

MANUAL

DO

CLIENTE

DE

COOPERATIVA

DE

TRABALHO

I - INTRODUÇÃO

Parabéns por ter contratado um serviço moderno, eficiente e que prima pela qualidade e responsabilidade: o trabalho cooperativo.¹

Tendo em vista a novidade que esta atividade representa no cenário nacional e, a divergência das interpretações jurídicas que se apresentam, premente foi à necessidade de se elaborar este manual, que não pretende esgotar a matéria, mas sim iniciar um processo interativo de discussão e aprimoramento do relacionamento cliente e cooperativa, evitando-se que se desvirtuem as características primordiais do exercício do trabalho cooperativo: a autonomia e a ausência de relação de emprego.

Este manual, portanto, é uma obra aberta, que ficará sujeita a toda e qualquer sugestão e crítica, que farão com que periodicamente façamos as devidas ampliações e revisões das próximas edições deste manual, pois só a vivência do dia-a-dia do cooperativismo nos apresentará as soluções para o aprimoramento do setor.

Discorreremos inicialmente, na primeira parte, de maneira bem resumida, sobre as características da contratação por cooperativa, aspectos principais, depois, no capítulo referente as questões práticas abordaremos o cooperativismo de trabalho, relação de emprego e a justiça do trabalho, trazendo dicas e sugestões para, judicial ou extrajudicialmente, se evitar a caracterização da relação de emprego.

Na segunda parte trataremos das fiscalizações e interferências do Ministério Público do Trabalho e da Delegacia Regional de Trabalho nas atividades cooperativistas, apresentando dicas e questões práticas para o atendimento ou enfrentamento dos fiscais e procuradores do trabalho, boa leitura.

¹ Se você ainda não é cliente de cooperativa de trabalho, leia atentamente este manual que poderá lhe trazer esclarecimentos necessários para a tomada de decisão no sentido de contratar ou não as cooperativas de trabalho.

PRIMEIRA PARTE – COOPERATIVA DE TRABALHO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

I – CARACTERÍSTICAS DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHO POR COOPERATIVA: RELAÇÃO CLIENTE, COOPERATIVA E COOPERADO.

A cooperativa é uma sociedade de natureza civil, formada pela associação de pessoas que têm um interesse comum: exercer uma atividade econômica: o trabalho. Tais pessoas (cooperados) se unem para constituir uma sociedade sem fins lucrativos: a sociedade cooperativa.

Assim, um profissional que quer trabalhar, no caso específico da cooperativa de trabalho, juntamente com as outras pessoas (19 no mínimo) constituem uma cooperativa, que agindo em nome destes, viabiliza o exercício coletivo ou individual da atividade dos sócios.

A cooperativa tem como princípio à “porta aberta”, não discriminando o ingresso de qualquer profissional que queira se associar, salvo no caso de ficar dificultado ou inviabilizado o exercício do trabalho dos sócios, pois pode acontecer que o número excessivo de cooperados prejudique o sustento da coletividade. Em síntese, a cooperativa só poderá deixar de associar determinado cooperado, ou grupo destes, se não tiver como conseguir um volume de trabalho razoável para todos.

Portanto, em regra, mesmo que uma pessoa não tenha participado da fundação da cooperativa, ou seja, não seja sócio fundador, mas que esteja dotada dos requisitos estatutários para ter a condição de associado, não poderá ter a sua proposta de ingresso rejeitada, e, na condição de sócio, adquire direitos e obrigações como outro sócio qualquer.

Associar-se assim é um ato de vontade, um desejo do sócio de prestar o seu serviço, trabalho, de forma mais independente, em comparação com a

relação de emprego². Independente, mas nem por isso menos responsável, pois à medida que o trabalho se torna mais autônomo, mais responsabilidades se verificam, fazendo com que a relação cliente e cooperado se aproxime cada vez mais da relação de consumo (fornecedor x consumidor)³.

Destarte, não se pode ter como válidas as práticas que são denunciadas em alguns processos, onde a empresa demite todos os funcionários e os readmite como cooperados mantendo-se as mesmas particularidades da relação anterior. Ora, se tal prática ficar evidenciada junto a Justiça do Trabalho, certamente o cooperado (empregado) terá êxito em sua reclamatória, causando ao cliente da cooperativa mais prejuízos que diminuição de encargos celetistas.

Com efeito, a associação e o exercício profissional do cooperado deve ser um ato livre, sem qualquer pressão, pois seria ilógico imaginar que uma pessoa venha se associar a uma cooperativa para que esta o explore ou lhe retire os direitos trabalhistas.

Discorreremos novamente deste ponto, mais à frente quando tratarmos sobre as questões práticas, neste capítulo nos limitaremos a discorrer sobre as características da contratação cliente x cooperativa, ou seja, estaremos evidenciando a forma pela qual deve se dar o relacionamento entre os empresários, prepostos, gerentes ou simplesmente contratantes e os clientes das cooperativas.

² Nesta situação o empregador dirige constantemente a prestação de serviço do empregado. Na relação de emprego há a somatória de elementos que a compõem, e, com efeito, ausente um destes elementos, juridicamente, estaremos diante de uma outra relação, que não a de emprego. São estes elementos: a) subordinação (capacidade de dirigir a prestação de serviço do empregado), onerosidade, pessoalidade (exigência de determinado profissional em detrimento dos demais), não eventualidade e empregador (com poderes de direção sobre o empregado).

³ Na relação cooperativa x cliente, este último é um consumidor de serviços ao passo que os cooperados são os fornecedores, vejamos o que estabelece os artigos 2º e 3º do CDC: Art. 2º “Consumidor é toda pessoa física ou jurídica que adquire ou utiliza produtos ou serviço como destinatário final.” E fornecedor é Art. 3º - Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividades de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

§ 1º - Produto é qualquer bem, móvel ou imóvel, material ou imaterial.

§ 2º - Serviço é qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.

Como vimos à cooperativa é uma sociedade de pessoas que conjuntamente operam para o exercício de uma atividade econômica. Vejamos o que estabelece a lei: Artigo 3º (Lei 5.764/71): **“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”**.

