião específica pelos sócios que se disponham a realizá-las, em que serão expostos os requisitos para sua consecução, os valores contratados e a retribuição pecuniária de cada sócio partícipe. (BRASIL. Lei 12690 de 19 de julho de 2012; grifo nosso).

No entanto, ressalta-se que os parágrafos 2º e 3º, do art.7º, não são de cunho obrigatório das cooperativas de trabalho e sim faculdades, ou seja, a assembleia geral não é obrigada a instituir nenhum direito além dos elencados neste dispositivo, porém o fazendo deverá ter fundos para a manutenção dos mesmos.

Desta forma, fica claro por meio da tabela apresentada uma enorme desvantagem no tocante ao número de direitos que são garantias obrigatórias, previstas em leis aos trabalhadores celetistas, enquanto que para os cooperados há somente um pequeno número de direitos garantidos pelo art. 7º da Lei n. 12.690/12, sendo que, o reconhecimento dos demais direitos pela assembleia geral, não são de cunho obrigatório, estando ainda essas garantias vinculadas a dependência das cooperativas possuírem fundos específicos para a manutenção desses direitos, caracterizando assim a desigualdade entre classes operárias, ou que já prelecionava Marx:

A classe operária não esperava da Comuna² nenhum milagre. Os operários não têm nenhuma utopia já pronta para introduzir “par décret du peuple”. Sabem que para conseguir sua própria emancipação, e com ela essa forma superior de vida para a qual tende irresistivelmente a sociedade atual, por seu próprio desenvolvimento econômico, terão que enfrentar longas lutas, toda uma série de processos históricos que transformarão as circunstâncias e os homens. Eles não têm que realizar nenhum ideal, mas simplesmente libertar os elementos da nova sociedade que a velha sociedade burguesa agonizante traz em seu seio (MARX, 1961, p. 86).

Cumprido ressalta que todos os movimentos sociais instituídos a partir da Revolução Industrial e a Revolução Francesa foram em prol dos menos favorecidos especialmente da classe trabalhadora que por meio do associativismo, sindicalismo, etc., conseguiram

² Comuna de Paris, foi o primeiro governo operário da história fundado em 1871 na capital francesa por ocasião da resistência popular ante a invasão do reino da Prússia adotou uma política de caráter socialista, baseada nos princípios da Primeira Internacional dos Trabalhadores

implementar reais progressos com garantias dos direitos nos sistemas trabalhistas dos mais diversos países, sendo a classe operária vítima e sofredora dos maiores abusos da história do trabalho em relação a classe dominante/burguesia. A criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, pelo tratado de Versalhes, foi fundamental para a promoção da justiça social o trabalho, especialmente após a 1ª Conferência Internacional do Trabalho em 1926, garantindo aos trabalhadores o mínimo de proteção que deveria ser seguido no âmbito internacional. A OIT desempenhou um papel importante na definição das legislações trabalhista e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho iniciou-se com a análise do surgimento do capitalismo, das cooperativas como uma forma de contraposição ao sistema, que levou em conta o trabalho solidário fundamentado em princípios, que, posteriormente, evoluiu para as cooperativas de trabalho, sendo inauguradas no Brasil a partir da Lei n. 12.690/12, que, ao regulamentar as cooperativas de trabalho ensejou dúvida sobre a eventual precarização do trabalho.

No entanto, o estudo do referencial bibliográfico pautado, especialmente, nos estudos de Flávio Bento, juntamente com a análise da legislação trabalhista e da legislação cooperativista, somando-se às decisões jurisprudenciais e análise dos direitos em espécie, proporcionou responder ao objetivo geral proposto inicialmente, e foi possível concluir que não há que se falar em precarização do trabalho quando da observação dos direitos entre trabalhadores celetista e cooperados.

Desta maneira, fica claro que, embora a lei não tenha assegurado os mesmos direitos dos celetistas aos cooperados, ela delegou à assembleia geral a possibilidade de instituí-los. Da mesma maneira que a assembleia geral poderá deliberar sobre a criação de fundos além dos obrigatórios, com fins específicos para manter os direitos que vierem a ser instituídos. A assembleia geral, como órgão máximo da cooperativa, poderá conferir aos cooperados praticamente todos os direitos que são garantidos pela legislação trabalhista aos trabalhadores.

O vínculo empregatício só é existente nas relações de trabalho, carecendo os cooperados totalmente deste requisito, já que os dois dispositivos legais cooperativistas ressaltam que não há vínculo empregatício entre cooperados e cooperativas, não restando as mínimas condições para a configuração da relação de emprego, tais como a subordinação.

A não caracterização do trabalho cooperado como trabalho subordinado, significa que a lei somente ampara os cooperados, resguardando-lhes direitos mínimos, que podem ser ampliados pela assembleia geral. Ficando claro que a Lei n. 12.690/12 precariza a forma de trabalho dos cooperados.

