

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**DIREITO, ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL II**

FERNANDO GUSTAVO KNOERR

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

ROMEU FARIA THOMÉ DA SILVA

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito, economia e desenvolvimento sustentável II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/ Dom Helder Câmara;

coordenadores: Fernando Gustavo Knoerr, Marco Antônio César Villatore, Romeu Faria Thomé da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-113-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Economia. 3. Desenvolvimento sustentável. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO, ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL II

Apresentação

A Coordenação do Grupo de Trabalho Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável II, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI, sente-se honrada por apresentar essa coletânea de artigos, fruto das pesquisas e dos debates realizados no âmbito do XXIV Congresso do CONPEDI, cujo tema foi Direito e política: da vulnerabilidade à sustentabilidade.

O evento, realizado na capital das Minas Gerais, desenvolveu suas atividades em três Instituições de Ensino Superior: a Faculdade de Direito da UFMG; a Universidade FUMEC; e a Escola Superior Dom Helder Câmara ESDHC, no período de 11 a 14 de novembro de 2015.

Dentre os inúmeros trabalhos encaminhados, provenientes de todas as regiões do País, vinte e seis artigos foram aprovados e selecionados para compor o presente livro do Grupo de Trabalho Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável II, com temas ligados ao Direito Econômico, ao Direito do Consumidor, ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental.

O CONPEDI, desde 2005, fomenta o debate nas áreas do Direito Econômico em grupos de trabalho específicos, como aqueles voltados para as relações de consumo e desenvolvimento, além de investigar a relação entre Direito Econômico, modernidade e análise econômica do Direito, e temas correlatos. Os debates envolvendo tópicos de Direito do Consumidor e do Direito do Trabalho, já tradicionais nos Congressos do CONPEDI, também foram significativos neste encontro realizado em Belo Horizonte.

Convém, entretanto, registrar uma nota de destaque ao incremento substancial das discussões relativas às normas de proteção ambiental e ao princípio do desenvolvimento sustentável nos últimos eventos do CONPEDI, em especial no grupo de trabalho Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável II do XXIV Congresso. Esse aprofundamento se deve à crescente preocupação do ser humano com a manutenção do equilíbrio ambiental, refletida em inúmeros Programas de Pós Graduação espalhados pelo Brasil que se propõem à análise do tema, como o Programa de Mestrado em Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável da Escola Superior Dom Helder Câmara, uma das instituições anfitriãs do evento. A estreita relação instaurada entre as normas de Direito Econômico e as de Direito

Ambiental, em busca de fomentar não apenas o crescimento, mas o desenvolvimento econômico em harmonia com o bem-estar social e a preservação ambiental, demonstra a absoluta adequação desse grupo de trabalho, que incentiva a pesquisa interdisciplinar, aproximando o Direito, a Economia e o Desenvolvimento Sustentável.

A catástrofe envolvendo as barragens de rejeitos da mineradora Samarco, no município mineiro de Mariana, acontecida às vésperas do XXIV Congresso, com gravíssimas repercussões socioambientais, foi abordada pelos coordenadores e pesquisadores do grupo no início dos trabalhos, que prestaram homenagem às vítimas, além de reforçar a convicção de que o desenvolvimento se encontra inexoravelmente atrelado à proteção do meio ambiente.

As normas jurídicas, já utilizadas como instrumentos vocacionados ao crescimento econômico, devem ser compreendidas, a partir da constitucionalização da proteção do meio ambiente, como instrumentos de viabilização do desenvolvimento econômico sustentável.

A construção do conhecimento, paulatinamente, estrutura-se pelo esforço de docentes, doutorandos e mestrados, que desenvolvem a pesquisa jurídica de maneira independente e comprometida. Nessa perspectiva, os vinte e seis artigos apresentam análise interdisciplinar de temas contemporâneos e, desse modo, ofertam efetiva contribuição para a evolução e consolidação de diversos institutos jurídicos.

Não remanescem dúvidas de que a contribuição acadêmica dos pesquisadores participantes do Grupo de Trabalho Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável II é essencial para movimentar os debates social, econômico, ambiental, político e jurídico, revigorando a participação democrática. Aproveitamos para, mais uma vez, tecer sinceros agradecimentos aos autores e, ainda, registrar nosso propósito de instauração de debates impulsionados pelos trabalhos agora publicados, na expectativa de que o elo Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável se fortifique na corrente do CONPEDI. Convidamos, por fim, a todos, para uma profícua leitura.

Belo Horizonte, 15 de novembro de 2015.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Professor Doutor Romeu Faria Thomé da Silva DOM HELDER

Professor Doutor Marco Antônio César Villatore PUCPR/UNINTER/UFSC

Professor Doutor Fernando Gustavo Knoerr - UNICURITIBA

COOPERATIVAS E ASSOCIAÇÕES X RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO COOPERATIVAS Y ASOCIACIONES X RELACIONES DEL TRABAJO Y EMPLEO

Elsa Cristine Bevia

Resumo

As novas práticas profissionais nascidas das cooperativas e associações pautadas na colaboração recíproca e solidariedade, significam um grande avanço e alternativa às relações instituídas pelo sistema de produção capitalista. Este estudo tem o propósito de facilitar a compreensão de algumas características destas associações de trabalhadores e suas diferenças com as empresas privadas em geral, contextualizando e dirimindo uma série de controvérsias acerca do tema, tais como as cooperativas fraudulentas, instituídas para isentar os seus beneficiários das obrigações trabalhistas - caso em que estas obrigações subsistem e as instituições legítimas, onde não existe relação de emprego entre cooperados e associados e suas instituições. Dirimir conflitos decorrentes destas relações de trabalho, embora com diferenciações substantivas, compete igualmente à jurisdição do trabalho.