As pessoas são os **primeiros e principais elementos** da cooperativa, o foco central da cooperativa, seu objetivo último, fim, assim, quando se contrata a cooperativa deve-se verificar ou pesquisar se a organização da cooperativa visa ao desenvolvimento do cooperado-associado, ou se na verdade trata-se de uma empresa constituída por um punhado de empresários, que se dispõe a angariar lucros em função da exploração da força de trabalho alheio.

Para saber isso, basta verificar se há um plano de benefícios dos associados, conscientização dos cooperados sobre os direitos e deveres dos cooperados, programas de re-qualificação e aprimoramento profissional, enfim, se a organização da cooperativa prima pela união e o espírito coletivo da sociedade.

Se assim o for, percebe-se que cada um dos associados, cooperados é um defensor da cooperativa, um porta-voz da coletividade, do respeito mútuo, do cooperativismo.

Um cooperado consciente respeita os demais sócios, defende o cooperativismo, tem espírito empreendedor, não considera a cooperativa como uma alternativa, um bico, mas sim como um meio de realização de um empreendimento maior: o trabalho de toda a comunidade cooperativa de forma integrada.

Contrate uma cooperativa onde os profissionais são conscientes dos seus direitos e obrigações, altamente capacitados, profissionais na melhor acepção da palavra, enfim, empreendedores.

Empresário contrate uma cooperativa formada por profissionais sérios, pois a extrema necessidade por diminuição de despesas pode fazer com que a empresa vá à bancarrota⁴.

A Moderna relação de trabalho que se procura disseminar é uma relação de parceria, e não uma relação predatória⁵. A relação do cliente, cooperativa e cooperado tem que ser do tipo ganha ganha e nunca do tipo ganha perde. A diminuição de custos não pode ser um fim em si mesmo, pois como se verifica na relação predatória gera aos trabalhadores insatisfação, ineficiência, difamação da empresa, etc.

Se você empresário quer desmembrar ou transferir uma atividade, passando todo o gerenciamento da atividade para uma sociedade, faça-o de forma integral sem necessidade de gerir a execução do trabalho/atividade. Lembre-se, quando o empresário “contrata” um serviço final, um resultado, está tornando-se um “consumidor” que pode exigir cumprimento de prazos, qualidade, eficiência, mas nunca comportamentos isolados, obediência a ordens, etc., em outros termos, você cliente é um “consumidor de um resultado contratado” e não de um serviço ou da força de trabalho de uma pessoa.

Ora, se como verificamos acima a cooperativa é uma sociedade que tem por finalidade a aproximação e integração das atividades dos associados, fornecendo a estes possibilidades da prestação global dos serviços a um determinado cliente, este último não recebe qualquer serviço direto dos associados, ou da cooperativa, mas sim um conjunto integrado de serviços, cobrados mediante uma única forma, pela cooperativa, mediante uma nota fiscal.

Assim, há um grupo de pessoas que interagindo – cooperando – entregam um produto final, composto de bens e serviços, que trará aos cooperados um proveito comum, dividido de acordo com a produtividade de cada um.

⁴ Tem se verificado que empresas que contratam empresas intermediadoras de mão-de-obra, “falsas cooperativas”, etc., têm sofrido com pesadas multas e interferências sindicais e do Ministério Público e Ministério do Trabalho, gerando muitas vezes mais despesas que diminuição de custos.

⁵ Predatória são as relações cooperativistas que simplesmente visam à diminuição de custos, retirando direitos trabalhistas, sem que o profissional obtenha algum ganho com a mudança. É um tipo de relação onde o empresário ganha diminuição de custos e o ex-empregado perde direitos trabalhistas.

Importante para o empresário é perceber que ele contrata um conjunto de serviços e bens que compõe um resultado final, e, nunca, um grupo de profissionais.

Se assim, o fosse a cooperativa de trabalho não passaria de uma empresa intermediadora de mão-de-obra, o que sabemos não é verdade.

A propósito, cumpre observar o quadro abaixo que esclarece bem as diferenças entre cooperativa e empresa intermediadora de mão-de-obra:

COOPERATIVA DE TRABALHO	EMPRESA INTERMEDIADORA
Mandatária de seus associados	Representada pelo seu dono/empresário
Lucro é compartilhado entre os cooperados de acordo com a produtividade	Salários são pagos aos empregados e o dono fica com os lucros
Cada cooperado um voto	O dono ou maioria do capital comanda a empresa
Não há empresa interposta ou aplicação do Enunciado 331 do TST	Se atuar em atividade fim da empresa gera responsabilidade empresa, En. 331 do TST
Democrática	Donos mandam
Atuam em qualquer área das empresas	Somente para determinadas áreas das empresas
Regida por Lei Especial	Regida pelos Códigos Civil e Comercial
Goza de Apoio e Incentivo Constitucional	Não há legislação favorável a elas

III – QUESTÕES PRÁTICAS.

- a) cooperativismo de trabalho, relação de emprego e a justiça do trabalho.

O primeiro e certamente o mais importante problema a ser enfrentado pelo empresário que contrata uma cooperativa de trabalho é “fugir” da relação de emprego. Muitas vezes percebemos o empresário ainda não se acostumou com a nova

forma de relacionamento com os prestadores de serviços:os cooperados, pois por tradição estava acostumado a relacionar-se com empregados.

É importante saber diferenciar estas duas formas de atuação profissional, pois muitos problemas podem ser gerados com a Justiça e o Ministério do Trabalho.

Como se sabe, a relação de emprego é a situação jurídica pela qual uma pessoa, empregado, trabalha, tendo que observar um conjunto de direitos e obrigações em relação ao empregador.

A relação de emprego se dá quando determinada pessoa, física ou jurídica (empregador), necessita de determinado profissional, durante um período constante e indeterminado, à sua disposição para atender os seus ditames, pagando-lhe um valor determinado por mês (salário), por algumas horas de trabalho, cujos limites estão previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Já na prestação de trabalho cooperativada, ou trabalho associativo, como preferem alguns juristas, uma pessoa, física ou jurídica, necessita da prestação de um determinado trabalho almejando um resultado final, descrito no contrato prévio, prestado coletivamente, mediante o pagamento de um preço determinado.

