

VIVIAN SOFILIO HONORATO

RA n.º 00169029

AS COOPERATIVAS DE TRABALHO E A GARANTIA AO EMPREGO
EQUIPARADA AOS DIRIGENTES SINDICAIS PREVISTA NO ARTIGO N.º 55 DA
LEI N.º 5.764/1971

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC - SP

SÃO PAULO 2017

VIVIAN SOFILIO HONORATO

RA n.º 00169029

AS COOPERATIVAS DE TRABALHO E A GARANTIA AO EMPREGO
EQUIPARADA AOS DIRIGENTES SINDICAIS PREVISTA NO ARTIGO N.º 55 DA
LEI N.º 5.764/1971

Monografia apresentada como
requisição parcial para obtenção da
licenciatura plena de especialização
em Direito do Trabalho da Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo –
PUCSP - sob orientação do professor
Marcelo Morelatti Valença.

SÃO PAULO 2017

Dedico este estudo monográfico aos meus pais, que, sempre rigorosos com os estudos, me mostraram a importância da constante busca por conhecimento para a minha evolução; e também ao meu marido e filho, pela paciência e incentivos constantes.

Agradeço a Deus, que sempre caminhou à minha frente, mostrando o caminho certo a seguir.

Resumo

O presente trabalho tem o objetivo de demonstrar a dificuldade de aplicação do direito da garantia de emprego aos empregados membros de diretoria das cooperativas de trabalho. Assim, apresenta uma visão sobre as sociedades cooperativas, em especial a cooperativa de trabalho, bem como sobre as formas de garantia de emprego estabelecidas em lei. Aborda o conceito e natureza jurídica desses institutos, e suas origens no direito brasileiro.

Visa ainda verificar a aplicabilidade nas cooperativas de trabalho, da garantia de emprego equiparada às dos dirigentes sindicais. Por fim, traz um problema atualmente enfrentado de criação de cooperativas sem qualquer critério e fora das previsões legais.

Abstract

The present work is to demonstrate the difficulty of applying the right to guarantee employment to members of the board of directors of labor cooperatives. Then, discuss a vision on cooperative societies, especially the cooperative of work, as well as on the forms of guarantee of employment established by law. It addresses the concept and legal nature of these institutes, and their origins in Brazilian law.

Also aims to verifying the applicability in labor cooperatives of guaranteeing employment equivalent to those of union leaders. Finally, it presents a problem currently facing the creation of cooperatives without any criterion and outside legal predictions.

Sumário

Capítulo 1 – Cooperativas de Trabalho	11
1.1 Aspectos Gerais	11
1.1.1 Histórico da Evolução no Brasil	12
1.1.2 Conceito.....	144
1.1.3 Quanto à Natureza Jurídica	Erro! Indicador não definido. 6
1.1.4 Quanto ao Objetivo	Erro! Indicador não definido. 7
1.1.5 Quanto aos Princípios.....	Erro! Indicador não definido. 8
Capítulo 2 – Garantia de Emprego	21
2.1 Conceito.....	2121
2.2 Histórico.....	223
2.3 Hipóteses de Garantia de Emprego.....	24
Capítulo 3 – A Garantia de Emprego aos Dirigentes de Cooperativa de Trabalho	322
3.1- A aplicabilidade da Lei n.º 5.764/71.....	355
3.1.1 Lei n.º 5.764/71 x Lei n.º 12.690/12.....	35
3.2 A problemática atual de criação de cooperativas de trabalho	Erro! Indicador não definido. 2
Conclusão.....	477
Referências.....	49

Introdução

O objetivo desta monografia é demonstrar um problema atualmente vivenciado no poder judiciário, de aplicação da garantia de emprego prevista na Lei n.º 5.764/71, equiparada aos dirigentes sindicais, às cooperativas de trabalho, seja pelas características inerentes a esse tipo de sociedade, prevista na Lei n.º 12.690/12, ou pela criação desvirtuada com o único fim de se garantir o emprego.

Tal situação é mais comum em algumas categorias profissionais, e tem chamado a atenção principalmente na categoria dos propagandistas vendedores de produtos farmacêuticos, empregados das indústrias farmacêuticas. Assim, o estudo foi direcionado e focado para essa categoria.

Assim, se faz necessário inicialmente uma breve digressão no conceito de cooperativas e cooperativas de trabalho. Portanto, no primeiro capítulo são verificados os aspectos gerais, histórico, natureza jurídica e características das cooperativas de trabalho.

Em seguida, importante trazer o conceito, histórico e hipótese de garantia de emprego, para que se explore as possibilidades em que será conferida.

Desta forma, utilizando o conceito propriamente dito da garantia de emprego, será observada a inaplicabilidade desse direito aos membros da diretoria das cooperativas de trabalho.

Neste esboço o estudo pretende demonstrar de forma conceitual e, também exemplificativa, as dificuldades enfrentadas atualmente para o enquadramento da garantia de emprego prevista na Lei das Cooperativas, Lei n.º 5.764/71, equiparada à dos dirigentes sindicais, às cooperativas de trabalho, reguladas por lei própria, Lei n.º 12.690/12.

Tudo isso devido às próprias características atribuídas por lei, às regras definidas nos Estatutos Sociais, e também à falta de critério e ponderação na criação de novas sociedades cooperativas em repetição à já existentes.

Para toda a situação apresentada, são trazidos julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho de algumas regiões do Brasil e também de algumas Varas do Trabalho, demonstrando assim, na pratica os apontamentos realizados.

CAPÍTULO 1 – COOPERATIVAS DE TRABALHO

1.1 Aspectos Gerais

O cooperativismo em si data de muitos anos, em tempos antigos as cooperativas já eram encontradas na caça, na pesca e até na construção de casas dos povos antigos.

No Egito antigo, Babilônia e na Grécia já havia associações ou grupos similares às cooperativas.

Alguns nomes merecem destaque como percursores do cooperativismo de trabalho pelo mundo, como John Bellers na Inglaterra, que formou colônias cooperativas de trabalho em 1690; Charles Fourier na França, que sustentava a criação de comunas agrícolas; e Robert Owen na Escócia, considerado o “pai do cooperativismo”, que criou comunidade operária e defendia a ajuda mútua para os trabalhadores obterem seus fins.

O cooperativismo teve início e se desenvolveu com o foco nas pessoas, no bem comum, em buscar os mesmos interesses. De acordo com Sérgio Pinto Martins:

“O cooperativismo tem fundamento no humanismo, visando que cada pessoa pratique atos em benefício da coletividade.”¹

As cooperativas são abordadas também pela OIT, que em sua Recomendação n.º 127, de 21 de junho de 1966, trata do papel das cooperativas no progresso econômico e social dos países em vias de desenvolvimento, a norma estabelece que seu âmbito de aplicação diz respeito a qualquer categoria de cooperativas, e ainda, dispõe que “com a finalidade de melhorar as oportunidades

¹ MARTINS, Sergio Pinto. Cooperativas de Trabalho. 6 ed. São Paulo. Atlas, 2015.

de emprego, as condições de trabalho e as receitas dos trabalhadores agrícolas sem-terra, deveriam estes ser ajudados, quando for conveniente, a organizarem-se, voluntariamente, em Cooperativas de Trabalho”.

1.1.1 Histórico da Evolução no Brasil

No Brasil, as cooperativas surgiram no mesmo momento em que o movimento sindical, e acabou com ele se desenvolvendo.

Não há certeza quanto à data da constituição da primeira cooperativa no Brasil. Para alguns autores, a primeira foi fundada em 1847 no Paraná; já para Carlos Alberto Soares de Queiroz a primeira cooperativa teria sido fundada em 1887²; e ainda, há os que acreditem que a primeira cooperativa foi a Associação Cooperativa dos Empregados da Companhia Telefônica, em Limeira, fundada em 1891.

De qualquer forma, desde então foram se desenvolvendo diversas cooperativas pelo Brasil, dos mais variados tipos, como nas áreas de eletrificação e telefonia rural, transporte, trabalho, escolar, crédito agrícola e crédito mútuo. E assim, também foram surgindo os Decretos, autorizando e regulamento o funcionamento de tais sociedades.