Palavras-chave: Economia solidária, Relação de emprego, Autonomia do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

Las nuevas prácticas profesionales de las cooperativas y asociaciones guiadas por la cooperación mutua y la solidaridad significan un gran avance y una alternativa a las relaciones perversas que impone el sistema capitalista de producción. Importante la comprensión de algunas de las características de estas asociaciones de trabajadores y sus diferencias con las empresas privadas en general, contextualizando y aclarando una serie de controversias sobre el tema, tales como las cooperativas fraudulentas, establecidas para exentar los beneficiarios de las obligaciones patronales en materia del trabajo, en cuyo caso, estas obligaciones existen y tales como las instituciones legítimas en que no hay relación laboral entre los miembros y asociados y sus instituciones. Resolver los conflictos que surgen de estas relaciones de trabajo, aunque con diferencias sustanciales, también incumben a la jurisdicción del trabajo.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Economía solidaria, Relación de empleo, La autonomía del trabajador

1 Introdução

A crise gerada pelo desemprego e principalmente, as crises desencadeadas pelo processo de trabalho próprio do sistema capitalista de produção, podem ser consideradas as maiores catalisadoras das novas formas de organização propostas pelos trabalhadores, de seu próprio trabalho. Em contraposição ao trabalho pautado na exploração dos operários, na concentração dos lucros nas mãos dos detentores dos meios de produção e no empobrecimento e adoecimento da classe trabalhadora (produtora destes lucros), surge uma proposta pautada na cooperação recíproca, na solidariedade e na autonomia do trabalhador.

Esta proposta, que configura o que se chama de “economia solidária” pode se concretizar nas formas jurídicas mais comuns, através do que conhecemos como cooperativas de trabalho e associações. Estas formas de mobilização social contam com uma organização horizontal dos processos de trabalho, sem a figura do patrão, ou do “chefe”. Por seu cunho eminentemente social, goza de prerrogativas previstas, inclusive, no texto constitucional. Por exemplo, o “adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas.”, previsto na Constituição Federal, art. 146, inciso III, alínea c.

As associações e cooperativas encontram proteção arroladas no art. 5º do texto constitucional, que lhes confere *status* de direito fundamental. No inciso XVII consta: “é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;” e no inciso XVIII prevê “a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas, independentemente de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;”

No intento de gozar dos privilégios das cooperativas e associações sem oferecer a contrapartida inerente a estes institutos, muitos empresários forjam este tipo de iniciativa para usufruir apenas os seus benefícios. Este tipo de polêmica ou mesmo a insatisfação de alguns cooperados ou associados com suas experiências nestas instituições, vem cada vez mais sobrecarregando a jurisdição trabalhista de ações onde se discute a existência ou inexistência de vínculos de trabalho nas cooperativas e associações.

Serão objeto de análise neste artigo, aspectos do cooperativismo de trabalho e das associações e suas implicações nas relações entre os cooperados, com destaque especial às normas trabalhistas, de modo a compreender se são ou não, aplicáveis nas relações construídas em cooperativas e associações de trabalho.

Utilizamos como metodologia a análise de referenciais jurídicos inseridos no ordenamento jurídico brasileiro, a partir da nossa vivência prática na assessoria de empreendimentos de economia solidária no Vale do Itajaí, em Santa Catarina.

2 Objetivos da Economia Solidária: cooperativas e associações como justa organização do trabalho

Nascem as cooperativas como produto da miséria e da utopia, entendidas como busca da própria massa trabalhadora, no sentido de superar seus problemas por seus próprios meios, isto é, pela união de suas forças, de seus próprios recursos e de sua vontade de vencer. (PINHO, 2004. p. 256)

As relações de trabalho e emprego geradas pela lógica de produção capitalista são marcadas por diversos tipos de injustiça: a injustiça de impedir que o trabalhador acesse aos benefícios da riqueza que produziu; a estratégia de colocar, através do estímulo da concorrência profissional, os trabalhadores em posições antagônicas, uns competindo com os outros; a questão do aporte ideológico que justifica e naturaliza as práticas desleais entre colegas de trabalho, que, para conseguirem suas promoções, ou mesmo manter seus empregos, muitas vezes não medem esforços, nem usam escrúpulos.

Como se não bastassem estas e tantas outras práticas, ao fim, quando o trabalhador não mais interessa ao seu empregador, é dispensado da maneira mais sumária e indiferente possível. Muitas vezes, precisa se submeter a severos litígios judiciais para conseguir provar e receber seus direitos sonogados nas relações de trabalho. É que nas relações capitalistas de emprego, o respeito pela dignidade do trabalhador nem sempre é inerente, pois depende da outra parte, o patrão, muitas vezes apenas focado no lucro e insensível às necessidades daqueles que o produzem, que são os trabalhadores.

Neste tipo de economia, não há solidariedade.