Destarte, podemos fazer uma distinção entre as formas de prestação de trabalho acima estudadas:

RELAÇÃO DE EMPREGO	TRABALHO COOPERATIVO
<i>individual</i>	<i>coletivo</i>
<i>pessoal</i>	<i>impessoal</i>
<i>onerosa</i>	<i>onerosa</i>
<i>subordinada aspecto pessoal</i>	<i>subordinada contratualmente</i>
<i>empregador contrata pessoa</i>	<i>Cliente contrata</i>
<i>força de trabalho</i>	<i>bens e serviços</i>
<i>Consolidação das Leis do Trabalho</i>	<i>Lei 5.764/71 e Código Civil</i>

Mas como diferenciar na prática a contratação de trabalho cooperativo de uma relação de emprego? Que cuidados tomar?

**A1) PARA ALCANÇAR É PRECISO SEGUIR ALGUNS MANDAMENTOS,
VEJAMOS:**

1º) Não subordinar. O cliente de cooperativa, como vimos, contrata um determinado serviço. Como, por exemplo, quando se contrata um pintor de paredes, assim, o que se deve fiscalizar é o resultado contratado, descrito no contrato, com prazo determinado e padrão de qualidade desejável. Não se fica “pegando no pé” do cooperado, não se fica arrumando serviço para ele se este estiver ocioso. Para empresa, ou empresário, o que vale é se os prazos de entrega ou metas contratuais estão sendo cumpridos. Ninguém é obrigado a manter o contrato se o serviço não estiver sendo feito a contento. Em síntese, o cooperado quando atua não é o seu subordinado, é um prestador de serviços autônomo, atuando na forma prevista no contrato, do contrário, estar-se-á subordinando o profissional e gerando um futuro problema de ordem trabalhista.

2º) Não exigir pessoalidade. Como já dissemos o cliente de cooperativa não contrata determinado cooperado. Contrata um resultado final, decorrente da conjugação de bens e serviços, sendo que, se houver a substituição do profissional não se pode exigir à cooperativa, que mantenha determinada pessoa, basta que o serviço seja realizado para que o objetivo contratual seja alcançado. Quem contrata determinada pessoa para trabalhar sobre as suas ordens está contratando um empregado. Poder-se-ia dizer que tal exigência por si só não geraria relação de emprego, pois, por exemplo, quando eu contrato um advogado estou contratando aquela pessoa em função de suas características pessoais, como presteza, formação, inteligência, experiência, etc., e, posso exigir que aquele profissional atue pessoalmente para a solução de meu caso, e, não estaria estabelecendo relação de emprego. É verdade, por si só, a pessoalidade não gera a relação de emprego, pois tal relação é fruto da soma de todos os elementos que compõe a relação de emprego, mas por questão preventiva, e, de forma a estabelecer claramente o contrato de desmembramento de atividade à cooperativa, deve-se evitar preferências sobre profissionais, pois do contrário estaríamos criando mais elementos para a atuação de pessoas inescrupulosas. Exemplo clássico de

violação do dever de não exigir pessoalidade é a empresa que demite alguns empregados e – exige – que a cooperativa os recontrate, o que caracteriza a exigência de pessoalidade.

3º) verificar o contrato fornecido pela cooperativa. A cooperativa presta serviços somente a seus associados, viabilizando a prestação coletiva de trabalho, não prestando serviços para fora da sociedade, assim, o contrato firmado entre a empresa ou empresário com a cooperativa visa a cessão, transferência, desmembramento de parte das atividades à cooperativa sem a descrição de profissionais que irão atuar, nome de determinados cooperados e outros elementos que impliquem em relação de emprego. Fuja de contratos do tipo: “Fornecimento ou Cessão de Mão-de-Obra”, “Prestação de Serviços”, “Fornecimento ou Cessão de Trabalhadores Cooperados”, etc. Tais contratos nada mais representam do que um confissão de irregularidades ou fraudes às leis trabalhistas, fazendo, com que, em determinados casos, seja aplicado o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho e o Enunciado 331 do TST, que estabelecem a nulidade do contrato de fornecimento de mão-de-obra por empresa interposta, que atuem na atividade fim da empresa tomadora de serviços. Por exemplo, se a atividade contratada for “frete de mercadorias”, não se pode ter um contrato que descreva “motoristas”, ou pior, “motorista X, no horário Y a Z, a disposição das ordens da empresa W”.

4º) Defender os seus direitos e os da cooperativa na Justiça do Trabalho. Se mesmo com todos estes cuidados a sua empresa for chamada à Justiça para defender-se de um cooperado, que reclama direitos trabalhistas, lembre-se você não é um empregador. Esclareça a seu advogado as questões acima, limite-se a demonstrar a sua condição de consumidor-cliente, junte cópia do contrato firmado com a cooperativa, exija que a cooperativa demonstre a sua regularidade perante a justiça, que integre a lide mesmo quando não for reclamada, na condição de assistente, faça prova robusta de que a empresa não subordina, exige pessoalidade e, certamente, a ação será julgada improcedente. Para isso, exija que o seu departamento jurídico alinhe o departamento da cooperativa, pois ambas as defesas devem se completar. Não faça acordos ou concessões e, tão pouco, permita que a cooperativa o faça. O serviço que você contratou é legal, previsto em lei e, gozando de apoio e incentivo constitucional. Não caia na tentação do resultado fácil, ou menos dispendioso: o acordo com o cooperado. Pois, desta forma, um precedente pernicioso estará sendo aberto, um verdadeiro

estelionato do profissional autônomo, que embora não tenha direito algum, obtém uma vantagem indevida, por comodidade da empresa ou dos profissionais que a cercam ou mesmo da situação econômica da empresa. Lembre-se o cooperativismo é novo e muitas vezes visto de forma preconceituosa, mas você, cliente, e a cooperativa devem defender a contratação e a existência dessa sociedade de forma contínua, sob pena de inviabilizar a sua própria atividade, pois os custos serão mais elevados.