Hoje em dia, a Lei n.º 5.764/71 define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas e dá outras providências. Dentre os principais artigos, destacam-se os artigos 3º e 4º, abaixo transcritos:

Art. 3º Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o

² QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. Manual da Cooperativa de Serviços e Trabalho. 5 ed. São Paulo. STS, 1998.

exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

I - adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;

II - variabilidade do capital social representado por quotas-partes;

III - limitação do número de quotas-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 - inaccessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;

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 Assembléia 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 Assembléia 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 da cooperativa;

XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

Já quanto às cooperativas de trabalho, a história começou no litoral paulista, com a fundação da Cooperativa de Trabalho dos Carregadores e Transportadores de Bagagens do Porto de Santos, em 1938, e além das regras gerais previstas na lei acima mencionada, possuem lei específica que as regulamenta, a Lei n.º 12.690/12, que dispõe sobre a organização e o funcionamento de tais cooperativas, conforme prevê o artigo 1º, abaixo transcrito:

Art. 1º A Cooperativa de Trabalho é regulada por esta Lei e, no que com ela não colidir, pelas Leis nos 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002 -Código Civil.

Parágrafo único. Estão excluídas do âmbito desta Lei:

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.

Nos dias atuais, tanto o movimento cooperativista, quanto as cooperativas de trabalho encontram-se em processo de expansão. Diversos autores reconhecem tal crescimento a partir da década de 90, e atribuem tanto ao movimento de precarização das relações de trabalho, quanto à expansão do desemprego.

Hoje há 895 cooperativas de trabalho cadastradas na Organização das Cooperativas do Brasil – OCB³, que é a entidade privada que congrega todas as cooperativas brasileiras, de todos os ramos.

1.1.2 Conceito

Segundo conceito de Valentim Carrion, cooperativa de trabalho é:

(...) a associação voluntária de pessoas que contribuem com seu esforço pessoal ou suas economias, a fim de obter para si, as vantagens que o agrupamento possa propiciar.⁴

Indica o artigo 4º da Lei n.º 5.764/71 que as cooperativas são sociedades de pessoas com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados.

A Recomendação n.º 193 da OIT, de 3 de junho de 2002, considera que o termo cooperativa significa associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para atender as suas necessidades e objetivos comuns,

³ Dados com base em pesquisa na OCB (www.ocb.org.br).

⁴ CARRION, Valentim. Cooperativas de trabalho: autenticidade e falsidade. Revista LTr 63-02/167, fev. 1999.

econômicas, sociais e culturais, por meio de empreendimento de propriedade comum e de gestão democrática.

Já o artigo 2º, da Lei n.º 12.690/12, define a cooperativa de trabalho:

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

Outro conceito bem completo é o dado pelo professor Marcelo José Ladeira Mauad:

São cooperativas de trabalho as organizações formadas por pessoas físicas, trabalhadores autônomos ou eventuais, de uma ou mais classes de profissão, reunidos para o exercício profissional em comum, com a finalidade de melhorar a condição econômica e as condições gerais de trabalho de seus associados, em regime de autogestão democrática e de livre adesão, os quais, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, propõem-se a contratar e a executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.⁵

Em suma, as cooperativas de trabalho reúnem profissionais de uma mesma categoria em torno de uma cooperativa para melhorar a remuneração e as condições de trabalho do grupo de associados, ampliando assim a força deles no mercado. É um ramo bastante abrangente já que as cooperativas podem atuar em todos os segmentos de atividades econômicas.

O artigo 4º da Lei n.º 12.690/12 preconiza que as cooperativas de trabalho podem ser de produção ou de serviço, conforme incisos transcritos abaixo:

Art. 4º 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

⁵ MAUAD, Marcelo José Ladeira. Cooperativas de Trabalho: Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo. LTr, 1999.

II - de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego. 5.764/71 que as cooperativas são sociedades de pessoas com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados.

Uma das características peculiares das cooperativas de trabalho é que só poderão ser formadas por pessoas físicas, pois elas visam à melhoria das condições dos trabalhadores, não tem como se admitir uma cooperativa de trabalho legítima integrada por pessoas jurídicas, pois iria contra a sua própria natureza.

Além disso, as cooperativas de trabalho, como todas as outras, qualquer que seja o ramo de atividade, não tem vínculo de emprego entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços, conforme previsão do artigo 442 da CLT.

1.1.3 Quanto à Natureza Jurídica

As cooperativas têm características peculiares e que precisam ser analisadas no detalhe para que o entendimento seja amplo.

Elas não têm renda ou lucro, mas têm sobras. Não têm faturamento, porque não emitem necessariamente faturas, mas são tributadas pela Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins) e pelo Programa de Integração Social (PIS), que tributam faturamento.

Desde o Decreto n.º 22.239/32, já se verifica que a natureza jurídica da cooperativa é de sociedade, pois diz respeito ao ânimo de ser sócio. Prevê o artigo 3º da Lei n.º 5.764/71 que “celebram contrato de sociedade cooperativa”.

Nesse mesmo sentido, também se verifica que além da natureza societária, há natureza contratual e civil. Ora, o aspecto essencial é o relacionamento entre os sócios, a cooperação ou solidariedade entre eles para um objetivo comum.

O importante é o objetivo comum da sociedade, de proporcionar melhores condições de trabalho aos associados. O inciso I do artigo 194 do Código Civil⁶ permite que seja dispensado o capital social, pois o capital não é o aspecto essencial da cooperativa, mas a união das pessoas para um objetivo comum, ou seja, a subscrição do capital não é o elemento essencial para demonstrar a condição associativa.

Ainda, as cooperativas têm natureza social e capitalista ao mesmo tempo, social devido à solidariedade das pessoas para a obtenção de um objetivo comum, e capitalista porque há necessidade da aporte de capital para que ela possa ser criada e funcionar.

Portanto, a cooperativa é uma sociedade auto gerida, com natureza de pessoa jurídica de direito privado.

1.1.4 Quanto ao Objetivo

A cooperativa possui sempre o mesmo objetivo, isto é, a prestação de serviços aos cooperados, diferenciando apenas quanto ao objeto, podendo fornecer bens e serviços a não cooperados, desde que tal faculdade atenda aos objetivos sociais e esteja em conformidade com a lei.

Sobre outro aspecto, o objetivo da cooperativa é eliminar o intermediário da relação, ou seja, facilitar negocialmente e financeiramente os negócios para os cooperados, pois com a tratativa direta com o fornecedor e realização de parcerias, é possível conseguir diminuição nos preços e facilidade no pagamento.

⁶ Art. 1.094- São características da sociedade cooperativa: I- variabilidade, ou dispensa do capital social.

Na cooperativa de trabalho, como a própria Lei n.º 12.690/12 prevê, em seu artigo 2º, o objetivo comum dos cooperados é obter melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho, o que torna os meios para o atingimento desses fins bem amplos, e por vezes deturpados, como será oportunamente abordado no Capítulo 3 deste trabalho.

1.1.5 Quanto aos Princípios

Os princípios são preceitos considerados universais que se colocam na base da ciência, definindo regras, para informa-la e orienta-la, são como pressupostos base para interpretação e entendimento das normas, eles têm as funções informadoras, normativas e interpretativas.

O artigo 3º da Lei n.º 12.690/12 estabeleceu os princípios e valores para as cooperativas de trabalho:

Art. 3º A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:

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

O princípio da livre adesão ou da adesão voluntária é traduzido no fato de que toda cooperativa é aberta a todas as pessoas capazes de utilizar seus serviços e que estejam dispostas a aceitar as responsabilidades decorrentes da condição de sócio, sem nenhuma discriminação de sexo, raça, política, religião ou condição social.

A única restrição que pode ser feita é a qualificação técnica para o exercício profissional, não seria possível, por exemplo, o ingresso de um frentista na cooperativa de engenheiros, pois não teria qualificação técnica para o exercício da função de engenheiro.

O livre ingresso na cooperativa é recepcionado pela Constituição Federal, no inciso XX do artigo 5º, que indica que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou permanecer associado.

Ainda, o princípio da gestão democrática mostra que as cooperativas são organizações de gestão democrática pelos próprios sócios, ou membros da diretoria, os quais participam ativamente na confecção de suas políticas e na tomada de decisões.

