



Sistema **OCB/ES**

somos **COOP**»

Cartilha

# CONFORMIDADE NAS CONTRATAÇÕES DE COOPERATIVAS DE TRABALHO



Focados no cumprimento do nosso propósito estratégico, que é “promover um ambiente favorável para desenvolvimento do cooperativismo capixaba”, apresentamos a presente cartilha que, no formato de “perguntas e respostas”, pretende tornar mais segura a relação jurídica entre cooperativas de trabalho e seus tomadores de serviço, privilegiando sempre o bom e correto manejo da legislação cooperativista, visando à perenidade do nosso modelo de negócio. Sendo assim, explanaremos sobre a conceituação legal e doutrinária, além dos pontos críticos que devem ser observados no cenário econômico-jurídico capixaba.

Boa leitura!

## Sumário

<b>1. O que são cooperativas de trabalho?</b>	<b>3</b>
<b>2. Como identificar uma legítima cooperativa de trabalho?</b>	<b>6</b>
<b>3. Como saber se estou diante de uma cooperativa legítima?</b>	<b>8</b>
<b>4. Quando contratar serviços de uma cooperativa de trabalho?</b>	<b>12</b>
<b>5. Conclusões</b>	<b>15</b>



## I - Panorama jurídico

# 1.

## O QUE SÃO COOPERATIVAS DE TRABALHO?

Até o ano de 2012, no Brasil, as sociedades cooperativas eram necessariamente constituídas por 20 pessoas físicas, instrumentalizadas por uma relação societária contratual (estatuto), com intuito de explorarem uma atividade econômica de proveito comum a todos os sócios<sup>1</sup>. A lei, então, privilegiava o exercício coletivo de uma atividade econômica como o critério de afinidade societária<sup>2</sup>, estabelecendo, com esse viés comercial, as características essenciais de identificação das cooperativas.

Contudo, com o advento da Lei 12.690/12, o sistema jurídico nacional, em claro cumprimento ao incentivo legislativo constitucional ao cooperativismo<sup>3</sup>, oportunizou a constituição de cooperativas que não focassem apenas na atividade econômica exercida, mas sim na união societária (afinidade societária) de uma categoria produtiva.

<sup>1</sup> Vide art. 6º da Lei 5.764/71.

<sup>2</sup> *Affectio societatis*: em linhas gerais, define-se como a intenção, a vontade forte de se associar, de formar a sociedade; é a vontade de união e aceitação de regras comuns; é o elo de colaboração ativa entre os sócios; é a intenção de unir esforços e recursos para obter resultados comuns que, isoladamente, talvez não pudessem ser plenamente obtidos.

<sup>3</sup> Vide art. 174 da CRFB/88.

Dando albergue seguro a essa afirmação, cabe registrar que o art. 2º da lei de 2012 cuidou de estabelecer que “considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum”, podendo ser de produção de bens ou de serviços, com autonomia e “autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho”.

E a Lei 12.690/12 foi além: adicionalmente ao foco associativo nas categorias produtivas para, através do empreendedorismo cooperativista, obterem melhores condições de renda e trabalho, o diploma legal relativizou a regra constitutiva das cooperativas clássicas, oportunizando a constituição de empresas cooperativas com apenas sete pessoas físicas<sup>4</sup>.

Surgem, portanto, as chamadas cooperativas de trabalho, que mantêm as características empresariais e obrigacionais essenciais da Lei 5.764/71 e do Código Civil de 2002<sup>5</sup>, não podendo ser utilizadas para a intermediação de mão de obra subordinada<sup>6</sup> e, por isso, garantindo o estabelecimento de uma relação puramente societária entre cooperado e cooperativa, reforçando, de forma lógica e sistêmica, os marcos estabelecidos pelos artigos 442 da CLT<sup>7</sup> e 90 da Lei 5.764/71.

Assim, todas as cooperativas de trabalho estão igualmente sujeitas à obrigatoriedade de registro na Organização das Cooperativas Brasileiras, a OCB<sup>8</sup>, para seu regular funcionamento e conformidade legal plena, respeitadas as peculiaridades e especificidades do diploma legal de 2012, como garante a ressalva do art. 1.093 caput do Código Civil de 2002.