Cientes destes limites, cada vez mais os trabalhadores vêm se organizando através de outras perspectivas, para promover a autonomia e o respeito pelo seu próprio trabalho. Associam-se ou formam cooperativas, que, como o próprio nome anuncia, constitui uma forma de organização do trabalho onde a cooperação recíproca é fundamental, onde a solidariedade é o alicerce. São trabalhadores fazendo-se empreendedores e valorando seus próprios esforços. Esta é uma organização de economia solidária.

Sobre a economia solidária, trata-se de denunciar e opor-se às consequências perversas do neoliberalismo, e

Sua origem está ligada à entreatada de pessoas carentes e excluídas da economia de mercado, sem acesso aos bens produtivos, aos serviços, à tecnologia e ao crédito. [...]

A Economia Solidária destaca a pessoa humana como sujeito e fim da atividade econômica, procurando recuperar a dimensão ética e humana das atividades econômicas e opondo-se a um modelo econômico único para todas as culturas e todas as sociedades. (PINHO, 2004. p. 174)

Estas organizações, do ponto de vista institucional, podem se dar através das associações ou das cooperativas. Para ambas, solidárias que são, as normas brasileiras concedem certas prerrogativas:

A diferença essencial está na natureza dos dois processos. As associações são organizações que tem por finalidade a promoção de assistência social, educacional, cultural, representação política, defesa de interesses de classe, filantrópicas; as cooperativas têm finalidade essencialmente econômica. Seu principal objetivo é o de viabilizar o negócio produtivo de seus associados junto ao mercado.

A compreensão dessa diferença é o que determina a melhor adequação de um ou outro modelo. Enquanto a associação é adequada para levar adiante uma atividade social, a cooperativa é mais adequada para desenvolver uma atividade comercial, em média ou grande escala, de forma coletiva, e retirar dela o próprio sustento.

[...]

A associação tem uma grande desvantagem em relação à cooperativa, ela engessa o capital e o patrimônio, em compensação tem algumas vantagens que compensam grupos que querem se organizar, mesmo que para comercializar seus produtos: o gerenciamento é mais simples e o custo de registro é menor. (SEBRAE-MG)

Tratando-se de organização de trabalhadores com intuito de participar das relações comerciais como empreendedores de seu trabalho, a cooperativa é mais adequada, mas conforme o caso e configurado o interesse social e benefício comum que possa ser obtido através da organização, melhor será fazê-la através das associações. Qualquer caso, entretanto, constitui um meio mais justo de encarar o trabalho e o próprio trabalhador.

A sociedade cooperativa é transparente, fazendo a conexão entre trabalhador, sócio cooperado e o mercado de oferta de trabalho, sem obter vantagens pecuniárias. Ela faz a intermediação de negócios representando o seu sócio cooperado. O cooperativismo procura proteger a economia dos sócios cooperados, trabalhadores e se caracteriza, por garantir a participação mais ampla possível da população nos frutos da atividade econômica. (QUEIROZ, 2003. p. 17)

Neste sentido, é importante frisar a autonomia e o empoderamento do trabalhador nos processos decisórios da cooperativa. Isto porque, os princípios do cooperativismo,

segundo QUEIROZ (2003. p. 29), são: a livre adesão; a singularidade do voto (mesmo com cotas diferentes, cada associado tem direito a um só voto, pois **“cada um vale pelo que é e não pelo que tem”**); o controle democrático; a neutralidade (não pode haver nenhum tipo de discriminação); retorno das sobras (a cooperativa não visa lucro, mas pode ter perdas ou sobras, as quais devem ser rateadas ou distribuídas entre os associados); educação permanente e cooperação intersociedade cooperativa.

No caso da educação permanente, esta constitui um elemento de extrema importância para aferição da seriedade da organização. É que,

Com a autogestão, todos participam das decisões independentemente da função que executam. Por isso, todos os membros de um empreendimento solidário precisam ser formados para a gestão coletiva do próprio empreendimento. Todos precisam de uma nova formação já que a forma como a sociedade capitalista se organiza não oportuniza uma cultura de decisão coletiva (GADOTTI, 2009. p. 33)

Não há como se falar da autonomia do trabalhador se este não recebe as condições mínimas necessárias para a participação ativa na gestão da cooperativa. Destaca-se que não somente as direções eleitas pelos trabalhadores detêm o poder decisório sobre alguns assuntos de interesse da organização, mas soberana deverá ser sempre a assembleia geral dos associados e existirão assuntos de tamanha importância, que somente poderão ser objeto de deliberação desta assembleia.

Então, considerando que muitas cooperativas nascem da organização popular, de trabalhadores que nunca assumiram a gestão de um negócio, é necessário qualificar os conhecimentos destes trabalhadores, fazendo deles participantes ativos e conscientes de sua organização popular.