Ora, cada cooperado tem direito a um voto, envolvendo, portanto, a gestão democrática da cooperativa, assim, o cooperado é tanto sócio como destinatário do serviço da cooperativa, o princípio da dupla qualidade, haverá também a distribuição do excedente das transações, como retorno de sobras.

Já a autonomia, deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante fixação, em Assembleia Geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma e execução dos trabalhos. A autonomia e independência têm fundamento no inciso XVIII do artigo 5º da Constituição Federal, no sentido que a criação das cooperativas independe de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento.

Quanto ao princípio da educação, formação e informação, só traduzem o que as cooperativas devem proporcionar para os seus cooperados, sendo representantes eleitos ou não. Têm as cooperativas a missão de informar ao público em geral, a natureza e os benefícios que delas decorrem.

As cooperativas em geral trabalham para conseguir o desenvolvimento sustentável de suas comunidades mediante políticas aprovadas por seus membros, o que envolve a preservação dos direitos sociais, condições de trabalho não precárias, entre outros direitos e benesses que podem ser tratados pelas cooperativas com os empregadores, visando a garantia e bem comum da classe representada.

CAPÍTULO 2 – GARANTIA DE EMPREGO

2.1 Conceito

Antes de qualquer coisa, é de suma importância fazer a diferenciação de estabilidade e garantia de emprego.

Podemos dizer que a garantia de emprego seria o gênero, que compreende medidas que objetivam obter o primeiro emprego, a manutenção do emprego conseguido, estando intimamente ligada à políticas de emprego, como por exemplo, a garantia prevista do artigo 429 da CLT, que assegura o emprego a menores aprendizes na indústria.

Já a estabilidade diz respeito à impossibilidade de o empregado ser dispensado, salvo em razão de determinadas hipóteses contidas em lei.

Assim, temos que a garantia de emprego restringe o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem que haja motivo relevante ou causa justificada durante determinado período; e a estabilidade é o direito que tem o empregado de não ser dispensado unilateralmente, salvo as exceções legais (encerramento de atividade, justa causa), e neste caso, proíbe o direito potestativo de dispensa do empregador, mesmo que queira pagar indenizações.

Em que pese a distinção feita acima, a garantia de emprego é o nome adequado para o que chamamos de estabilidade provisória, pois os conceitos de estabilidade e provisoriedade não são harmônicos.

O princípio da continuidade é entendido como fundamento das garantias de emprego, pois é baseado na ideia de que a constância do vínculo entre empregado e empregador produz uma sensação de segurança social.

O jurista e magistrado Luciano Martinez⁷, classifica a garantia em duas espécies, a garantia de emprego básica, que seria meramente o entrave imposto ao desligamento, e funciona mediante desestímulos à atuação resilitória patronal; e a garantia de emprego parcial, conhecida como estabilidade, e seria o verdadeiro obstáculo imposto ao desligamento.

Já Maurício Godinho Delgado, define estabilidade e garantia de emprego como:

“Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.”

“Garantia de emprego, por sua vez, é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.”⁸

As garantias de emprego podem ser fixadas por regras jurídicas de diferentes origens: constitucional ou legal (como no caso dos dirigentes sindicais, dirigente de CIPA, mulher gestante, casos de auxílio-doença previdenciário, entre outros), pode ser também, por sentença normativa, ou ainda resultantes de negociação coletiva de trabalho.

2.2 Histórico

A primeira categoria a gozar de estabilidade no emprego foi a categoria dos ferroviários, a lei assegurava após dez anos de serviços efetivos prestados na mesma empresa, a estabilidade.

⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: Ltr, 2016.

Porém, naquela época esse instituto não surgiu para proteção do empregado, o intuito era outro, dar garantia à caixa dos ferroviários de que sua sustentação (salário dos ferroviários) seria suficiente e constante.

Assim, a caixa de aposentadoria e pensão dos ferroviários criada pela Lei n.º 4.682 de 24 de janeiro de 1923, conhecida como “Lei Eloy Chaves”, considerada a base do sistema previdenciário brasileiro, deu origem à estabilidade decenal do Brasil.

Alguns anos depois, esse regime foi estendido às empresas de navegação marítima e fluvial, pela Lei n.º 5.109 de 1926.

No mesmo ritmo de aperfeiçoamento, quatro anos depois por meio do Decreto n.º 20.646 de 1930, o sistema foi estendido para as empresas de transporte urbano, telefonia, telégrafo, água e esgoto, apenas com uma ressalva para os bancários que através do Decreto n.º 24.615, tiveram a estabilidade no emprego, fixada a partir dos dois anos.

Finalmente, com a Lei n.º 62 de 5 de junho de 1935, a estabilidade no emprego deixou de ser tratada num diploma da previdência social, e estendeu o direito à estabilidade para todos os empregados após dez anos de serviços efetivos, excluindo apenas os trabalhadores rurais e domésticos.

Na sequência, a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto n.º 5.452 de 1º de maio de 1943, uniformizou a legislação referente à estabilidade no emprego, passando os bancários também a adquiri-la somente após dez anos de trabalho (respeitado o direito adquirido dos que foram admitidos antes da vigência).

A Constituição de 1946 manteve esse direito e durante sua vigência, estendeu por meio do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n.º 4.214 de 1963) o direito de estabilidade aos empregados de atividades agro econômicas.

Já a Constituição de 1967, manteve a estabilidade e instituiu o regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, com o direito de o empregado fazer a opção entre esse regime jurídico e o da estabilidade com indenização de antiguidade prevista na CLT.

Por fim, a Constituição Federal de 1988 aboliu o regime de estabilidade decenal e o direito de opção, salvaguardando os direitos adquiridos, e estendendo para todos os empregados brasileiros o regime do FGTS na medida em que, no artigo 7º, III, declarou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como direito extensível a todos.

2.3 Hipóteses de Garantia no Emprego

No ordenamento jurídico atual, há algumas hipóteses de garantia de emprego, algumas são garantias legais permanentes e outras provisórias. Nesse sentido, podemos elencar algumas delas.

a) os empregados, urbanos e rurais, salvo os domésticos, não optantes do FGTS, que completaram dez anos de serviço na mesma empresa ou grupo de empresas, até 5 de outubro de 1998, também denominada estabilidade decenal (permanente).

A estabilidade decenal funciona como vedação ao exercício do direito patronal de rescindir. O empregado que alcançou essa estabilidade somente pode ser despedido por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas (artigos 492 e 493 da CLT).

Importante destacar, que não raras vezes o empregador despedia o empregado antes de ele completar os dez anos exigíveis para aquisição da estabilidade decenal. A essa atitude deu-se o nome de despedida obstativa, pois o intuito era de restrição do direito.

Com a finalidade de orientar as atuações dos magistrados, o Tribunal Superior do Trabalho formou entendimento sumulado, segundo o qual era presumida como obstativa à estabilidade toda despedida, sem justo motivo, do empregado que tivesse alcançado nove anos de serviço na empresa (Súmula n.º 26 do TST⁹). O referido entendimento sumular vigeu até a publicação da Resolução n.º 121 do TST, de 28 de outubro de 2003, oportunidade em que foi cancelado por força de não estar mais de acordo com a época e o direito vigente.

b) os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autarquias e fundações de direito público, admitidos sob o regime trabalhista (permanente).

Para essa hipótese existem duas variáveis.

A primeira variável é quanto à extensão da estabilidade prevista no artigo 41 da CF, pois há situação em que se pode falar da conquista da estabilidade definitiva, e diz respeito aos chamados servidores públicos celetistas, ou seja, aqueles trabalhadores contratados mediante o regime de emprego pela Administração Pública direta, autárquica ou fundacional mediante o regime da CLT (chamados de servidores públicos celetistas).

A interpretação jurisprudencial estendeu para os servidores públicos celetistas, a mesma estabilidade definitiva concedida aos estatutários. Essa vantagem, porém, não se remete para os empregados de entidades estatais

⁹ “Súmula 26 do TST. Cancelada. Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa.”

(empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme entendimento da Súmula n.º 390 do TST)¹⁰.

Já a segunda variável, trata da concessão de estabilidade excepcional de natureza constitucional conforme artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)¹¹.