---

<sup>4</sup> Vide art. 6º da Lei 12.690/12.

<sup>5</sup> Vide art. 1º da Lei 12.690/12.

<sup>6</sup> Vide arts. 3º, 4º e 5º da Lei 12.690/12.

<sup>7</sup> CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

<sup>8</sup> Vide art. 107 da Lei 5.764/71 c/c art. 1º da Lei 12.690/12.

Por fim, mas sem qualquer pretensão de esgotar o panorama jurídico a respeito das definições e caracterizações, é importante salientar que o legislador, no art. 1º da Lei 12.690/12, cuidou de elencar os modelos cooperativos que não podem ser constituídos pelos critérios das cooperativas de trabalho, ou seja, que devem obrigatoriamente se constituir nos moldes clássicos de Lei de 1971: a) as cooperativas de assistência à saúde na forma da legislação de saúde suplementar; b) as cooperativas que atuam no setor de transporte regulamentado pelo poder público e que detenham, por si ou por seus sócios, a qualquer título, os meios de trabalho; c) as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos; e d) as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.



## 2.

# COMO IDENTIFICAR UMA LEGÍTIMA COOPERATIVA DE TRABALHO?

Como se viu no tópico anterior, é vedada às cooperativas de trabalho a intermediação de mão de obra subordinada. E existe uma razão para iniciarmos por essa característica estabelecida pelo art. 5º da lei de 2012.

Por muito tempo (e até hoje), identificou-se diversas sociedades que se apropriaram indebitamente da ideia do cooperativismo, gerando péssimos precedentes históricos e jurídicos, que objetivavam simplesmente a criação de saídas pouco honrosas para os custos de uma contratação trabalhista.

Em outras palavras, muitas iniciativas tinham o propósito de simular de forma leviana a lúdica relação societária contratual que existe entre cooperado e cooperativa, a fim de obter a não caracterização do vínculo empregatício em situações claramente trabalhistas, nas quais e por privilégio (ou primazia) da realidade, claramente se identificava a habitualidade (não eventualidade), onerosidade, pessoalidade e subordinação de pessoas físicas a uma pessoa jurídica, em vez do legítimo exercício dos direitos típicos de um sócio.

Portanto, a constituição de cooperativas de trabalho não deve ser resultado de esforços para substituir postos legítimos de trabalho, no afã de economizar com encargos sociais, previdenciários e direitos típicos das relações subordinativas trabalhistas. Daí a razão de a lei proibir a intermediação de mão de obra, pois as cooperativas não nascem para substituir postos de trabalho, mas sim para a prestação legítima de serviços ou produção de bens pelo trabalho, como preconizou a lei<sup>9</sup>.

Qualquer movimento ou iniciativa que não tenha partido de uma afinidade societária legítima de, ao menos, sete pessoas, para exercício de uma atividade econômica ou profissional em proveito comum, mas sim de planos e estratégias jurídicos para desonerar folhas de pagamento ou obtenção de mão de obra a menores custos, deve ser tratado como inidôneo e não legítimo, justamente por não pretender nada além de fraudar relações jurídicas trabalhistas subordinativas típicas.

Pacificando o direcionamento para a identificação de uma legítima cooperativa de trabalho, podemos seguir para a próxima pergunta.

---

<sup>9</sup> Vide art. 4º da Lei 12.690/12.



### 3.

## COMO SABER SE ESTOU DIANTE DE UMA COOPERATIVA LEGÍTIMA?

Essa pergunta nos leva a outra característica evidenciadora das cooperativas que se constituem de forma legítima: a manutenção de registro regular perante a Organização das Cooperativas Brasileiras e suas unidades estaduais. A OCB, por meio de suas resoluções internas<sup>10</sup>, que são de observância obrigatória para todas as cooperativas que pretenderem manter-se em situação de conformidade, estipula rígidas regras para a manutenção da regularidade de registro<sup>11</sup>.