Destaca-se ainda, que não somente popular seria a origem das cooperativas, mas também da associação de setores da classe média,

gente que se recusa a assumir a condição de empregado e de patrão, nos moldes consagrados pelas empresas capitalistas. Manifestam desejo consciente de atuar em grupo e coletivamente, procurando criar um espaço em que as idéias possam ser expostas sem receio de serem subtraídas ou boicotadas, em que as pessoas se olhem desarmadamente entre si, predispostas mais a colaborar que a dominar (OLIVEIRA, 2006. p. 20)

Tanto nas cooperativas de origem popular, quando nas cooperativas de origem na organização da classe média, a horizontalidade das relações entre os cooperados deve ser proeminente. É que o cooperativismo é uma proposta de reforma da sociedade onde o

trabalhador negocia valor de seu próprio trabalho, sem o patrão como intermediário e nesta negociação, imperam a solidariedade e a ajuda mútua. “Filosoficamente, o principal objetivo que aspira é o aperfeiçoamento moral do homem, pelo alto sentido ético da solidariedade, complementado na ação, pela melhoria econômica.” (BULGARELLI apud GONÇALVES NETO, 2004. p. 143)

Importante frisar que as cooperativas de trabalhadores não se organizam com a perspectiva capitalista de acúmulo de lucro, tanto que na cooperativa não há lucros, mas sobras:

Uma das características mais marcantes da economia solidária é o seu sistema de **gestão**, nitidamente distinto do setor privado capitalista. A gestão capitalista está ligada ao acúmulo do capital e ao lucro, ao passo que a gestão solidária está ligada à melhoria da qualidade de vida dos associados, ao empreendimento econômico solidário, a um modo de vida sustentável e ao bem viver da população. São princípios ético-políticos antagônicos aos da gestão dos negócios capitalistas que não beneficia a todos, mas a seus proprietários. (GADOTTI, 2009. p. 32. Grifo no original)

Considerando que o modelo de sistemas de produção dominante no mundo é aquele proposto pelo capitalismo, e que este modelo agrava cada vez mais sua crise, e que “o Novo Cooperativismo tem como base a democracia na produção e na distribuição, a *desalienação* do trabalhador e a luta direta dos movimentos sociais pela geração de trabalho e renda, contra a pobreza e a exclusão social” (PINHO, 2004. p. 246), é justificável e necessário o tratamento diferenciado dado pelas normas pátrias às organizações de trabalhadores.

O problema é que, muitos empresários, interessados em esquivar-se, por exemplo, de suas responsabilidades com seus trabalhadores, induzem estes trabalhadores a vincular-se a cooperativas fraudulentas. Estes desvios da instituição, podem configurar fraude ou ilegalidade:

Quando ocorre a fraude, vemos que os sócios cooperados não conhecem os seus direitos e obrigações e não exercem as suas prerrogativas, não participam das assembleias porque não são comunicados, nem sabem que essa comunicação é obrigatória, sendo um direito inerente à condição de sócio cooperado.

Na ilegalidade notamos, que a sociedade foi mal constituída, não reunindo as mínimas condições de regularidade jurídica nem legal. Neste caso a sociedade cooperativa atua, contrariamente ao disciplinado em lei e com as características de uma “empresa” disfarçada em sociedade cooperativa. (QUEIROZ, 2003. p. 73)

O autor arremata destacando que neste tipo de organização, as decisões são tomadas somente pelo conselho de administração e não pela assembleia onde todos os sócios participam.

Na verdade, a cooperativa de trabalho tem, talvez como característica mais marcante, justamente a democracia, a horizontalidade e a autonomia dos cooperados. Através deste tipo de organização, o trabalhador pode alcançar o senhorio de seu trabalho, alcançar autonomia e autovalorização de seu trabalho. É que na cooperativa de trabalho, para que esta seja legítima, o trabalhador precisa ser seu próprio “patrão”, mas sem ser patrão de nenhum outro. É por isto que, se houvesse relação de emprego nas cooperativas, os associados seriam seus próprios empregadores, o que seria uma anomalia jurídica.

Arrematando a questão,

Quando se fala em cooperativas, algumas imagens confusas podem vir à mente. É sabido que existem muitas unidades produtivas com este nome no Brasil, mas boa parte delas está fundada em estratificação hierárquica rígida e em relações de assalariamento. Assemelham-se a uma empresa qualquer, com uma singular diferença: a supressão dos direitos trabalhistas. São chamadas, por isso mesmo, de *cooperfraudes* ou *coopergatos*. (OLIVEIRA, 2006. p. 19)

O mesmo autor destaca que este tipo de associação não forma economia solidária. Em sua análise, a economia solidária acontece através das **cooperativas populares**, formadas através das gentes que a sociedade não aceita, mas as quais necessitam de trabalho e renda. Através da associação ou cooperativas de trabalho, estas pessoas resgatam sua cidadania, sua dignidade.

No sistema de produção capitalista, quase sempre o trabalhador é descartável. Na grande maioria dos casos, não existe identidade ou empatia entre empregador e empregado. Nas cooperativas é diferente, pois os trabalhadores são também seus “patrões”. HOLZMANN, ao analisar a formação de duas cooperativas (uma metalúrgica e uma de fundição) a partir da associação dos trabalhadores da Metalúrgica Wallig Sul, de Porto Alegre, cujo “fechamento enquanto empresa capitalista não foi aceito pelos operários” (HOLZMANN, 2001. p. 9), pontua:

A condição de associado inaugurava para os trabalhadores das cooperativas o direito à participação nos resultados apurados durante o ano fiscal, assim como tomar parte na decisão a respeito do destino a ser dado àqueles resultados, que na terminologia cooperativista são chamados *sobras*. [...]