Referido dispositivo concede estabilidade excepcional tão somente àqueles contratados não efetivos que foram admitidos cinco anos ou mais antes de 5 de outubro de 1988, e que não tenham se submetido a concurso público. Tais empregados não têm cargo público, mas apenas emprego público e uma estabilidade especial de cunho constitucional.

Na lista de beneficiários dessa estabilidade excepcional estão também inseridos, segundo posicionamento do TST expresso na Orientação Jurisprudencial n.º 364, da SDI-1¹², os contratados por fundação destinatária de dotação ou de subvenção do Poder Público para realizar atividades de interesse do Estado.

c) os empregados eleitos para órgão de administração das entidades sindicais ou de direção e representação (provisória).

¹⁰ Súmula 390 do TST. ESTABILIDADE. ARTIGO 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL.

I – O servidor público celetista da administração fireta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no artigo 41 da CF/1988.

II – Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no artigo 41 da CF/1988.

¹¹ “Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados, e que não tenham admitidos na forma regulada no art. 37 da Constituição, são considerados estáveis no serviço público”.

¹² Orientação Jurisprudencial 364 da SDI-1 do TST. ESTABILIDADE. ART. 19 DO ADCT. SERVIDOR PÚBLICO DE FUNDAÇÃO REGIDO PELA CLT. Fundação instituída por lei e que recebe dotação ou subvenção do Poder Público para realizar atividades de interesse do Estado, ainda que tenha personalidade jurídica de direito privado, ostenta natureza de fundação pública. Assim, seus servidores regidos pela CLT são beneficiários da estabilidade excepcional prevista no art. 19 do ADCT. Publicada no DJU de 20-5-2008.

A estabilidade provisória esta prevista no artigo 8º, VIII, da CF¹³.

Neste caso a estabilidade somente é concedida para empregados sindicalizados, ou seja, associados ao sindicato, desde o momento do registro da candidatura para processo de eleição para cargo de direção ou representação sindical.

A estabilidade é em sua essência provisória porque ela somente se estende da data de registro da candidatura a cargo de direção, e se eleito, durante o mandato, até um ano após final dele, isso se o dirigente sindical concluir o seu mandato.

Importante destacar que, conforme entendimento consolidado do TST, Orientação Jurisprudencial n.º 365 da SDI-1¹⁴, a estabilidade sindical é garantida apenas aos ocupantes de cargo de direção ou representação, não abrangendo os membros do conselho fiscal.

Isso se dá porque, a estabilidade garantida aos dirigentes sindicais tem como finalidade garantir o trabalho do empregado enquanto luta pelos direitos da categoria, ou seja, pode e vai haver embate com o empregador, e para que se evite qualquer tipo de retaliação e insegurança do empregado, este tem a garanti do emprego, diferentemente da atuação dos membros do conselho fiscal.

Há doutrinadores que divergem do entendimento jurisprudencial, como é o caso de Luciano Martinez, que entende que os integrantes do conselho fiscal,

¹³ “(...) é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

¹⁴ Orientação Jurisprudencial 365 da SDI-1, TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, §3º da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522,§2º, da CLT). Publicada no DJU de 20-5-2008.

órgão consultivo e fiscalizador, se não protegidos pela estabilidade, podem ser pressionados pelos empregadores para atuar contra os interesses da entidade sindical, porém, ainda são a minoria.

Sobre os temas relacionados aos dirigentes sindicais, o Tribunal Superior do Trabalho editou as Súmulas n.º 369 e 379¹⁵.

d) os titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Social (provisória).

Estabilidade provisória criada pelo §7º do artigo 3º da Lei n.º 8.213/91¹⁶.

e) os titulares e suplentes de representação da CIPA (provisória).

Está prevista no artigo 10, II, a, do ADCT da Constituição¹⁷.

¹⁵ Súmula 369 do TST. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Súmula 379 do TST. DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.

¹⁶ “Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial”.

¹⁷ “(...) fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”.

A sistemática dessa estabilidade dos cipeiros é muito parecida com aquela adotada em favor dos dirigentes e representantes sindicais, inclusive no tocante às particularidades da extensão da garantia pelo prazo de um ano após o final do mandato.

Neste caso, porém, foi a jurisprudência que estendeu a garantia também aos suplentes, conforme Súmula n.º 339 do TST¹⁸.

f) à empregada, desde a confirmação da sua gravidez até cinco meses após o parto (provisória).

A estabilidade é bem definida, começa com a confirmação do estado de gravidez, assim entendido o momento que ocorre a concepção e termina cinco meses após o parto.

Está prevista no artigo 10, II, b, do ADCT da Constituição¹⁹.

Importante nesse contexto não confundir os institutos da licença-maternidade e da estabilidade por estado de gravidez. Durante o período de estabilidade a empregada pode trabalhar, sendo certo que em determinado momento ela se afastará do serviço sem prejuízo do salário, essa sim é a licença-maternidade.

¹⁸ Súmula 339 do TST. CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário.

¹⁹ “(...) fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

Essa estabilidade é concedida sob uma perspectiva objetiva, pois existindo a gravidez, independentemente do conhecimento do fato pelo empregador, subsiste a estabilidade gestante. Nesse sentido, trata do assunto a Súmula n.º 244 do TST²⁰.

g) ao empregado que sofreu acidente do trabalho pelo prazo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentária da Previdência Social, independentemente da percepção de auxílio-acidente.

Nos termos do artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, “o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

O curioso é que o supracitado dispositivo não trata em momento algum da vedação da dispensa do empregado, porém, esta é presumida por força da expressão “tem garantida (...) a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa”.

O próprio TST na Súmula n.º 378, intitula a referida proteção como estabilidade²¹.

²⁰ Súmula 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

²¹ Súmula n.º 378 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI N.º 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS.

I - É constitucional o artigo 118 da Lei n.º 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

Alguns detalhes dessa estabilidade devem ser ressaltados, como o fato de que somente o “segurado que sofreu acidente do trabalho” é destinatário dessa proteção, e que ela atinge indistintamente os empregados submetidos a contrato de trabalho por tempo determinado e por tempo indeterminado.

h) os empregados eleitos diretores de cooperativas por eles criadas nas empresas em que trabalham.

É uma vantagem contida no artigo 55 da Lei n.º 5.764 de 71²².

Essa estabilidade, diferente do que ocorre com os dirigentes sindicais, não se estende aos suplentes, mas apenas aos que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas, conforme Orientação Jurisprudencial n.º 253 da SDI-1 do TST²³.

Porém, na prática, a aplicação dessa garantia não é de trato tão simples quanto parece, pois algumas cooperativas estão sendo criadas fora dos princípios e essência inerentes à esse tipo de sociedade, gerando assim, discussão quanto a validade ou não da garantia, conforme restará explorado no próximo capítulo.

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no n.º no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

²² “Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedade cooperativas pelos mesmos criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).

²³ Orientação Jurisprudencial 253-SDI-1 do TST. Estabilidade Provisória. Cooperativa. Lei nº 5.764/71. Conselho Fiscal. Suplente. Não Assegurado. O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.

CAPÍTULO 3 – A GARANTIA DE EMPREGO AOS DIRIGENTES DE COOPERATIVA DE TRABALHO

A Lei n.º 5.764/71 trata da política nacional do cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas.

No artigo 55 da referida Lei, ficou estabelecido que os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas criadas pelos empregados, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da CLT.

O artigo 543 da CLT, por sua vez, estabelece que o dirigente sindical não pode ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

Já a Convenção n.º 98 da OIT, de 1949, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 49, de 27 de agosto de 1952, e promulgada pelo Decreto n.º 33.196, de 29 de junho de 1953, menciona que “os trabalhadores deverão gozar de adequadas proteções contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”.

A referida proteção deverá aplicar-se a atos destinados a “dispensar um trabalhador ou prejudica-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas”.

O intuito desta garantia de emprego é permitir que o empregado exerça as atividades necessárias para o cargo ao qual foi eleito na sociedade cooperativa, pois, em não havendo a garantia de emprego, os diretores ficariam receosos de ser eleitos para essa função, pois, a partir do momento que assumissem, poderiam ser dispensados, como represália do empregador.

Assim, como no caso dos dirigentes sindicais, o diretor de sociedade cooperativa não poderá ser dispensado desde o momento do registro de sua candidatura ao cargo de direção, até um ano após o final de seu mandato, caso eleito.