Além de estarem em dia com suas obrigações financeiras, as cooperativas necessitam demonstrar periodicamente a

---

<sup>10</sup> Vide Res. 066/21 da OCB – normas de obtenção do registro previsto no art. 107 da Lei 5.764/71 e a manutenção de sua regularidade.

<sup>11</sup> Vide art. 107 da Lei 5.764/71.

realização de assembleias gerais<sup>12</sup>, o arquivamento de atas nas juntas comerciais<sup>13</sup>; a existência de uma governança minimamente adequada com a lei (órgão de administração e conselho fiscal, atuando de forma independente e harmônica<sup>14</sup>); eleições periódicas e renovação dos conselhos como determinado pela lei; estatutos sociais regulares<sup>15</sup>; comprovantes de recolhimento das obrigações sociais e previdenciárias, gerando toda uma ambiência jurídica a ser monitorada a fim de ser considerada regular, segundo os critérios das leis e normativos vigentes.

No estado do Espírito Santo, o Sistema OCB/ES implementou os ciclos de Certificação Técnica de Regularidade, a CRT. Uma vez ao ano, por meio de visitas e análises documentais, técnicos especializados fazem as verificações necessárias desses critérios, emitindo, somente para as cooperativas que atingem os padrões mínimos de conformidade, o Certificado de Regularidade Técnica, com validade de um ano.

Além dessa verificação anual, as Gerências Administrativa e Financeira (GEADM) e de Desenvolvimento Cooperativista (Gedec) da organização estadual fazem controle mensal das obrigações financeiras, jurídicas e documentais, a fim de controlar os prazos classificatórios da normativa nacional quanto à regularidade do registro, classificando-o como regular, irregular e suspenso ante ao acúmulo de inadimplências e inconformidades não sanadas.

Assim, além da legítima afinidade societária, dos indícios de regularidade a partir da certificação da OCB, cabe registrar um terceiro e importante critério identificador das cooperativas de trabalho: a verificação do estrito cumprimento do art. 7º da Lei 12.690/12.

---

<sup>12</sup> Vide arts. 44 e 46 da Lei 5.764/71.

<sup>13</sup> Vide art. 32 da Lei 8.934/94 – Lei de Registros Empresariais.

<sup>14</sup> Vide arts. 47 e 56 da Lei 5.764/71.

<sup>15</sup> Vide art. 21 Lei 5.764/71 e Lei 12.690/12.

Como se trata de um tipo societário voltado para classes profissionais e por ser o Direito a consubstanciação de múltiplas interações, direitos individuais, coletivos, princípios e interdisciplinaridades, não poderia uma lei, a pretexto de ser uma iniciativa privada e de empreendedorismo não caracterizador de vínculos trabalhistas subordinativos, incentivar o aviltamento da pessoa humana, que é o principal elemento de toda e qualquer cooperativa.

Por essa razão, considerando a dignidade humana, mas também a valorização dos esforços e ajuntamentos humanos, o art. 7º da Lei 12.690/12 estabelece que:

**Art. 7º 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;

II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;

III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

IV - repouso anual remunerado;

V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;

VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;

VII - seguro de acidente de trabalho.

§ 1º Não se aplica o disposto nos incisos III e IV do caput deste artigo nos casos em que as operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão assemblear em contrário.

§ 2º A Cooperativa de Trabalho buscará meios, inclusive mediante provisionamento de recursos, com base em critérios que devem ser aprovados em Assembleia Geral, para assegurar os direitos previstos nos incisos I, III, IV, V, VI e VII do caput deste artigo e outros que a Assembleia Geral venha a instituir.

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

§ 4º (VETADO).

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

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

Mesmo que o olhar mais desatento queira insistir em ignorar tais obrigações, a ponto de negligenciar essa evidenciação antes de qualquer contratação com as cooperativas de trabalho, o art. 9º da lei de 2012 foi enfático ao afirmar que **“o contratante da Cooperativa de Trabalho prevista no inciso II do caput do art. 4º desta Lei responde solidariamente pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho quando os serviços forem prestados no seu estabelecimento ou em local por ele determinado”**, referindo-se às cooperativas de serviço, quando constituídas por sócios para a prestação de servi-

ços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego, estabelecendo uma relação de responsabilidade pela não vigilância dessas evidenciadoras de conformidade e selando a proibição de intermediação de mão de obra como valor absoluto.