Esses novos direitos, derivados da condição de associados, cuja contrapartida eram os deveres de acatar as disposições estatutárias, estabeleceram os parâmetros das novas relações de trabalho que passaram a pautar a convivência do coletivo de trabalhadores que assumiu o risco de enfrentar o desafio de serem os próprios agentes de um empreendimento econômico. (HOLZMANN 2001. p.40-41. grifo no original)

3 Diferenças entre Cooperativa e Associação

Com os devidos destaques a estas formas de organização do trabalho, feitas principalmente através das características do cooperativismo, uma vez que este instituto é mais adequado à organização de trabalhadores para atuarem no mercado de trabalho e obterem através destas práticas os meios para sua subsistência, apresenta-se a seguir quadro sinóptico com as principais diferenças entre as associações e cooperativas. Este quadro foi esquematizado pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE-MG, em seus “Fascículos da Cultura da Cooperação”¹:

CRITÉRIO	ASSOCIAÇÃO	COOPERATIVA
Conceito	Sociedade de pessoas sem fins lucrativos	Sociedade de pessoas sem fins lucrativos e com especificidade de atuação na atividade produtiva/comercial
Finalidade	Representar e defender os interesses dos associados. Estimular a melhoria técnica, profissional e social dos associados. Realizar iniciativas de promoção, educação e assistência social.	Viabilizar e desenvolver atividades de consumo, produção, prestação de serviços, crédito e comercialização, de acordo com os interesses dos seus associados. Formar e capacitar seus integrantes para o trabalho e a vida em comunidade.
Legalização	Aprovação do estatuto em assembléia geral pelos associados. Eleição da diretoria e do conselho fiscal. Elaboração da ata de constituição. Registro do estatuto e da ata de constituição no cartório de registro de pessoas jurídicas da comarca. CNPJ na Receita Federal. Registro no INSS e no Ministério do trabalho.	Aprovação do estatuto em assembléia geral pelos associados. Eleição do conselho de administração (diretoria) e do conselho fiscal. Elaboração da ata de constituição. Registro do estatuto e da ata de constituição na junta comercial. CNPJ na Receita Federal. Inscrição Estadual. Registro no INSS e no Ministério do trabalho. Alvará na prefeitura.
Constituição	Mínimo de duas pessoas.	Mínimo de 20 pessoas físicas
Legislação	Constituição (art. 5o., XVII a XXI, e art 174, par. 2o.). Código Civil	Lei 5.764/71. Constituição (art. 5o. XVII a XXI e art. 174, par 2o.) Código civil.
Patrimônio / Capital	Seu patrimônio é formado por taxa paga pelos associados, doações, fundos e reservas. Não possui capital social. A inexistência do mesmo dificulta a obtenção de financiamento junto às instituições financeiras.	Possui capital social, facilitando, portanto, financiamentos junto às instituições financeiras. O capital social é formado por quotas-partes podendo receber doações, empréstimos e processos de capitalização.
Representação	Pode representar os associados em ações coletivas de seu interesse. É representada por federações e confederações.	Pode representar os associados em ações coletivas do seu interesse. Pode constituir federações e confederações para a sua representação.
Forma de Gestão	Nas decisões em assembléia geral, cada pessoa tem direito a um voto. As decisões	Nas decisões em assembléia geral, cada pessoa tem direito a um voto. As decisões

¹ Disponível em: < <http://www.sebraemg.com.br/culturadacooperacao/associacoes/05.htm> >. Acesso em: 29 jul. 2011.

	devem sempre ser tomadas com a participação e o envolvimento dos associados.	devem sempre ser tomadas com a participação e o envolvimento dos associados.
Abrangência / Área de Ação	Área de atuação limita-se aos seus objetivos, podendo ter abrangência nacional.	Área de atuação limita-se aos seus objetivos e possibilidade de reuniões, podendo ter abrangência nacional.
Operações	A associação não tem como finalidade realizar atividades de comércio, podendo realiza-las para a implementação de seus objetivos sociais. Pode realizar operações financeiras e bancárias usuais.	Realiza plena atividade comercial. Realiza operações financeiras, bancárias e pode candidatar-se a empréstimos e aquisições do governo federal. As cooperativas de produtores rurais são beneficiadas do crédito rural de repasse
Responsabilidades	Os associados não são responsáveis diretamente pelas obrigações contraídas pela associação. A sua diretoria só pode ser responsabilizada se agir sem o consentimento dos associados.	Os associados não são responsáveis diretamente pelas obrigações contraídas pela cooperativa, a não ser no limite de suas quotas-partes e a não ser também nos casos em que decidem que a sua responsabilidade é ilimitada. A sua diretoria só pode ser responsabilizada se agir sem o consentimento dos associados.
Remuneração	Os dirigentes não têm remuneração pelo exercício de suas funções; recebem apenas o reembolso das despesas realizadas para o desempenho dos seus cargos.	Os dirigentes podem ser remunerados por retiradas mensais pró-labore, definidas pela assembléia, além do reembolso de suas despesas.
Contabilidade	Escrituração contábil simplificada.	A escrituração contábil é mais complexa em função do volume de negócios e em função da necessidade de ter contabilidades separadas para as operações com os sócios e com não-sócios.
Tributação	Deve fazer anualmente uma declaração de isenção de imposto de renda.	Não paga Imposto de Renda sobre suas operações com seus associados. Deve recolher o Imposto de Renda Pessoa Jurídica sobre operações com terceiros. Paga as taxas e os impostos decorrentes das ações comerciais.
Fiscalização	Pode ser fiscalizada pela prefeitura, pela Fazenda Estadual, pelo INSS, pelo Ministério do Trabalho e pela Receita Federal.	Pode ser fiscalizada pela prefeitura, pela Fazenda Estadual (nas operações de comércio), pelo INSS, pelo Ministério do Trabalho e pela Receita Federal.
Dissolução	Definida em assembléia geral ou mediante intervenção judicial, realizada pelo Ministério Público.	Definida em assembléia geral e, neste caso ocorre a dissolução. No caso de intervenção judicial, ocorre a liquidação, não podendo ser proposta a falência.
Resultados Financeiros	As possíveis sobras obtidas de operações entre os associados serão aplicadas na própria associação.	Após decisão em assembléia geral, as sobras são divididas de acordo com o volume de negócios de cada associado. Destinam-se 10% para o fundo de reserva e 5% para o Fundo Educacional (FATES)