Deste modo, a comparação entre cooperados e celetistas, configura que os cooperados se equiparam aos trabalhadores autônomos, porém continuam em desvantagem em relação aos trabalhadores celetistas. Pois, continuam sobre a dependência da seriedade e da condução dos serviços das cooperativas, que poderão proporcionar aos seus cooperados condições melhores do que a legislação trabalhista confere aos empregados de modo geral. Assim, há precarização do trabalho em cooperativas de trabalho mesmo quando estas estiverem, rigorosamente, obedecendo a Lei n. 12.690/12 e subsidiariamente a Lei n. 5.764/71, está configurada. Obviamente, deverá, diante do caso concreto, ser analisado o objeto da cooperativa de trabalho, a gama de serviços, o faturamento e outros detalhes que poderão contribuir para que a assembleia geral institua o máximo de benefícios possíveis aos seus sócios, sendo, no entanto, sempre faculdades que não passam de meras possibilidades e que estarão sempre na dependência de outros fatores como por exemplo fundos de manutenção dos direitos deliberados.

Tratando-se de cooperativas de trabalho que não seguem a legislação e encontram-se irregulares, muitas vezes poderão enveredar para o mundo das fraudes e, neste caso, serão comparadas com empresas mercantis que deverão reconhecer vínculo empregatício com seus cooperados, arcando com todos os direitos trabalhistas que vierem a ser reconhecidos judicialmente.

O levantamento dos direitos em espécies foi fundamental para que se atendesse ao objetivo, uma vez que foi realizada ampla reflexão sobre todos os direitos que são assegurados aos trabalhadores e que não são assegurados aos cooperados, mas que se encontram em poder da assembleia geral a faculdade de instituí-los e provê-los por meio de fundos que podem ser criados para este fim.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **A dialética do trabalho**: escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, p.160, 2004.

BENTO, Flavio. **As novas formas de relação de trabalho e o caso das cooperativas de trabalho no Brasil**. In: V simpósio internacional lutas sociais na américa latina, 2013, Paraná: Universidade Estadual de Londrina. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/flaviobento.pdf>> Acesso em: 03/05/2015

_____. MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região**. Recurso Ordinário n. 524/2004. Decisão: 26.10.2004. Recorrente (s): Jose Geraldo da Silva Junior; INFOCOOP SERVICOS, Cooperativa de Profissionais de Prestação de Serviços Ltda. DJMG, 06.11.2004, p. 15. Relator Juiz Emerson José Alves Lage

_____. MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região**. Recurso Ordinário n. 12097/1998. Decisão: 24.03.1999. Recorrente: COOPSEGSERVS, Cooperativa Mineira de Vigilância Segurança e Serviços Gerais Ltda. Recorrido: Márcia Cristina Vasconcelos. DJMG, 04.05.1999, p. 12. Relator Juiz Marcos Heluey Molinari.

BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. In: VADE MECUM. 13. ed. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. 1223-1225

BRASIL. **Lei n. 5764, 16 de dezembro de 1971**. Define a política nacional do cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: >http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L5764.htm<. Acesso em 03/08/2015

BRASIL. **Lei n. 8036, 11 de maio de 1990**. Dispõem sobre o fundo de garantia do tempo de serviços e dá outras providencias. In: VADE MECUM. 13. ed. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. 1373-1381 p.

BRASIL. **Lei n. 12.690, 19 de julho de 2012**. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho - PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm>. Acesso em: 03/08/2015

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04/08/2015

BRASIL. **Lei 7998 de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7998.htm>. Acesso em: 10/10/2015

CASTRO, Bárbara Geraldo de. **A economia solidária de Paul Singer**: a construção de um projeto político / Bárbara Castro. Campinas, SP: [s. n.], p.242, 2009.

COSTA, Silvia Generali da. **O pai que não é o patrão**: vivências de sujeitos terceirizados no ministério público do estado do Rio Grande do Sul. Acesso em: 03/08/2015
Acesso em:12/07/2015

COLE, G.D.H. Um século de cooperação. Londres: George Allen & Unwin Ltd, p.445, 1944.

FRANK, Walmor. **Direito das sociedades cooperativas: direito cooperativo**. São Paulo: Universidade de São Paulo, p. 01-18, 1978.

FREDERICO, Celso. **O Jovem Max: 1.843 e 1.844 as origens da ontologia do ser social**. 2.ed. São Paulo: Expressão popular, p. 165, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas 2002.
NETO E CAVALCANTE, **Direito do Trabalho**, 5.^a edição, 2010.

MARX, Karl. **A guerra civil na França**. In: MARX, K e ENGELS, F. Obras escolhidas Vol. 02. Rio de Janeiro: Vitória, 1961, pp. 41-105.

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchezine de. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática**. 2. ed. Campinas: Papiros, 1997.

PIANA, MC. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 233 p. ISBN 978-85-7983-038-9. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-02.pdf>. Acesso em: 22/11/2015

RUDUIT-GARCIA, Sandro. **Relações interfirmas e emprego na rede de empresas: a experiência de externalização de uma empresa no setor de telecomunicações**. Sociologias, Porto Alegre, UFRGS, v.4, n. 8, 2002.

ZAAR, M. H. **Dos Socialismos Utópico e Revolucionário à Economia Solidária**. Fortaleza: Mercator, p.153-167, set.2013.