## 4.

# QUANDO CONTRATAR SERVIÇOS DE UMA COOPERATIVA DE TRABALHO?

As cooperativas de trabalho poderão adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu Estatuto<sup>16</sup>. Portanto, as cooperativas em geral, não só as de trabalho<sup>17</sup>, são legítimas fornecedoras de qualquer bem ou serviço tido como lícito, não havendo qualquer diferença para o legítimo tomador, senão a constituição multitudinária (de muitos sócios) do seu quadro social, que é de impacto necessariamente interno (peculiaridade interna corporis).

<sup>16</sup> Vide art. 10 da Lei 12.690/12.

<sup>17</sup> Vide art. 5º da Lei 5.764/71.

Contudo, as razões de contratação de uma cooperativa de trabalho não podem se confundir com sua constituição e tampouco com seu propósito. As cooperativas de trabalho devem ser contratadas, portanto, por serem virtuosas e habilitadas prestadoras de serviço ou fornecedoras de bens necessários aos tomadores/compradores e suas atividades. Se uma cooperativa de trabalho é constituída por pessoas físicas para atuarem exatamente onde atuavam em relações trabalhistas subordinativas, só que como prestadores de serviço, teremos a clássica (e clichê) fraude às relações de trabalho emprego e sem qualquer afinidade societária legítima, maculando a própria constituição societária.

Ou seja, o tomador de serviços deve contratar uma cooperativa para lhe prestar serviços, por exemplo, em legítima terceirização, situação na qual não importará quem será o prestador de serviço, mas sim o serviço que essa pessoa física prestará em virtude da sua relação societária com a cooperativa, que é a real prestadora de serviços para seu contratante.

Se, portanto, é indiferente a pessoa física que, de fato, prestará o serviço, inclusive se forem pessoas distintas todos os dias, sendo os serviços que esses profissionais prestarão o fator preponderante, estamos, então, diante de uma legítima contratação.

De igual, se um restaurante de frutos do mar, por exemplo, comprar carne desfiada de siri ou peixes de uma cooperativa de trabalho de pescadores e desfiadores por opção de mercado, realizará uma regular contratação diante de uma razão legítima. Contudo, essa não seria a realidade se esse mesmo restaurante, ao demitir seus desfiadores e pescadores próprios, empregados, os sugestionassem a constituir uma cooperativa, tão somente com o fito de substituir uma força de trabalho antes subordinada.

Por mais forçoso que seja o exemplo, a intenção é dizer que: a contratação de uma cooperativa de trabalho nunca pode representar uma fraude jurídica, simulação ou intermediação de mão de obra, mediante falsificação da relação societária legítima que existe entre sócio e sua cooperativa ou desrespeito às normas trabalhistas vigentes.

Se não houver qualquer desses vícios de iniciativa e vontade, a contratação das cooperativas de trabalho, inclusive pelo Poder Público em licitações<sup>18</sup>, é legítima e livre.



<sup>18</sup> Vide art. 10 da Lei 12.690/12 e 9º da Lei 14.133/21

## 5. CONCLUSÕES

O universo das cooperativas ainda revela desafios, considerando a baixa difusão do associativismo no Direito formal brasileiro, que privilegia a frieza e o anonimato societário do capital, priorizando o estudo e a aplicação do Direito para as sociedades mercantis em claro detrimento das sociedades simples.

Fato é que as cooperativas estão organizadas como tal em nosso ordenamento jurídico desde 1971, mas foram alvo de diversas iniciativas fraudulentas, que hoje não mais são concebíveis no ambiente virtuoso criado a partir da atuação da OCB ao longo dos seus mais de 50 anos de atuação e representação.