3.1 O que mudou com a Lei 12.690, de 19.07.2012

A Lei 12.690/12 traz o marco regulatório para a regulamentação das relações entre cooperativas de trabalho e tomadores de serviços. Disciplina a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho, de maneira moderna e busca a superação dos desafios impostos pela incorreta compreensão dos princípios e valores do cooperativismo, tanto no âmbito dos contratantes, quanto na visão dos fiscalizadores, notadamente o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Segundo o art. 4º da Lei, a Cooperativa de Trabalho pode ser:

- 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; e
- II - de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

As principais alterações e inovações trazidas pela Lei 12.690/12 às cooperativas de trabalho são:

- a) Redução do numero mínimo para constituição de uma cooperativa de trabalho, da previsão anterior de 20 para apenas 07 sócios;
- b) Instituição de direitos mínimos dos sócios, tais como: retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional ou ao salário mínimo; duração do trabalho de oito horas, ressalvada escalas e plantões, que poderão ser compensadas; repouso semanal e anual remunerado; retirada para o trabalho noturno superior ao diurno; adicional para atividades insalubres ou perigosas; seguro acidente de trabalho; observância obrigatória das normas de saúde e segurança do trabalho em vigor, dentre outras;
- c) Eleição de uma coordenação, com mandato de um ano, para as cooperativas de trabalho da modalidade serviços, cujos associados realizem suas atividades fora do estabelecimento da cooperativa. Ela será o elo do relacionamento do contratante com cooperativa;
- d) Utilização obrigatória da expressão “cooperativa de trabalho” no nome da cooperativa;
- e) Obrigatoriedade de realização de ao menos uma Assembléia Geral Especial anual, sem exclusão das já previstas na Lei nº. 5.764/71, para tratar de assuntos específicos como disciplina, direitos e deveres dos sócios, dentre outros;
- f) Forma específica de convocação de assembléias gerais, contemplando a possibilidade de notificação pessoal, postal e por edital, dependendo do caso;

g) Possibilidade das cooperativas com menos de 19 sócios estabelecerem composição diferenciada dos Conselhos de Administração e Fiscal, respeitando, entretanto, número mínimo de três conselheiros fiscais;

h) Prazo de 12 meses para as cooperativas de trabalho adequarem seus estatutos sociais às novas disposições legais, sem a imposição de sanções legais neste período, bem como assegurarem a seus sócios os direitos elencados na alínea b;

Excluem-se no âmbito da Lei nº 12.690/12, art. 1º, parágrafo único:

I - as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde suplementar;

II - 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;

III - as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; e

IV - as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.

O cooperativismo passa a ter como legislação regulamentadora a Lei 5.764/1971, o Código Civil de 2002 e a Lei 12.690/12.

4 Relações de trabalho e emprego nas cooperativas de trabalho e associações

Nem toda relação de trabalho é necessariamente relação de emprego. O termo “relação de trabalho” é amplo e abrange toda relação que abranja uma obrigação de fazer “consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2010, p. 265). Ou seja: constitui relação de trabalho o trabalho autônomo, avulso, os estágios, enfim, todo e qualquer tipo de relação onde uma pessoa oferece seu trabalho em troca de algum tipo de retribuição, pecuniária ou não. A relação de emprego, é um termo menos abrangente e que, para se configurar, exige a presença de certos requisitos. Então, embora toda relação de emprego seja uma relação de trabalho, o contrário não é verdade.

MARTINS (2009. p.129-130), define os requisitos para configurar a condição de empregado num trabalhador. Decorrem estes requisitos da CLT, art. 3º, onde se lê que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste** e mediante salário” (sem grifo no original). Do termo

grifado, o autor extrai um dos requisitos expressos em sua doutrina, qual seja, a **subordinação**. O trabalhador empregado é dirigido por outra pessoa, no caso, o empregador.

Destaca:

Emprega o art. 3º da CLT a denominação *dependência*. Esse termo não é adequado, pois o filho pode ser dependente do pai, mas não é a ele subordinado. A denominação mais correta é, portanto, subordinação. É também a palavra mais aceita na doutrina e jurisprudência.

Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. (MARTINS, 2009. p. 130. Grifo no original.)

No mesmo sentido, figura o entendimento de outros doutrinadores do direito do trabalho. Veja-se: “Definimos relação de emprego como a *relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado*” (NASCIMENTO, 2008, p. 562. Grifo no original.) Ou ainda: “Empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha **subordinadamente** e de modo não-eventual para outrem, de quem recebe salário.” (NASCIMENTO, 2008. p. 562. Sem grifo no original.)