A2) Algumas matérias de defesa que devem ser utilizadas e demonstradas na Justiça do Trabalho

1º) Ausência de subordinação e o vínculo contratual da cooperativa com a empresa. A subordinação é a característica pela qual uma pessoa pode exigir o atendimento de determinadas ordens de outra, assim, a pessoa subordinada (empregado) à disposição dos ditames daquela (empregador) que detém o direito de exigir a prestação dos serviços. Demonstre em juízo que não há qualquer subordinação da empresa para com o cooperado:

- a) que foi contratado um serviço e não uma pessoa;
- b) que todas as negociações foram feitas diretamente com a cooperativa, e, nunca com o cooperado;
- c) que o cooperado ingressou na cooperativa espontaneamente, aderindo e aceitando os direitos e deveres de sócio, nunca foi selecionado ou manteve contato prévio com a empresa;
- d) que não existe empregado na empresa trabalhando na mesma função que o cooperado;
- e) que a empresa contratou uma atividade global e independente;
- f) em síntese, que a empresa não dá ordens ou dirige a atividade do cooperado, pois a prestação de serviços se dá de forma autônoma. Que o cooperado tem obrigações contratuais e não pessoais, sendo portanto autônomo.

2º) Que não existe pessoalidade. Como a empresa contratou um resultado, o que necessita é que o produto de bens e serviços seja feito com a qualidade e no prazo estabelecido, ou, como acontece em determinados contratos, que ele seja prestado.

3º) Que o trabalho é eventual. Em determinados casos há atividades desmembradas/contratadas por períodos, sazonais, assim, se for ao caso, tal matéria de defesa deve ser levada ao conhecimento da Justiça do Trabalho.

4º) Ausência de onerosidade. Todo o trabalho realizado pelos associados da cooperativa são onerosos, ou seja, são feitos em troca de dinheiro. Todavia a empresa não faz qualquer pagamento direto ao cooperado, ou pelo menos não deve fazê-lo, na realidade, em regra, a empresa paga a quantia global por toda a transferida a cooperativa que se incumbirá de fazer as divisões. É por isso que a cooperativa muitas vezes faz o controle das atividades realizadas pelos sócios, que não se confundem com controle de jornada de trabalho, mas sim representa a mensuração das atividades realizadas para cada sócio para a posterior divisão, pois a divisão dos resultados da cooperativa é feito na medida da produtividade de cada sócio⁶.

5º) Que você não é um empregador. Como salientamos acima o contratante de serviços de cooperativa contrata um resultado final, não dirige a prestação de serviços, preocupando-se apenas com a qualidade e prazos contratualmente previstos, assim, fixe posição bem clara ao apresentar a sua defesa na Justiça do Trabalho.

Seguindo todos os passos acima e alinhando a sua defesa com a da cooperativa, que deverá mostrar a sua regularidade legal e real, certamente serão poucos os problemas que você, cliente de cooperativa, terá diante da Justiça do Trabalho.

A3) Cuidados especiais que os sócios ou prepostos devem ter em seus depoimentos na Justiça de Trabalho

Quando um sócio ou preposto de uma determinada empresa vai depor na Justiça do Trabalho está respondendo a perguntas formuladas pelo Juiz ou pelo Advogado do Reclamante que só têm uma função: provocar a confissão, ou, quando

⁶ O cooperado que produz mais terá mais resultado a aferir sobre aquele que produzir menos.

muito, são formuladas de maneira tendenciosa para fazer com que os representantes das empresas caiam em contradição.

Assim é preciso ter cuidado com perguntas indutivas, feitas tanto ao representante da empresa como o da cooperativa, veja alguns exemplos de perguntas e as suas mais respostas adequadas.

- 1) **Qual o salário do Reclamante?** O Reclamante não recebe salário, recebe remuneração, por isso se o representante da empresa afirmar que o Reclamante recebia o salário de X reais estará assumindo que havia uma relação de emprego. Basta informar que o Reclamante recebe uma remuneração que é paga pela cooperativa que é responsável pela divisão dos resultados auferidos pelos cooperados coletivamente.
- 2) **Qual o horário de trabalho do Reclamante?** O cooperado não está sujeito a um horário fixo, pois a sua remuneração é paga de acordo com a sua produtividade, para a empresa não há a necessidade de controlar o horário do cooperado, basta verificar os cronogramas e/ou resultado do serviço vendido. A empresa paga a cooperativa apenas o valor global faturado. Se for necessário, para não deixar a pergunta sem uma resposta, informe que o cooperado controla o seu horário.
- 3) **O Reclamante recebe remuneração de outros contratos da cooperativa?** O Reclamante recebe remuneração de outros contratos, mas tal afirmativa caberia a cooperativa responder, basta dizer que ele é um associado da empresa e como todo o empresário tem direito a participação no faturamento, obviamente, na medida do seu trabalho realizado (produtividade).
- 4) **Quem dava ordens ao Reclamante?** O Reclamante não recebe ordens, ele é um profissional autônomo, e, como tal, sabe o que tem que fazer, e, eventualmente, em caso de dúvidas deve se reportar ao representante da cooperativa, o gestor de atividades que se incumbirá de saná-las, mas na verdade há o dever de cumprir uma obrigação contratual.
- 5) **Havia outro funcionário na empresa contratante trabalhando na mesma função que o Reclamante e devidamente registrado (empregado)?** A empresa transfere à cooperativa toda a sua atividade, e, assim, não pode existir pessoas trabalhando como

empregado e cooperado autônomo, assim, haveria uma discriminação e grande possibilidade do Reclamante obter êxito.