Dentro dessa realidade e privilegiando o espírito da Lei 12.690/12, que quis tão somente valorizar e proteger o maior ativo intangível de uma cooperativa, o ser humano, **a contratação de cooperativas de trabalho pelas razões e formas erradas, como visto nos tópicos anteriores, significa clara fraude a toda sistemática jurídica que permeia esse modelo societário, não sendo tolerado por agentes de controle externo, autoridades policiais, tribunais e Ministério Público, significando, apenas, acúmulo de passivo jurídico (sobretudo de natureza cível e trabalhista) para quem insistir na má ou intencionalmente deturpada aplicação da legislação cooperativista.**

Destarte, com esse breve material, o corpo técnico do Sistema OCB/ES pretende posicionar a instituição como promotora de um saudável ambiente jurídico e negocial para o desenvolvimento sadio das cooperativas regulares, mas, no exercício intransigível das prerrogativas garantidas a partir do art. 105 da Lei 5.764/71, como incansável denunciante de situações inadequadas, inidôneas e que podem por a perder toda a construção da boa fama do cooperativismo nas últimas décadas.

A OCB/ES, unidade estadual da OCB no Espírito Santo, como órgão técnico-consultivo de governo, fica à disposição de contratantes, cooperativas, setor privado, setor público e da sociedade civil, estando seu corpo técnico apto a esclarecer qualquer questão em cooperativismo, Direito Cooperativo, Contabilidade Cooperativa e quaisquer outras interfaces.

Saudações cooperativistas.

Vitória/ES, 31 de julho de 2024.



# ANEXO – CHECK LIST DE CONFERÊNCIA PARA CONTRATAÇÃO DE COOPERATIVA DE TRABALHO

Cooperativa possui registro na OCB/ES e o status do registro é regular;

Cooperativa possui certidões negativas com receita federal, Secretaria de Estado da Fazenda e prefeitura municipal onde a matriz está instalada;

## **Foi realizada visita à sede da cooperativa e verificado que:**

A cooperativa possui escritório administrativo no endereço do cartão do CNPJ;

A cooperativa possui minimamente empregados celetistas no escritório capazes de conduzir os assuntos administrativos, contratos, relação com os cooperados etc.;

Cooperativa possui telefone fixo, celular, redes sociais, canais de comunicação que funcionam;

Foi constatado, mesmo que por amostragem, que os cooperados que são enviados possuem consciência de que são cooperados e não empregados, têm consciência do estatuto da cooperativa e afirmaram ter recebido cópia desse documento quando da sua admissão na cooperativa;