Como se vê, todos os doutrinadores abstraem a mesma lição da CLT acerca da relação de emprego: a conclusão de que esta, para se configurar, exige a presença do elemento “subordinação”. Há doutrinadores que indicam, inclusive, que este requisito seria o primordial na diferenciação da relação de emprego das demais formas de relação de trabalho:

Não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel dos cinco elementos fático-jurídicos que a compõe, será a **subordinação**, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia. (DELGADO, 2010. p. 280. Sem grifo no original)

Sublinhar esta característica nas relações de emprego, para demonstrar se estas existem ou não nas cooperativas e associações é importante, pois como já analisado no item 2, uma das características mais marcantes e possivelmente, a que mais diferencia as cooperativas das empresas privadas em geral, em termos de trabalho, é justamente a horizontalidade, ou, ausência de subordinação, nos processos de trabalho e de tomada de decisões.

Aliás, esta característica das cooperativas e associações é indicada pela própria doutrina em matéria de direito do trabalho: “Os membros da cooperativa não têm subordinação entre si, mas vivem num regime de colaboração [...] a relação entre cooperado e cooperativa é de associação” (MARTINS, 2009. p. 177)

Não há, portanto, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos. O que existe é a colaboração entre os associados. Com isto, as associações, por exemplo, pessoas jurídicas de direito privado (nos termos do Código Civil, art. 44), cumprem a disposição normativa prevista no mesmo diploma:

Art. 53. Constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos.

Parágrafo único. Não há, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos.

A subordinação, elemento mais proeminente da relação de emprego, é incompatível com o formato legal das associações. Sendo a associação legítima, não pode ter, com seus associados, relação de emprego. Logicamente, poderá uma associação, ter empregados, mas estes não serão associados.

A regra para as cooperativas é semelhante: as cooperativas também poderão ter empregados, mas estes não serão cooperados em pleno exercício de seus direitos e deveres:

O sócio que decidir estabelecer relação empregatícia com a sociedade cooperativa perde o direito de participar em assembleias gerais, de votar e ser votado, até que sejam aprovadas as contas, do exercício em que ele deixou de manter a relação de emprego com a cooperativa (QUEIROZ, 2003. p. 57)

Trata-se da mesma lógica: o cooperado participa ativamente das tomadas de decisões de sua cooperativa. Tem direito de compor as assembleias gerais, onde pode votar e ser votado, pode também participar dos conselhos desta entidade e geri-la administrativamente, ou ao menos, politicamente. Nenhum cooperado é subordinado a outro. Cada cooperado é colaborador da entidade, no sentido mais solidário da palavra.

Esta é a perspectiva que enseja as disposições normativas sobre o tema, tanto na CLT, art. 442, parágrafo único: “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.” A Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971, que trata das cooperativas e em seu artigo 90 dispõe: “Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.”

Como já frisado, as cooperativas poderão ter empregados, mas estes não o serão em hipótese alguma, em virtude da sua condição de cooperado, caso o sejam. Ou seja: são incompatíveis as condições de cooperado e de empregado. A primeira por não poder conter o

requisito da subordinação e a segunda, por não poder abrir mão deste para constituir-se. A primeira marcada pela autonomia e a segunda privada desta.

No caso de contarem as cooperativas com empregados, nos termos da já citada Lei Nº 5.764/71, art. 91: “As cooperativas igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária.”

No Código Civil, art. 1.094, constam as “características da sociedade cooperativa:

Art. 1.094. São características da sociedade cooperativa:

I - variabilidade, ou dispensa do capital social;

II - concurso de sócios em número mínimo necessário a compor a administração da sociedade, sem limitação de número máximo;

III - limitação do valor da soma de quotas do capital social que cada sócio poderá tomar;

IV - intransferibilidade das quotas do capital a terceiros estranhos à sociedade, ainda que por herança;

V - *quorum*, para a assembléia geral funcionar e deliberar, fundado no número de sócios presentes à reunião, e não no capital social representado;

VI - direito de cada sócio a um só voto nas deliberações, tenha ou não capital a sociedade, e qualquer que seja o valor de sua participação;

VII - distribuição dos resultados, proporcionalmente ao valor das operações efetuadas pelo sócio com a sociedade, podendo ser atribuído juro fixo ao capital realizado;

VIII - indivisibilidade do fundo de reserva entre os sócios, ainda que em caso de dissolução da sociedade.

Deste texto normativo, notam-se diversas incompatibilidades com as práticas empresariais do mercado privado. Por exemplo: as cotas não se transferem nem mesmo por herança; os votos na assembléia se distribuem por cooperado individualmente e não proporcionalmente às suas cotas e o quorum para estas assembléias verifica-se não por cotas representadas, mas por cooperados presentes.

A organização econômica das cooperativas e associações é diferente da organização econômica das empresas privadas. A relação entre os cooperados e associados e sua instituição, também é diferente da relação entre empregadores e empregados. Na prática tudo isto é diferente. Perante a lei, não há que se falar em relação de emprego onde os requisitos desta relação não se fazem presente.

5 Considerações finais

As normas jurídicas do direito do trabalho e do direito processual do trabalho são orientadas, acima de tudo, pela percepção da desigualdade de forças existente entre empregado e empregador. Então, os princípios do direito do trabalho são marcados pelo esforço centrado em equilibrar estas forças desiguais.