Ainda, há uma formalidade exigida para que o empregado possa gozar dessa garantia de emprego, que é a comunicação, ou seja, a cooperativa deverá informar ao empregador que o empregado candidatou-se ao cargo, nos termos do §5º do artigo 543 da CLT²⁴.

Já quanto ao número de dirigentes que gozarão da garantia de emprego, apesar de não ter sido tratado na Lei n.º5.764/1971, se usa por analogia o previsto no artigo 522 da CLT²⁵, de no máximo sete membros que integrem a diretoria, além do que, vale lembrar que as pessoas que gozam da garantia de emprego são apenas os diretores de sociedades cooperativas criadas pelos empregados de uma empresa, e não outros tipos de cooperativas.

Em relação aos suplentes dos cargos de direção das cooperativas, a doutrina e a jurisprudência são maciças no sentido de que a garantia de emprego se estende ao suplente também.

Nei Cano Martins afirma:

“não era de mister que o legislador expressasse, no indigitado artigo 55, essa extensão, pois já estava fazendo menção ao artigo 543 consolidado, onde ela estava indubitavelmente consignada.

²⁴ § 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

²⁵ “A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral”.

Enquanto não se fez referência expressa ao membro do Conselho Fiscal, não se fez ressalva quanto ao suplente”.²⁶

Aos membros do conselho fiscal das cooperativas também se aplica o entendimento utilizado para os dirigentes sindicais, ou seja, a garantia de emprego não é estendida a eles, entendimento endossado por Arnaldo Sussekind.²⁷

A garantia de emprego envolve os empregados de empresas eleitos diretores de sociedades cooperativas, ainda que sejam de mais de uma empresa, abrangendo toda a categoria e não apenas as relativas às empresas em que cada trabalhador presta serviços, o que é muito comum atualmente.

Essa diretriz reflete a ideia de que o dirigente da cooperativa irá representar todos os cooperados da categoria e não apenas os de uma empresa, assim, a garantia deve ser, e é ampla.

Quanto às cooperativas de trabalho especificamente, são reguladas pela Lei n.º 12.690/12, e no que com ela não colidir, pelas Leis n.º 5.764/1971 e 10.406/2002.

A Lei n.º 12.690 é autoaplicável em quase todos os aspectos, não precisa de regulamento para explicar o seu conteúdo.

Ainda, por sua natureza, as cooperativas de trabalho só podem ser formadas por pessoas físicas, pois visam à melhoria de condições dos trabalhadores, nas palavras de Sergio Pinto Martins:

“Não se poderia falar em cooperativa de trabalho integrada por pessoas jurídicas”.

²⁶ MARTINS, Nei Cano. Estabilidade provisória no emprego. São Paulo. Ltr, 1995.

²⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 14ª edição. São Paulo. Ltr, 1994.

“Da mesma forma, cooperativa não é empresa, pois não visa o lucro”.²⁸

Assim, partindo das premissas estabelecidas acima, podemos analisar as questões que provocam entraves para a concessão da garantia de emprego aos diretores de cooperativas de trabalho.

3.1- A aplicabilidade da Lei n.º 5.764/71

O principal ponto é que a Lei n.º 12.690/12 colide frontalmente com a Lei n.º 5.764/1971, ou seja, esta não é aplicada para as cooperativas de trabalho e, portanto, a garantia de emprego também não.

3.1.1 Lei n.º 5.764/71 x Lei n.º 12.690/12

A Lei n.º 12.690/12, que dispõe sobre as cooperativas de trabalho, trata de cooperativa com fim lucrativo e geralmente sem representação dos empregados perante o empregador, sendo que nesse caso não há garantias no emprego para seus diretores.

Nos termos do artigo 1º, parágrafo primeiro, da Lei n.º 12.690/12, estão excluídas das disposições da Lei, apenas:

“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.”

²⁸ MARTINS, Sergio Pinto. Cooperativas de Trabalho. 6ª edição. São Paulo. Atlas, 2015.

Frisa-se que as Cooperativas constituídas à luz da Lei n.º 12.690/12 possuem a definição prevista no artigo 2º:

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

Importante observar que na própria definição das cooperativas de trabalho está expresso que os trabalhadores constituem essa sociedade para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

Ou seja, há previsão de implemento de renda e da situação socioeconômica, que naturalmente decorrem da obtenção de lucros.

No mesmo sentido, o artigo 7º da mesma Lei prevê inclusive a garantia de retiradas aos sócios:

“A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:
I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas; (...)”

Para o alcance destas finalidade as cooperativas de trabalho podem ser de produção ou de serviço de acordo com o artigo 4º, da mencionada 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.”

Já as cooperativas regidas pela Lei n.º 5.764/71 são definidas pelo artigo 3º desta Lei:

“Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.”

Dessa forma, temos que a principal característica das cooperativas regidas pela Lei n.º 5.764/71 é a ausência de finalidade lucrativa em suas atividades, com o objetivo exclusivo de prestar serviços para seus associados, de acordo com a inteligência do artigo 4º:

“As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características”

Portanto, a Lei n.º 5.764/71 colide frontalmente com a Lei n.º 12.690/12, daí porque não pode ser aplicada nos casos de cooperativas de trabalho, por ser nítido caso de exclusão, como previsto no artigo 1º da Lei n.º 12.690/12:

“A Cooperativa de Trabalho é regulada por esta Lei e, no que com ela não colidir, pelas Leis nos 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002 -Código Civil”.

Maiores evidências dos fins lucrativos das cooperativas de trabalho, se ainda for necessário para a constatação, podem ser encontradas no caso a caso, pela simples leitura do Estatuto Social de cada uma.

Não são raras as vezes em que é possível verificar a previsão da possibilidade de ingresso de pessoa jurídica nas cooperativas de trabalho, o que por si só descaracteriza esse tipo de cooperativa, além de previsão expressa de retirada de lucros, ou por vezes de forma mais velada, como retirada de sobras em determinada proporção.

Todas essas premissas estabelecidas no próprio Estatuto Social das cooperativas de trabalho, só levam compulsoriamente a conclusão de que são cooperativas com autonomia e autogestão, com fins lucrativos para obtenção de renda pelos associados, e sem exercer qualquer representação em face dos empregadores, o que afasta a justificativa teleológica da proteção conferida pelo artigo 55 da Lei 5.764/71.

E como cada vez é mais comum a ocorrência desses fatos, a jurisprudência se manifesta exatamente nesse sentido:

“Sendo assim, a Uniprovale é uma cooperativa de trabalho, com autonomia e autogestão, e com fins lucrativos para obtenção de rendas pelos associados, sem que exerçam qualquer representação em face de empregadores, o que afasta a justificativa teleológica da proteção conferida pelo art. 55 da Lei nº 5.764/71, além de se distanciar da estrita previsão da citada lei. Reforça esta tese a previsão da OJ nº 253 da SDI-I do TST, ao especificar que a garantia provisória no emprego se refere à cooperativa regida pela Lei 5.764/71. Paralelo a isto, a Convenção 135 da OIT atribui essa proteção aos representantes dos trabalhadores perante as empresas. No caso, porém, denota-se da cooperativa Uniprovale uma livre associação de pessoas para oferta de bens e serviços no mercado, sem o intuito da referida representação, tanto que o estatuto permite o ingresso de pessoas jurídicas nos seus quadros (art.5º - ID b987a32). Desse modo, a eleição do litisconsorte passivo para o cargo de diretor financeiro da Uniprovale não o protegeu contra a dispensa imotivada levada a efeito por sua empregadora, por constituir fato não captado ou até inalcançável pela citada Lei nº 5.764/71, a par de se tratar de representação completamente estranha à empregadora (ora impetrante).” (Tribunal Regional da 3ª Região, Des. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, Mandado de Segurança, 0010875.64.2016.5.03.0000, Publicado em 8 de julho de 2016. Disponível em https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=83637&p_grau_pje=2&popup=0&dt_autuacao=&cid=21393. Acesso em 06/09/2017)

“A situação acima não se aplica às denominadas cooperativas de trabalho constituídas por trabalhadores autônomos ou eventuais para exercício de atividade laborativa em proveito comum, regidas pela Lei 12.690/2012, que podem ofertar bens ou serviços, com autogestão e finalidade lucrativa, sem qualquer representação ou poderes perante a classe patronal, condição que afasta a justificativa para a garantia de emprego, equiparada à do dirigente sindical, objeto do art. 55 da Lei 5764/71. Da análise do documento de constituição da COOPROPAGA, constante de seu estatuto social (ID.