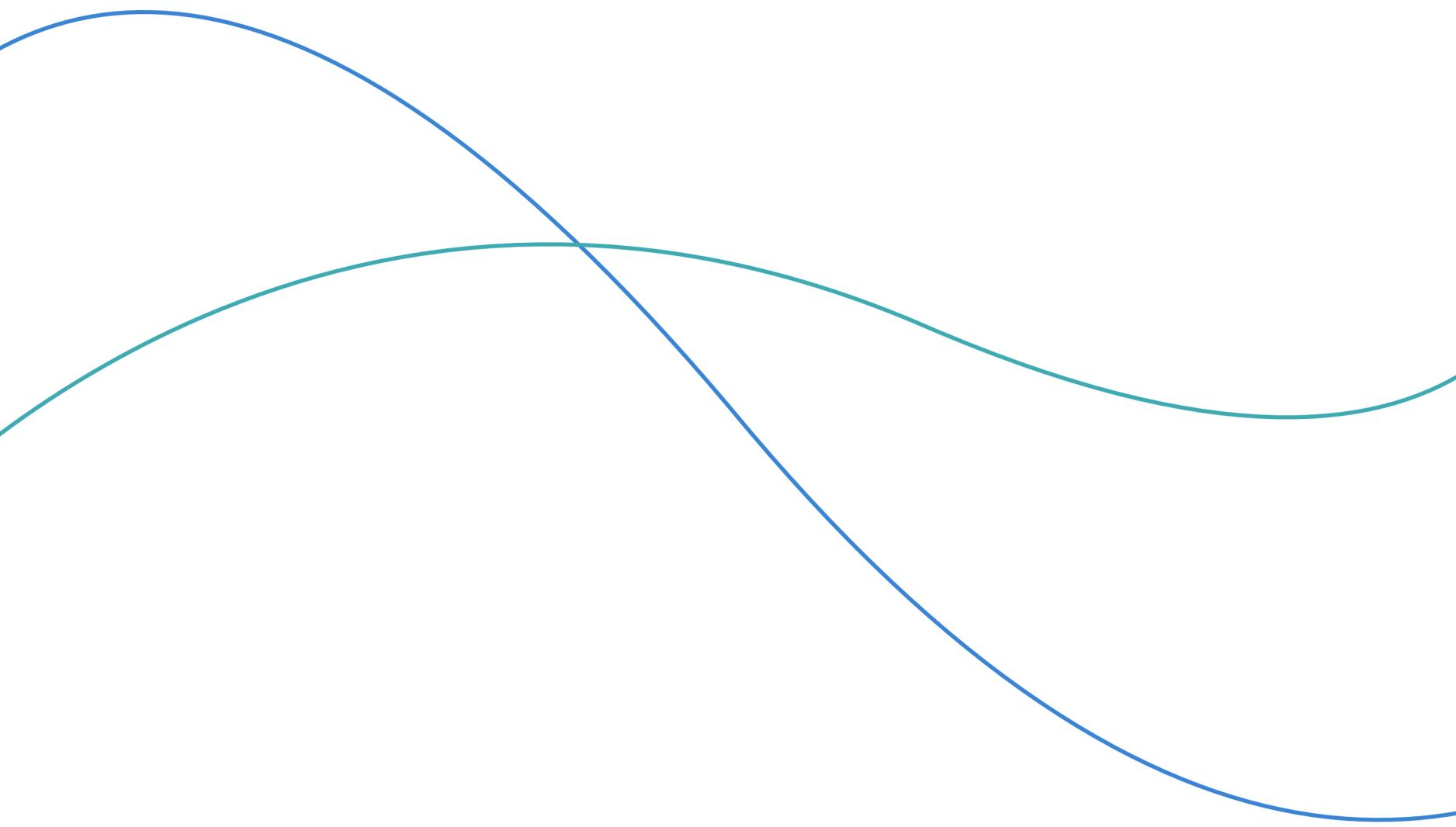
A cooperativa possui processo mapeado para garantir rastreabilidade e evidências de que a comunicação entre cooperativa e cooperado segue a legislação cooperativista e de que ambas as partes possuem consciência das suas responsabilidades;

A cooperativa mantém registros da participação do cooperado nas assembleias gerais, e tais assembleias são organizadas obedecendo a legislação;

Cooperativa de trabalho apresentou evidências ou declarou por escrito o cumprimento do artigo 7º da Lei Federal 12.690/2012;

A cooperativa de trabalho realiza as Assembleias Especiais conforme preconiza o artigo 11 da Lei Federal 12.690/2012;

Procedimento de conferência do status do registro na OCB/ES, das certidões negativas e da conferência in loco com o cooperado se ele tem consciência do seu status de cooperado (que deve ser repetido a cada quadrimestre - três vezes ao ano).



## **Contatos na OCB/ES para sanar dúvidas sobre a cooperativa:**

### **Gerência de Desenvolvimento Cooperativista** Valdemar Fonseca dos Santos (gerente)

Whatsapp Gedec: 27 99778-3885

E-mail Gedec: [gedec@ocbes.coop.br](mailto:gedec@ocbes.coop.br)

### **Link para verificar se a cooperativa está no site da OCB/ES:**

<https://portal.ocbes.coop.br/pt/cooperativismo/cooperativas-registradas/trabalho-producao-de-bens-e-servicos/>

### **Link para a Lei Federal 12.690/2012:**

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12690.htm)



Sistema**OCB/ES**

FECOOP/SULENE | OCB/ES | SESCOOP/ES

somoscoop»

ocbes.coop.br



sistemaocbes