Nas relações de emprego, os empregadores, detentores dos meios de produção, detém notório poder em relação aos seus subordinados, os empregados. Numa associação ou cooperativa, esta desigualdade não existe, pois os donos dos meios de produção são os próprios trabalhadores. Decorrência lógica, portanto, é a desnecessidade de medidas especiais para equacionar estas forças, que já são equilibradas e não se organizam numa lógica de contraposição ou disputa, mas de mútua cooperação.

Ao se analisar as relações existentes entre cooperados e associados e cooperativas e associações, respectivamente, devem ser considerados os princípios jurídicos e suas finalidades, a fim de saber quais são as normas aplicáveis aos casos concretos.

No caso das cooperativas, não existem, como já visto, elementos da relação de emprego. Não existe contrato de trabalho, ou seja: não há relação de emprego, nem fática, nem formal. Em lugar disto, os associados e cooperados vinculam-se pelas “fichas de sócios” ou pela aquisição de cotas e atuam através dos espaços democráticos de gestão, sendo eleitos ou debatendo e deliberando nas assembleias e reuniões das instituições.

Destas assembleias e reuniões, emanam atas e relatórios, resoluções e ofícios, bem como outros instrumentos que caracterizam a organização popular. Nestes documentos constam as assinaturas dos cooperados e associados, ficando assim, clara a sua vinculação nesta condição e não na condição de empregado.

Nas relações de emprego, os salários são fixados pelos empregadores, ao passo que nas cooperativas e associações, a retribuição pelo trabalho é determinada pelo próprio coletivo de trabalhadores que valora e negocia de modo mais justo os termos em que atuarão e, se vierem a haver sobras financeiras, o destino destas será, também, democrática e horizontalmente, definido, seja por deliberação da assembleia, seja através das diretrizes gerais determinadas por esta assembleia.

Os magistrados devem atentar-se à realidade dos fatos ao deparar-se com este tipo de caso, pois assim como é importante proteger os trabalhadores das fraudes praticadas através da simulação das cooperativas e associações, também é importante (tanto quanto ou mais) proteger os institutos das cooperativas e associações, uma vez que estes são espaços, os mais propícios ao pleno desenvolvimento humano e valorização do trabalhador.

Nas cooperativas de trabalho e nas associações, a vinculação do trabalhador é voluntária, autônoma e com justa distribuição, pois, via de regra, os trabalhadores podem definir seu horário de trabalho e receber distribuição das sobras ou retribuição pelo trabalho de modo proporcional à sua dedicação.

Curiosamente, considerando estas peculiaridades e a natureza das relações dos cooperados entre si e dos associados entre si, e as instituições às quais vinculam-se, quando houver divergências entre cooperados ou associados, no tocante à competência jurisdicional, assim como nas relações de emprego, igualmente cabe à Justiça do Trabalho resolver as divergências entre associados e cooperados, pois sua competência foi ampliada com a Emenda Constitucional nº 45/2004, devendo dirimir, a partir deste marco jurídico, os conflitos originados nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 28 jul. 2015.

_____. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 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 28 jul. 2015.

_____. **Lei Nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil.** Publicado no Diário Oficial da União em 11 de janeiro de 2002. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm. Acesso em 28 jul. 2015.

_____. **Lei Nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências.** Publicado no Diário Oficial da União em 16 de dezembro de 1971. Disponível em http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L5764.htm. Acesso em 28 jul. 2015.

_____. **Lei Nº 12.690 de 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.** Publicado no Diário Oficial da União em 16 de dezembro de 1971. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm. Acesso em 28 jul. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. 1373 p.

GADOTTI, Moacir. **Economia solidária como práxis pedagógica.** São Paulo: Ed. e Liv. Instituto Paulo Freire, 2009. 135 p, il.

GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. **Lições de direito societário:** teoria geral, sociedade simples, sociedade cooperativa, sociedade em nome coletivo, de capital e indústria, em conta de participação, sociedade limitada, à luz do código civil de 2002. 2. ed., rev. e atual. São Paulo : Juarez de Oliveira, 2004. xi, 352 p.

HOLZMANN, Lorena. **Operários sem patrão:** gestão cooperativa e dilemas da democracia. São Carlos, SP: EdUFScar, 2001. 171 p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.**25. ed. atual. até 31-12-2008. São Paulo: Atlas, 2009. xxxiv, 876 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho.23. ed., rev. e atual. São Paulo : Saraiva, 2008. xxiii, 1312 p.

OLIVEIRA, Paulo de Salles. **Cultura solidária em cooperativas:** projetos coletivos de mudança de vida. São Paulo: Edusp, 2006. 155 p.

PINHO, Diva Benevides. **O cooperativismo no Brasil:** da vertente pioneira à vertente solidária. São Paulo : Saraiva, 2004. xvii, 357 p.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual da cooperativa de serviços e trabalho:** os cuidados, formas de constituição, riscos, benefícios, legislação e vantagens. 7. ed. São Paulo: STS, 2003. 185 p.

SEBRAE. **Diferenças entre associações e cooperativas.** Disponível em: < <http://www.sebraemg.com.br/culturadacooperacao/associacoes/05.htm> >. Acesso em: 29 jul. 2015.