- 6) **Quantos cooperados havia na empresa?** É a cooperativa que faz este controle, não se deve entretanto deixar de responder esta pergunta, bastando que se faça uma estimativa.
- 7) **O cooperado usava uniforme ou crachá da empresa?** Não.
- 8) **O gestor de atividades da cooperativa é ou foi funcionário da empresa?** Não.
- 9) **Como foi a contratação do Reclamante?** A empresa desconhece a forma como o Reclamante se associou a cooperativa. O Reclamante passou a prestar serviços para a empresa devido ao contrato firmado pela empresa com a cooperativa, sendo que esta se incumbiu de selecionar o Reclamante, pessoa estranha à empresa até o início das atividades.
- 10) **Qual a função do Reclamante?** O Reclamante exercia umas atividades cooperativistas, que se resume em um verbo sempre, nunca descrever uma função, profissão. Assim, por exemplo, *o Reclamante exerce a atividade de recepção e atendimento ao público* e nunca *receptionista*.
- 11) **O Reclamante já foi empregado da empresa?** Não.
- 12) **A empresa faz qualquer pagamento ao Reclamante?** Não, os pagamentos são feitos diretamente à cooperativa.

SEGUNDA PARTE – COOPERATIVA DE TRABALHO, DRT E MPT.

IV - COOPERATIVAS DE TRABALHO - CARACTERÍSTICAS INSTITUCIONAIS

As cooperativas de trabalho são instituições formadas por profissionais que buscam, mediante a venda de sua força de trabalho, o seu autodesenvolvimento e a apropriação da mais valia.

Como não há vínculo empregatício, os cooperados, agindo em grupo, conseguem melhores remunerações do que os empregados. Assim, a mais valia não fica em poder do empregador como na relação capitalista clássica (empregado X empregador) e é apropriada pelos sócios cooperados.

Tais entidades (cooperativas) não almejam o lucro, viabilizam a atividade econômica de seus proprietários (sócios quotistas).

O arcabouço jurídico básico que disciplina a sociedade cooperativa é composto pela Lei 5.764/71, de 16 de Dezembro de 1971 e Constituição Federal e a sua definição jurídica está prescrita no artigo 3º desta lei, nestes termos:

CAPÍTULO II

Das Sociedades Cooperativas

Art. 3º 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.

Para o funcionamento adequado, cumpre observar que as cooperativas de trabalho precisam estar de acordo com os ditames sabiamente fixados na Lei Cooperativista.

O legislador arrolou onze requisitos, pelos quais, devem os sócios cooperados se guiarem para a formação de uma cooperativa legal e estão eles enumerados no artigo 4º, desta forma:

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 fôr 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 - retôrno 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.

Destarte, encontra-se PLENAMENTE REGULAMENTADA, a atividade das cooperativas de trabalho sendo certo que, mediante a fiel aplicação da lei evitar-se-á qualquer forma de desvirtuamento do ideário legal cooperativista.

Assim, se todos os membros da cooperativa aderirem de livremente às cooperativas, sem a interferência dos tomadores de serviço, tiverem direito a voto e participação em sua cooperativa, direito a sobras, receber assistência prevista no estatuto da cooperativa, não há que se falar em relação de emprego e sim de uma relação cooperativista.

Cumprе salientar que a cooperativa tem por obrigação repassar ao associado (descontados os valores referentes as suas despesas, aos fundos previstos na lei, e outros percentuais que os cooperados em assembléia geral venham a decidir) todo o capital líquido advindo da realização de sua atividade econômica, razão pela qual se costuma dizer que a cooperativa não possui receita.

Assim, em última análise há a atividade do cooperado empreendedor e nunca o empregado.

Há nas cooperativas de trabalho dois caracteres que precisam ser salientados: o contratual (realizado entre os sócios cooperados) e o econômico (o fim por ela almejado). O professor Reginaldo Ferreira Lima, assim os resume:

“2.2. Primeiro, o artigo 3º ressalta o caráter contratual das sociedades cooperativas, característica comum das sociedades, de fins econômicos ou não, pelo qual os associados ficam livres para estabelecer as normas societárias, subordinadas, é claro, às proibições que se inserem na própria Lei.

2.3. Outra norma que ressalta desse dispositivo é o caráter econômico da atuação das sociedades cooperativas. Ou seja, as cooperativas têm sempre como objetivo fim uma atividade econômica, que será exercida pelos seus associados. Por isso, os cooperados (associados) se obrigam a contribuir com bens ou serviços para atingir a esse objetivo.”⁷

Verifique estes aspectos empresário e, certamente os problemas de ordem trabalhista estarão sendo evitados.

V - O MINISTÉRIO PÚBLICO E SUA FUNÇÃO SOCIAL

O Ministério Público surgiu como instituição vinculada ao Poder Executivo cujos membros atuam como agentes políticos, com responsabilidades próprias, previstas na Constituição Federal e leis especiais (que disciplinam a sua atuação) e agindo com independência funcional.

“O Ministério Público não é órgão do Poder Judiciário. É órgão do Poder Executivo, porém, órgão autônomo, porque não obedece senão ao seu juízo próprio, isto é, pensa e age livremente, dentro dos limites da lei. Para dirigir o seu pensamento e a sua ação, ele próprio interpreta a lei, podendo contrariar a sua determinação quando entender que ela colide com as normas constitucionais.”⁸

⁷ Lima, Reginaldo Ferreira, em “Direito Cooperativo Tributário”, Max Limonad, 1.997, página 77 e 78.

⁸ Maluf, Sahid em “Curso de Direito Constitucional”, Tipografias e Livrarias Brasil S.A., Bauru, 1956, página 33.

Após a Constituição Federal de 1.988, o Ministério Público passou a ter uma posição de independência e autonomia diante dos Poderes estatais.

Criado com o escopo de promover a defesa da Ordem Jurídica, do Regime Democrático e dos Interesses Sociais Indisponíveis, o Ministério Público é instituição permanente e essencial à jurisdição do Estado, assim, dispõe o artigo 127 da Constituição Federal.

“A missão institucional do Ministério Público está hoje ontologicamente relacionada com a defesa da sociedade na luta pela manutenção do Estado de Direito e pelo respeito à cidadania, de cuja existência é corolário a prevalência da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. (art. 127).”⁹

O Ministério Público tem, portanto, uma função política, no que concerne a busca do bem estar geral da sociedade, mediante a aplicação da lei.

A dignidade da pessoa humana – fundamento do Estado Democrático de Direito – é preceito que não pode ser afastado na atuação do Parquet.