139b36c - Págs. 8-9), extrai-se que ela se enquadra nesta segunda hipótese, tratando-se de associação de trabalhadores para obtenção de bens e serviços visando lucro, inclusive em atividade paralela àquela exercida à empresa, e não para representação dos trabalhadores perante ela. Constata-se a finalidade lucrativa nos artigos 3º e 4º do estatuto social. (...) A hipótese ora analisada denota livre associação de pessoas para oferta de bens e serviços no mercado, sem qualquer intuito de intervenção ou representação dos associados junto à entidade patronal, tanto que o art. 6º do estatuto permite o ingresso de pessoas jurídicas nos seus quadros; o art. 8º dispõe que os cooperados têm o dever de "realizar com a Cooperativa as operações econômicas que constituam sua finalidade"; o art. 9º fala em créditos dos associados; com pagamentos de juros, conforme art.21,§7º; o art. 39º fala em rentabilidade dos negócios da cooperativa, podendo até mesmo participar de licitações, como explicitado. Dentro desse objetivos sociais, entendo que estamos diante de uma cooperativa de trabalho , com autonomia, autogestão e finalidade lucrativa visando obtenção de rendas pelos associados, sem que qualquer poder de ingerência ou de representação face aos empregadores, o que afasta a justificativa teleológica da proteção conferida pelo art.55 da Lei 5764/71. Essa a intenção teleológica da proteção objeto da orientação jurisprudencial 253 da SDI-I, do TST, a fim de limitar a garantia no emprego apenas aos dirigentes de cooperativas regidas pela Lei 5.764/71 com poderes de representação junto à classe patronal. No caso em apreço, reconheço que os seus diretores só podem ser equiparados a gestores de pessoas jurídicas que exploram atividade econômica, e não a similares representantes sindicais, porquanto ausente qualquer representação coletiva dos cooperados empregados perante os patrões, não se prestando tal função a simples associação da cooperativa à organização sindical e cooperativo OCB/SESCOOP/PB (ID. 25aedbf - Págs. 1-2), o que afasta, portanto, a proteção garantida pelo art.55 da Lei 5764/71." (Tribunal Regional da 13ª Região, 10ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB. Juiz Eduardo Souto Maior Bezerra Cavalcanti, Reclamação Trabalhista, 0000103.39.2017.5.13.0029, Publicado em 8 de junho de 2017. Disponível em https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=124476&p_grau_pje=1&p_seq=103&p_vara=29&dt_autuacao=09%2F03%2F2017&cid=681566. Acesso em 06/09/2017)

“RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. ESTABILIDADE DO DIRIGENTE DE COOPERATIVA. REQUISITOS NÃO VERIFICADOS. Ainda que se considerasse que a constituição da cooperativa e posse do autor no cargo de Diretor Financeiro da mesma tenham se efetivado antes da sua dispensa, o obreiro não estaria amparado pela estabilidade provisória, porque não se trata de cooperativa de trabalho, nos moldes do art. 3º da Lei nº 5.764 /1971, considerando que os dispositivos de seu estatuto denunciam fins lucrativos, o que se insere na previsão na Lei nº 12.690 /2012. Trata-se, como visto, de uma cooperativa de consumo, que não foi formada pelos empregados da reclamada, mas de empregados de diversas

empresas, inclusive de outros estados, conforme se verifica dos endereços informados no estatuto, não possuindo legitimidade para representar judicial ou extrajudicialmente os associados, bem como os empregados do demandado. Neste caso seus dirigentes não estão albergados pela garantia provisória de emprego conferida aos dirigentes de cooperativas, nos moldes do art. 55 da Lei 5.764 /71. Recurso a que se nega provimento.”(Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recurso Ordinário, 3ª Turma, Processo 0000775.85.2015.5.06.0005, Relatora Desembargadora: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, - Publicado em 23 de fevereiro de 2017, Disponível em https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=45167&p_grau_pje=2&p_seq=775&p_vara=5&dt_autuacao=14%2F11%2F2016&cid=178573. Acesso em 06/09/2017)

“DECIDO: Alega o impetrante que ingressou com reclamação trabalhista em face de AVERT LABORATÓRIOS LTDA., requerendo liminarmente, sua reintegração no emprego, por ter sido demitido de forma arbitrária e ilegal, pois eleito e empossado diretor financeiro na COOPERATIVA INTERESTADUAL DE CONSUMO DOS PROPAGANDISTAS E VENDEDORES DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS NOS ESTADOS DE PERNAMBUCO, PARAÍBA E RIO GRANDE DO NORTE - COOPPROVEN. Assevera que no dia 26 de maio de 2015, foi surpreendido com o recebimento de um telegrama da empresa, comunicando a sua dispensa sem justa causa, ocorrida no dia anterior, ou seja, 25/05/2015. Pois bem. Conforme se verifica pelo Comunicado de Constituição e Posse emitido pela Cooperativa Interestadual de Consumo dos Propagandistas e Vendedores de Produtos Farmacêuticos nos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte - COOPPROVEN, o impetrante, no dia 25/05/2015, às 09:00 horas, fora eleito e empossado para o cargo de Diretor Financeiro. Ocorre que, analisando o Estatuto Social, constato que tal cooperativa não tem representatividade judicial ou extrajudicial em relação aos seus associados, máxime quanto aos empregados do AVERT LABORATÓRIOS LTDA. Na realidade, se trata de uma cooperativa de consumo, tendo, dentre seus objetivos, "proporcionar às comunidades integrantes de sua área de atuação, a possibilidade de aquisição de gêneros alimentícios, produtos de primeira necessidade, materiais educacionais, para o fornecimento aos seus cooperados, filhos e dependentes". Todavia, os empregados propagandistas e vendedores de produtos farmacêuticos encontram-se regidos pela Lei n. 6.224/75, exercendo função remunerada nos serviços inerentes à propaganda e venda desses produtos, em nada relacionado com gêneros alimentícios, produtos de primeira necessidade ou materiais educacionais. Nesse contexto, entendo que não se mostram relevantes os argumentos deduzidos na petição inicial do presente mandado de segurança a justificar a pretensão do impetrante. Por fim, não se constata que do ato impugnado possa derivar a ineficácia da segurança, caso venha a ser deferida, isso porque, uma vez reconhecido o direito à reintegração, os salários

serão devidos desde a data da rescisão contratual. Assim, indefiro a liminar, por não estarem configurados os elementos contidos no artigo 7º, III, da Lei 12.016/09.” (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Mandado de Segurança, 0000188.78.2015.5.06.0000, Relator: Larry da Silva Oliveira Filho, Publicado em 27 de novembro de 2015, Disponível em https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=17536&p_grau_pje=2&p_seq=775&popup=0&p_vara=5&dt_autuacao=&cid=178573, Acesso em 06/09/2017).

“Estabilidade de diretor de cooperativa. É incontroverso que o reclamante é diretor da Cooperativa de Trabalho dos Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio de Janeiro. Nessa condição afirma que o art. 55 da Lei 5.764/71 garante aos empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas criadas pelos próprios empregados a estabilidade no emprego na forma do que estabelece o art. 543 da CLT. Dessa forma, tendo sido eleito para cumprir mandato de 28 de setembro de 2014 a 28 de setembro de 2018, não poderia ter sido dispensado pela reclamada, como o foi, em 2 de fevereiro de 2015. Pede sua reintegração no emprego ou a indenização correspondente ao período de estabilidade. A reclamada sustenta que a cooperativa da qual o reclamante é diretor não é aquela prevista na Lei 5.764/71 e sim uma cooperativa de trabalho, com fins lucrativos, regulada pela Lei 12.690/2012. Salienta há autêntica diferença entre uma cooperativa constituída por empregados de uma determinada empresa, com a finalidade de contribuir com bens ou serviços em prol dos associados, sem objetivo de lucro e aquela constituída com a finalidade de exercício de atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão, com a finalidade de obterem maior qualificação, renda, etc. Dessa forma, não teria o reclamante qualquer direito à estabilidade no emprego. Nas palavras de Marcelo Mauad, cooperativas de trabalho “...são cooperativas de trabalho as organizações formadas por pessoas físicas, trabalhadores autônomos ou eventuais, de uma ou mais classes de profissão, reunidos para o exercício profissional em comum, com a finalidade de melhorar a condição econômica e as condições gerais de trabalho dos seus associados, em regime de auto-gestão democrática e de livre adesão, os quais, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, propõem-se a contratar e a executar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupo de alguns.” (MAUAD, Marcelo José Ladeira. Cooperativas de Trabalho: sua relação com o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999). Dessa forma, as cooperativas de trabalho só podem ser formadas por pessoas físicas, que são pessoas que irão prestar o trabalho. Têm por objetivo a venda de bens e serviços para o mercado. Já a cooperativa prevista no art. 55 da Lei 5.764/71 é uma cooperativa formada pelos empregados de uma determinada empresa, ou grupo de empresas, com a finalidade de prover serviços aos associados. A condição essencial é que tenha sido constituída pelos empregados. Os eleitos para gerir nova sociedade cooperativa exercem mandato de representação dos demais empregados.