Dentre outras funções previstas no artigo 129 da Constituição Federal, nomeadas como institucionais do Ministério Público convém, para delimitação do tema, destacar a que este órgão pode: ***Promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e dos interesses difusos e coletivos.***

⁹ Ferraz, Antonio Augusto Mello de Camargo, em “Ministério Público: Instituição e Processo”, Atlas, São Paulo, 1.997, página 20 e 21.

A estrutura ministerial orgânica é bipartida. Há assim, o Ministério Público da União e o dos Estados; e é, no primeiro, que se encontra o Ministério Público do Trabalho.

É este órgão que daremos especial atenção, no que concerne a sua atuação de fiscalização às cooperativas de trabalho.

Como foi salientado, as cooperativas de trabalho, são entidades formadas por sócios empreendedores, que, por sua conta e risco formam uma instituição (cooperativa) que tem, essencialmente a função de prestar serviços a estes, viabilizando, assim, a atuação destes profissionais.

Assim, quando o Ministério Público se propõe a fiscalizar as cooperativas de trabalho está procurando salvaguardar um direito social: o trabalho e evitar a ocorrência de crime contra a organização do mesmo.

Cumprе salientar que o interesse aqui a ser alcançado é o público, o interesse social e individual indisponível. Sobre interesse público nos ensina o Jurista João Lopes Guimarães Júnior:

“Conforme critério legal (Código de Processo Civil, art. 82, inc. III) e entendimento doutrinário unânime, o que leva o Ministério Público a intervir no processo civil é o interesse público existente em determinadas causas. Hoje, aliás, seriam mais precisas as expressões “interesse social e individual indisponível”, consentâneas com o texto constitucional (art. 127, caput)”¹⁰.

Porém, é preciso que deixemos claro haver um choque aparente de direitos públicos constitucionalmente previstos, que quando se fiscaliza uma cooperativa de trabalho, o operador do direito precisa tomar cuidado para não violá-los.

¹⁰ Obra supra citada página 154.

De um lado, há todo um grupo de direitos coletivos que precisam ser defendidos, capitulados como direitos sociais na Constituição Federal, entre eles o direito ao trabalho e previdência social (artigo 6º), entre outros previstos no artigo 7º.

De outro, outros direitos como: o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade (preâmbulo), a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III) e a livre iniciativa (artigo 1º, IV, 2ª parte), o livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (artigo 5º, XIII), a livre criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas e a vedação da interferência estatal em seu funcionamento (artigo 5º, XVIII), o incentivo estatal ao cooperativismo (artigo 174, § 2º).

Concluindo, muito cuidado deve ter o operador jurídico ao fiscalizar uma cooperativa de trabalho, em especial o procurador do trabalho, pois poderá, a pretexto de estar fiscalizando um bem jurídico constitucional, estar violando um outro bem maior.

A realidade cooperativista, infelizmente é pouco conhecida, sobretudo dos procuradores e fiscais do trabalho, que, muitas vezes, se tem desconhecimento das próprias leis que regularizam a sua atividade.

Procuraremos no decorrer deste trabalho fixar, com base na lei, a partir deste momento, um procedimento adequado para que sejam fiscalizadas as cooperativas de trabalho.

VI - O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E A DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS.

A competência do Ministério Público do Trabalho está prevista na Constituição Federal e nas leis ordinárias que regularizam a esta instituição.

Pode propor a ação civil pública e declaratória de nulidade de cláusulas, entre outras, o professor Amauri Mascaro Nascimento, apurado por Valentin Carrion¹¹, assim observa:

“[...] Amauri Mascaro Nascimento propugna entendimento amplíssimo dos novos poderes do Ministério Público do Trabalho: a) nas atribuições de ampla investigação [...] igualmente na averiguação de crimes contra a organização do trabalho para oferecer elementos à Justiça Federal...);

Mesmo com tais poderes, cumpre salientar que esta visão é demasiada extensiva, o fiscal do trabalho deve ater-se aos parâmetros fixados na legislação, embora como iremos observar, tais diretrizes podem vir a causar uma lesão a um bem jurídico maior do que o objeto da fiscalização.

Na Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1.993, está estabelecido que o Ministério Público do Trabalho, entre outras atribuições, poderá propor a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos (grifei).

Importante salientar que só é cabível a ação civil pública quando o houver a violação de direitos sociais constitucionalmente garantidos, conforme grifo acima.

Quais são os direitos sociais?

Somente os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, basicamente instituídos no período Getulista.

A resposta negativa é uma conclusão lógica. Há que se respeitar o direito legal e constitucional do cidadão de organizar-se em cooperativa de trabalho, através da aplicação da sua livre iniciativa.

¹¹ Carrion, Valentin, em “Comentários à Consolidação das leis do trabalho, Saraiva, 20ª ed., 1.995, Página 534.

Os direitos sociais estão previstos no artigo 5º da Constituição Federal:

“São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

O cooperativismo está – com certeza – acima do direito ao emprego na escala de valores da Constituição Federal, pois, além de trazer meios para financiar o lazer, segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, obriga, o cooperado a estar sempre se aprimorando pessoalmente, pois é um empresário que busca sempre estar competitivo no mercado. Sempre o cooperado está se auto-educando. Em última análise “cooperativismo é um educar-se constante.”

Assim, quando o Ministério Público do Trabalho tem por escopo fazer com que os cooperados sejam registrados está negando um direito constitucional destes de exercer livremente a sua atividade de trabalho, desestimulando o cooperativismo, que são condutas que ferem a Constituição Federal e, tanto pela cooperativa como pelo cliente devem ser defendidas, através dos meios legais para tanto.

VII - A PORTARIA 925, DE 28 DE SETEMBRO DE 1.995 E A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS DE SOCIEDADE COOPERATIVA – ASPECTOS INCONSTITUCIONAIS.

Com o escopo de normatizar a fiscalização das cooperativas de trabalho, o Ministro do Trabalho – Paulo Paiva, instituiu a portaria 925.

A presente portaria é dividida em duas partes: a primeira que disciplina a fiscalização na empresa tomadora de serviços (artigo 1º e § 1º) e a Segunda que dispõe da fiscalização na cooperativa (artigo 1º, § 2º).