Aquela primeira não guarda relação com emprego ou empregador, já que é constituída, via de regra, por profissionais autônomos. Logo, seus diretores não exercem mandato de representação dos empregados, mas sim atuam como gestores de um organização que se equivale a uma entidade empresarial de prestação de serviços. Nessa representação do conjunto dos empregados é que se funda a garantia de emprego dos diretores de cooperativa. Tanto assim que o art. 55 daquela mencionada lei remete ao art. 543 da CLT. Ali se trata de garantir o emprego aos dirigentes sindicais, autênticos representantes da classe trabalhadora na sua relação com o empregador. Ou seja, a lei dá aos diretores de cooperativas de empregados o mesmo status de dirigente sindical para fins de garantia no emprego. Não é o caso do reclamante que, como já se disse, não representa, naquela cooperativa de trabalho, os empregados da reclamada. Apenas exerce cargo de administração naquela entidade sem qualquer relação com a reclamada e seus demais empregados. Logo, fica claro que o reclamante é o destinatário daquela garantia no emprego que a lei prevê. Portanto, não há que se falar em reintegração ou indenização do período estável." (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2ª Vara do Trabalho de Petrópolis/RJ, Juiz Claudio Jose Montesso, Reclamação Trabalhista, 0010455.17.2015.5.01.0302, Publicado em 5 de junho de 2015. Disponível em https://consultapie.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=615546&p_grau_pje=1&p_seq=10455&p_vara=302&dt_autuacao=13%2F04%2F2015&cid=39475. Acesso em 06/09/2017).

Assim, se torna impossível a extensão da garantia de emprego, equiparada às dos dirigentes sindicais, aos membros da diretoria das cooperativas de trabalho, em que pese haver expressa previsão para aplicação no caso das demais cooperativas.

Isso porque, como já vimos, as cooperativas têm princípios definidos, assim como função a exercer na sociedade, e, em sendo desvirtuada essa função, por óbvio não deve ser prestigiada pela proteção legalmente conferida.

3.2 A problemática atual de criação de cooperativas

Além de todos os aspectos já explorados, há que se ponderar sobre um problema enfrentado atualmente, que é a criação de cooperativas sem qualquer critério, conceito e finalidade, com o intuito único e exclusivo de se ter a garantia no emprego.

É de causar indignação ver um instituto criado para organização do trabalho e dos interesses comuns dos trabalhadores, ser desvirtuado dessa forma, e ficar sob análise atenta do judiciário, que tem que identificar os casos legítimos e os que se tratam de confecção de “cabide de emprego”.

São criadas cooperativas da mesma categoria de trabalhadores, com o mesmo objeto e no mesmo local, e ainda, as vezes com diferença de apenas alguns dias na data de fundação, o que deixa mais do que evidente a falta de necessidade da criação da cooperativa, já que se fosse para realmente representar o interesse dos trabalhadores, com a simples constatação da preexistência de uma sociedade legítima, não haveria porque prosseguir com uma nova.

Ora, não há como admitir a criação de diversas entidades cooperativas, apenas para garantir estabilidades, sem qualquer representação de empregados.

Assim, aplicando por analogia o artigo 8º, II da CF, é vetada a criação de cooperativas da mesma categoria, com mesma área de atuação e mesma atividade:

“É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (...)”

A jurisprudência também já tem reconhecido esse tipo de situação apontada:

Afora os argumentos acima, o reclamante foi eleito para o cargo de Diretor de Qualidade e Compras, situação nitidamente de ação comercial e que jamais se equipararia ao cargo que atrai a garantia provisória, ainda que se tratasse da hipótese da Lei 5764/71, já que as descrições e competências do cargo, segundo artigo 53 do Estatuto Social, não lhe autoriza atuar em defesa de direitos da

categoria. A função de direção desempenhada pelo reclamante na cooperativa, na forma estatutária, não lhe atribui qualquer mínimo poder de representação da cooperativa junto à defesa de seus associados ou trabalhadores face à classe patronal, não havendo como lhe conceder o direito à estabilidade provisória sindical. Tal é o propósito interpretativo consubstanciado nas orientações jurisprudenciais 253 e 365 da SDI-I do TST, visando eliminar da proteção ao emprego as pessoas que não detêm poder de representação junto aos empregadores na defesa dos direitos da classe trabalhadora, analogicamente aplicável à espécie. Saliento, ainda, que a cooperativa para a qual foi eleito o reclamante (COOPPROPAGA) sucumbiria a uma análise de constitucionalidade, pois viola o art.8º,II, CF, já que, como exposto na defesa, coexistentes outras cooperativas (COOPROVEN e COOPROFAHRN) com semelhantes objeto e mesma base territorial, conforme comprovante de inscrição e situação cadastral junto à Receita Federal (ID. A7708ed, ID. C15f464 e ID. 57F9e1d). Nesse sentido, a decisão objeto do processo da 4ª Vara do Trabalho de Natal - RN, indicado na defesa, que ora se reproduz: que ora se reproduz: "As cooperativas estão abaixo listadas, e extraídas dos documentos juntados pelo autor e pelos termos da defesa da reclamada: COOPROFAHRN - Cooperativa de Consumo dos Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos e Hospitalares do Estado do Rio Grande do Norte ; COOPERATIVA HABITACIONAL DOS EMPREGADOS PROPAGANDISTAS, PROPAGANDISTAS VENDEDORES E VENDEDORES DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE; COOPROVEN. - Cooperativa Interestadual de Consumo dos Propagandistas e Vendedores de Produtos Farmacêuticos Nos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte; quanto a essa última, verifica-se total identidade entre seu estatuto e aquela indicada pelo autor (COOPPROPAGA), com identidade de fundadores e diferença de cinco dias entre as respectivas criações, o que denota intuito de atrair garantia provisória de emprego para seus dirigentes, desvirtuando dos comandos legais." Tais cooperativas foram criadas em cadeia, a primeira (COOPROFAHRN) constituída em 08/12/2011 restrita ao estado do RN, a segunda (COOPPROPAGA), constituída em 02/07/2015, estendendo-se aos estados do RN e PB e a terceira (COOPROVEN), constituída logo em seguida (04/09/2015), abrangendo os estados do RN. PB e PE, todas envolvendo os mesmos profissionais "propagandistas e vendedores de produtos farmacêuticos". Assim, as cooperativas teriam a mesma finalidade com ampliação da área de abrangência, pelo que não pode receber a proteção da justiça por seu desvio de finalidade, sob pena de se possibilitar uma indústria fraudulenta de cooperativas com a finalidade de proporcionar garantias de empregos aos seus dirigentes, conforme constatado no caso objeto da presente demanda. Saliento, por fim, que a Constituição Federal não deu guarida à pretensão do autor de extensão de garantia provisória ao emprego, na forma do art. 55 da Lei 5.764/71. O artigo 8º, inciso VIII, da Carta Magna, tampouco o artigo 10, inciso II, do ADCT, assegura a garantia de emprego ao diretor da sociedade cooperativa, visto que

aludem expressamente ao dirigente sindical, à gestante e ao membro eleito a cargo de direção da CIPA, o que deságua na conclusão de que diversos dispositivos da CLT e legislação infraconstitucional que disciplinavam outras hipóteses de estabilidade não foram recepcionados.” (Tribunal Regional da 13ª Região, 10ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB. Juiz Eduardo Souto Maior Bezerra Cavalcanti, Reclamação Trabalhista, 0000103.39.2017.5.13.0029, Publicado em 8 de junho de 2017. Disponível em https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=124476&p_grau_pje=1&p_seq=103&p_vara=29&dt_autuacao=09%2F03%2F2017&cid=681566. Acesso em 06/09/2017)

Além disso, os objetos expostos nos Estatutos Sociais das cooperativas, cada vez mais não guardam qualquer relação com a atividade que determinada categoria de trabalhadores exerce.

Por exemplo, a categoria dos propagandistas vendedores das indústrias farmacêuticas, que criam uma cooperativa de consumo, que tem por objeto a comercialização de eletrodomésticos da “linha branca”; ou ainda uma cooperativa habitacional, que tem por objeto a compra de terrenos e o fornecimento do serviço de administração de prédios.

Assim, além de caracterizar as cooperativas como autônomas, pois sem qualquer relação com o empregador, fica nítida a falta de embate do empregado eleito para o cargo de diretor de referidas cooperativas.

Essas cooperativas objetivam apenas prestar serviços aos seus cooperados sem qualquer ingerência ou participação dos empregadores, ou seja, não visa à representação dos empregados perante os empregadores.

Desta forma, não há porque subsistir a garantia de emprego para os membros da diretoria dessas cooperativas, pois fogem da essência que a lei foi criada, que é de proteção do empregado desde a sua candidatura, até um ano após o término do mandato.

Justamente porque, nas cooperativas legítimas, para defender os interesses da categoria, é necessário a negociação e o debate junto ao empregador, visando melhores condições e resultados para todos.

Porém, como as referidas cooperativas sequer guardam qualquer relação com os empregadores, tendo objetos completamente estranhos às atividades exercidas pelas categorias, o embate e a negociação não ocorrem, aliás, muitas vezes sequer ocorre qualquer contato entre cooperativa e empresa.

Infelizmente, é a realidade enfrentada nos dias de hoje, talvez para algumas categorias profissionais mais do que outras, porém o poder judiciário brasileiro já está em alerta, e acompanhando de perto este movimento.

CONCLUSÃO

O presente trabalho mostrou que o cooperativismo foi criado como forma de reação ou oposição ao capitalismo a partir da mudança na organização do trabalho decorrente da Revolução Industrial.

Ponderou-se que a cooperativa é uma forma de valorização social do trabalho, preconizada na Constituição Federal.

Discutiu-se sobre garantia de emprego, sua essência e finalidade, abrindo também um leque com algumas formas desta garantia, que pode ser permanente ou provisória.

Foi dado enfoque à garantia de emprego do empregado membro da diretoria de cooperativa, garantia essa equiparada à dos dirigentes sindicais.

Ainda, destacou-se em meio às cooperativas, a cooperativa de trabalho, sendo ponderadas suas peculiaridades, previstas na Lei n.º 12.690/2012, e muitas vezes nos Estatutos Sociais de cada sociedade deste tipo, e a decorrente inaplicabilidade da Lei n.º 5.764/71, principalmente no que se refere à garantia ao emprego.

Para corroborar com o exposto, foram apresentadas jurisprudências de primeiras e segundas instâncias, dos mais variados Tribunais Regionais do Trabalho, que ilustram o afastamento da aplicação do artigo 55 da Lei n.º 5.764/71, e a problemática de perda das características essenciais das cooperativas de trabalho.

Não obstante a exposição da inaplicabilidade da Lei n.º 5.764/71, ainda foi trazida situação que ocorre na atualidade, de criação desenfreada e sem critérios de cooperativas, com o único fim de se ter garantido o emprego a qualquer custo, sendo essas da mesma categoria profissional, com o mesmo objeto, e na mesma localidade, ferindo, portanto, o artigo 8º, II da Constituição Federal.

Na mesma linha, também destacou-se as cooperativas que funcionam com completa ausência de representatividade junto ao empregador, perdendo por si só, a garantia de emprego que lhe seria conferida por lei.

Diante disso, o presente estudo teve a finalidade de reafirmar a necessidade da continuidade do estudo do tema, para a harmonização dos requisitos, critérios de aplicação e parâmetros de incidência, não pretendendo esgotar as nuances existentes na referida teoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em < http://www.dji.com.br/constituicao_federal/cf.htm > Acesso em 19 de julho de 2014;

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. Manual da Cooperativa de Serviços e Trabalho. 5 ed. São Paulo. STS, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. Cooperativas de Trabalho. 6 ed. São Paulo. Atlas, 2015.

LINS, Hoyêdo Nunes. A Evolução das Cooperativas de Trabalho no Brasil: Uma Resposta à Atual Fase de Transição do Sistema Mundo Capitalista - (2004) Disponível em < <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/101554?show=full> > Acesso em 8 de setembro de 2017.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. Cooperativas de Trabalho: Sua Relação com o Direito do Trabalho. São Paulo. LTr, 1999.

CARRION, Valentim. Cooperativas de trabalho: autenticidade e falsidade. Revista LTr 63-02/167, fev. 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Ltr, 2016.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. Saraiva, 2015.

BRASIL. Código de Processo Civil (2015) Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm > Acesso em 20 de setembro de 2017;

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho / Armando Casimiro Costa, Irandy Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins – 40 ed. São Paulo.

BRASIL, Evolução Histórica da Garantia de Emprego. Disponível em < http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17818 > Acesso em 20 de setembro de 2017.

BRASIL, Estabilidade e Garantia de Emprego. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/1197/estabilidade-e-garantia-de-emprego>> Acesso em 20 de setembro de 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho - 2ª Ed. 2008. São Paulo. Método, 2008.

MAGANO, Octavio Bueno. Cooperativas. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo: Revista dos Tribunais, nº 87, 1994.

MARTINS, Nei Cano. Estabilidade provisória no emprego. São Paulo. Ltr, 1995.

SUSSEKIND, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 14ª edição. São Paulo: Ltr, 1994.

BRASIL. Lei n.º 5.764/71. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm> Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Lei n.º 12.690/12. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12690.htm> Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Lei n.º 4.682/23. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682.htm> Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Convenção n.º 127 da OIT. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_127.html> Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Recomendação 193 da OIT Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-de-cooperativas>> Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, processo n.º 0000775.85.2015.5.06.0005, Recurso Ordinário, Relator Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino, publicado em 23 de fevereiro de 2017, disponível em <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p>

[num_pje=45167&p_grau_pje=2&p_seq=775&p_vara=5&dt_autuacao=14%2F11%2F2016&cid=178573](https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=45167&p_grau_pje=2&p_seq=775&p_vara=5&dt_autuacao=14%2F11%2F2016&cid=178573). Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 10ª Vara do Trabalho de João Pessoa, processo n.º 0000103.39.2017.5.13.0029, Reclamação Trabalhista, Juiz Eduardo Souto Maior Bezerra Cavalcanti, publicado em 08 de junho de 2017, disponível em https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=124476&p_grau_pje=1&p_seq=103&p_vara=29&dt_autuacao=09%2F03%2F2017&cid=681566. Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, processo n.º 0010875.64.2016.5.03.0000, Mandado de Segurança, Relator Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, publicado em 08 de julho de 2016, disponível em https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=83637&p_grau_pje=2&popup=0&dt_autuacao=&cid=. Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, processo n.º 0000188.78.2015.5.06.0000, Relator Larry da Silva Oliveira Filho, publicado em 27 de novembro de 2015, disponível em https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=17536&p_grau_pje=2&p_seq=775&popup=0&p_vara=5&dt_autuacao=&cid=178573. Acesso em 06/09/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2ª Vara do Trabalho de Petrópolis/RJ, processo n.º 0010455.17.2015.5.01.0302, Reclamação Trabalhista, Juiz Claudio Jose Montesso, publicado em 05 de junho de 2015, disponível em https://consultapje.trt1.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=615546&p_grau_pje=1&p_seq=10455&p_vara=302&dt_autuacao=13%2F04%2F2015&cid=39475. Acesso em 06/09/2017.