Logo no artigo 1º e § 1º, da portaria em tela, há um elemento que choca diretamente com preceitos constitucionais e legais, se não vejamos:

Artigo 1º - O Agente de Inspeção do trabalho, quando da fiscalização na empresa tomadora de serviços de sociedade cooperativa, no meio urbano e rural, procederá levantamento físico objetivando detectar a existência de requisitos da relação de emprego entre a empresa tomadora e os cooperados, nos termos do artigo 3º da C.L.T.

§ 1º - Presente os requisitos do artigo 3º da C.L.T., ensejará a lavratura de auto de infração.

Em primeiro lugar, há que salientar que é no mínimo tendenciosa a redação deste artigo, pois um fiscal do trabalho nunca deve ter por objetivo DETECTAR A EXISTÊNCIA DE REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO PARA LAVRATURA DE AUTO DE INFRAÇÃO, e sim VERIFICAR A REGULARIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELA COOPERATIVA DE TRABALHO EM FACE DE SEU CLIENTE (NÃO TOMADOR DE SERVIÇOS).

Isso demonstra que há um desconhecimento do que seja cooperativismo de trabalho propriamente, e que, talvez, norteados pela existência de poucas, felizmente, cooperativas fraudulentas, está se buscando reprimir aqueles que utilizam de seu direito de livre iniciativa.

Uma cooperativa séria, legalmente constituída, como centenas, ou até milhares de associados, não poderia ter atingido esta proporção se agisse à margem da lei.

Uma cooperativa que atua de acordo com a Lei 5.764/71 tem as características que foram frisadas no primeiro capítulo deste pequeno estudo, não podem ser confundidas e nem tratadas como uma ficção jurídica criada para o locupletamento de uma minoria.

Cumpra-se os sete princípios do cooperativismo, que deveriam servir de norte aos membros do Ministério Público do Trabalho ao fazer a fiscalização:

- **Adesão livre e voluntária**
- **Controle democrático pelos sócios**
- **Participação econômica dos sócios**
- **Autonomia e independência**
- **Educação, treinamento e informação**
- **Cooperação entre cooperativas**
- **Preocupação com a comunidade**

Além do mais, a cooperativa em sua atuação, realiza uma atividade econômica, e, por isso, deveria ser fiscalizada não pelo Ministério Público do Trabalho, mas sim, por um órgão estatal que tivesse legitimidade para fiscalizar toda a atividade econômica.

No artigo 1º, § 2º da portaria em epígrafe, há o campo específico no qual deverá se ater o Agente de Inspeção do Trabalho, verificando a subsunção da cooperativa à Lei cooperativista, onde o fiscal se aterá a fiscalização diante da cooperativa.

Trata-se aqui uma cartilha que todo o fiscal deve obedecer, pois como membro da administração deve “agir conforme a lei”, sendo propícia a citação da máxima segundo a qual: “ao funcionário público é permitido tudo aquilo que a lei determina”.

Só pode o fiscal ater-se, enquanto não é questionada a validade da norma em questão, a estes oito itens a seguir arrolados que fazem parte integrante do artigo 1º, § 2º:

- **número mínimo de vinte associados;**

- **capital variável, representado por quotas-partes, para cada associado, inacessíveis a terceiros, estranhos à sociedade;**
- **limitação do número de quotas-partes para cada associado;**
- **singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, exceção feita às de crédito, optar pelo critério de proporcionalidade;**
- **“quórum” para as assembléias, baseado no número de associados e não no capital;**
- **retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado;**
- **prestação de assistência ao associado, e**
- **fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.**

No artigo 2º o normatizador conclui que constatada ausência de uma das características (das 8 acima arroladas) o Agente de Inspeção do Trabalho comunicará o fato a sua chefia, que, posteriormente encaminhará denúncia à Procuradoria Regional do Trabalho.

Fica gritante o total desconhecimento da legislação cooperativista, bem como, deixa-se uma grande lacuna aberta a diversas injustiças, senão vejamos: exigência de um número mínimo de 20 associados: a Lei 5.764/71, estatui que para a criação de uma cooperativa de trabalho é necessário pelo menos o número mínimo de 20 associados (artigo 6º, I), porém, é possível que no decorrer de sua atuação, momentâneamente, uma cooperativa possa vir a ter menos de 20 associados, pois conforme prevê a Constituição Federal “ninguém é obrigado a associar-se ou permanecer associado”. Sendo, portanto, inócua a aplicação deste preceito.

Cumpra também salientar que as exigências de retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, só existirá se houver sobras na atividade da cooperativa, sendo possível a inexistência destas, fazendo com que inexista a legitimidade da aplicação deste item.

A prestação de assistência ao associado só será cabível nas cooperativas que tiverem estrutura adequada para a realização destes objetivos cooperativistas. Sendo possível, principalmente nas cooperativas recém criadas, a ausência de prestação de serviços momentânea, razão pela qual deve ser aplicada esta regra com cautela.

VIII - CONCLUSÕES

De todo o exposto, conclui-se:

- 1) que o Ministério Público deve, ao procurar verificar a existência de ilícito penal na atuação de cooperativa de trabalho, agir com extrema cautela, para não ferir bem maior que o objeto da fiscalização, que, ele próprio tem a função de zelar.
- 2) que a fiscalização às cooperativas de trabalho não vem sendo feita de maneira adequada, razão pela qual se advoga pela revogação da portaria 925 que é ilegal, pois não atende satisfatoriamente os preceitos fixados na lei 5.764/71.
- 3) que é preciso dar um tratamento adequado ao ato cooperativo, conforme os ditames da lei, respeitando a liberdade de associação e os direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional, sob pena de sanção administrativa, civil e penal do agente público, por aplicação do disposto nos artigos 3º a 6º da Lei nº 4.898, de 09 de Dezembro de 1.965 (Lei de Abuso de Autoridade).

É preciso, resumindo, que as autoridades governamentais reconheçam o cooperativismo como uma saída viável e digna para alcançarmos os preceitos constitucionais.

IX – QUESTÕES PRÁTICAS.

A1) COMO ATENDER AO FISCAL DO TRABALHO

A empresa que receber o fiscal do trabalho não deve se intimidar, é que às vezes muito difícil acreditar que determinados fiscais, homens que deveriam exercer a sua atividade de acordo com a lei, muitas vezes por desconhecimentos acabam cometendo algumas injustiças.

Tem-se notado que o fiscal do trabalho ao adentrar em uma empresa que tem cooperados trabalhando, e, portanto, profissionais autônomos, se limita a elaborar um auto-de-infração trabalhista alegando exclusivamente que a empresa tem profissionais trabalhando sem registro, fundamentando o seu auto de infração no artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho.

É um absurdo ainda verificar que alguns fiscais do trabalho se entende como um mero aplicador de multas, tais situações causam uma grande incerteza no mundo cooperativo, principalmente para os clientes menos informados.

Se por acaso a empresa for autuada poderá primeiramente recorrer, administrativamente junto ao Ministério do Trabalho recorrendo do auto-de-infração, sem a necessidade de recolhimento da multa. Depois cabe ainda um segundo recurso na DRT sobre eventual multa, mas para isso terá que recolher a multa e apresentar o seu recurso que só assim será julgado.

Pode ainda a empresa desprezando a fase administrativa, que na prática não costuma alterar a situação, pois é o próprio órgão aplicador da multa que julga estes recursos, recorrer diretamente ao Judiciário.

Judicialmente a empresa autuada poderá interpor mandado de segurança para que, através de uma liminar suspender o auto-de-infração e, posteriormente julgar o mérito do ato, anulando definitivamente ou, buscar a declaração judicial de nulidade do ato fiscalizatório.

Em quaisquer dos casos, deve tanto a empresa como a cooperativa lutarem por seus direitos, pois até que se tenha uma lei que definitivamente venha regulamentar a atividade cooperativista, a evolução das relações de trabalho só será fruto de muita luta. Tanto dos trabalhadores como dos empresários.

Como justificativa prévia da ausência de registro dos cooperados, ou, posteriormente para anular o auto-de-infração e eventual multa,, argumente:

- *que a empresa possui um contrato com a cooperativa, apresentando;*
- *que a empresa não dá ordens aos cooperados;*
- *que a cooperativa se incumbe de fazer o gerenciamento das atividades;*
- *que a atividade é legal;*
- *que o fiscal do trabalho ignorou todas as documentações;*
- *que os cooperados são selecionados pela cooperativa;*
- *que a empresa não controla horários dos cooperados;*
- *que a cooperativa não exige pessoalidade;*
- *etc.*¹²

A1) COMO ATENDER AO PROCURADOR DO TRABALHO

Os procuradores do trabalho têm uma postura às vezes muito radical, pois exigem que a empresa registre todos os cooperados através da assinatura de um “Termo ou Compromisso de Ajuste de Conduta”, onde, de um lado a empresa deixa de contratar a cooperativa e aumenta o seu passivo trabalhista e, de outro, os cooperados perdem um mercado (atividade cooperativista).

¹² Utilizar as mesmas teses de defesa trabalhistas quanto a ausência de relação de emprego da primeira parte deste manual.

Situações absurdas se verificam, pois a empresa que não é obrigada a contratar um profissional autônomo como empregado de um lado e, de outro, um profissional autônomo (cooperado) que prefere trabalhar sem vínculo empregatício, pois os ganhos são maiores, se vêm obrigados a ceder a pressão do Ministério Público do Trabalho que os intimida sob a pretensa alegação de que está havendo fraudes às leis trabalhistas.

Isto é um abuso!

Em primeiro lugar, como vimos acima o direito do trabalho está acima do direito a relação de emprego, ou seja, o direito de contratar e exercer atividade profissional autônoma está acima do direito de um trabalhador ter carteira assinada, razão pela qual, empresário, não tenha medo de se defender. Acredite no cooperativismo e na legalidade da cooperativa, defenda-se juntamente com a cooperativa e, certamente terão sucesso.

A propósito os direitos que o Ministério Público do Trabalho defende quando atua são individuais, pois cada trabalhador pode recorrer ao Judiciário para salvaguardar os seus direitos. Ao passo que o direito associativo, que envolve a cooperativa é coletivo, e, por isso o Ministério Público do Trabalho deveria atuar pró-cooperativismo e não contra.

Trata-se de uma verdadeira inconstitucionalidade do Ministério Público do Trabalho que deixa de apoiar e incentivar o cooperativismo de trabalho e atuar em defesa dos direitos difusos e coletivos.

O Ministério Público do Trabalho vem perdendo a guerra contra as cooperativas sérias e as empresas que tem coragem de defender-se, inclusive o TST já reconheceu que o Ministério Público do Trabalho não tem legitimidade para propor ação civil pública visando o registro de todos os profissionais cooperativados.

Assim, apresente defesa salientando, além das matérias de defesa acima, que dizem respeito a ausência de relação de emprego, que:

- **que o Ministério Público do Trabalho não tem legitimidade para defender direitos individuais trabalhistas;**
- **que as atuações do Ministério Público do Trabalho são inconstitucionais afrontando o direito ao trabalho, livre exercício de atividade econômica, apoio e incentivo as cooperativas, incolumidade das cooperativas;**
- **que tanto ao Ministério Público do Trabalho como ao Ministério do Trabalho não cabe julgar as cooperativas;**
- **enfim que inexiste ilegalidades.**

Seguindo estes passos certamente, empresário contratante de cooperativa de trabalho, você estará evitando os problemas que levantamos neste manual.

Finalizando esta primeira edição deste manual (fevereiro de 2003) esperamos iniciarmos um canal de diálogo entre a cooperativa, os seus clientes e departamentos jurídicos que os cercam, colocando-me a disposição para eventuais esclarecimentos.

Entre em contato conosco, através da cooperativa que lhe encaminhou este manual, ou pelo nosso e-mail.

Saudações cooperativistas.

Francisco Luiz de Andrade Bordaz – advogado

francisco@aasp.org.br