

O QUE MUDA COM A LEI N.º 12.690/2012

COOPERATIVISMO DE TRABALHO



SistemaOCB
CNCOOP - OCB - SESCOOP



SistemaOCB

CNCOOP - OCB - SESCOOP

SAUS (Setor de Autarquias Sul), Quadra 4, Bloco "I"

CEP: 70070-936 – Brasília/DF

Tel.: (61) 3217-2119

www.brasilcooperativo.coop.br

ocb@ocb.coop.br

Presidente

Márcio Lopes de Freitas

Superintendente da OCB

Renato Nobile

Superintendente do SESCOOP

Luís Tadeu Prudente Santos

Realização

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras

Equipe técnica

Adriano Campos Alves – assessor Jurídico da OCB

Ana Paula Andrade – analista/advogada da OCB

Carla Neri – analista de Ramos e Mercados da OCB

Clara Maffia – analista de Relações Institucionais da OCB

Gabriela Prado – analista de Comunicação Social da OCB

Gregory Honczar – gerente de Desenvolvimento de Ramos e Mercados da OCB

Tânia Zanella – gerente de Relações Institucionais da OCB

Projeto gráfico, diagramação e revisão

i-Comunicação Integrada

O QUE MUDA COM A LEI N.º 12.690/2012

COOPERATIVISMO DE TRABALHO





2012

Novos tempos para
o cooperativismo de
trabalho

PALAVRA DO PRESIDENTE

Com a declaração do Ano Internacional das Cooperativas pela Organização das Nações Unidas (ONU), não havia dúvidas de que 2012 seria um marco para o movimento cooperativista. E realmente será. Inicia-se agora uma nova era para o cooperativismo de trabalho brasileiro, sustentada em um ambiente legal realmente favorável ao seu desenvolvimento. A sanção da Lei n.º 12.690/2012 traz o marco regulatório que faltava ao segmento e, com ele, um salto qualitativo, a regulamentação das relações entre cooperativas de trabalho e tomadores de serviços.

O que se propõe é uma relação de trabalho e renda decente, sustentada pelo esforço conjunto de cidadãos que escolheram ser cooperativistas. E, nesse contexto, o novo normativo apresenta, entre outros tantos benefícios, a garantia de alguns dos direitos sociais do trabalhador já previstos na Constituição Federal de 1988. Ele vem valorizar as cooperativas legitimamente respaldadas, criadas por iniciativa dos próprios trabalhadores, e combater o pré-conceito de que cooperativismo de trabalho é sinônimo de precarização e de mão de obra barata.

Contraopondo essa percepção, o setor reunirá apenas e exclusivamente profissionais que optarem pela autogestão. Este será, na verdade, seu grande diferencial. Ficarão excluídas, portanto, cooperativas constituídas na contramão dos princípios cooperativistas, que visam ao individualismo e não ao coletivo. Com o advento da Lei n.º 12.690/2012, o segmento contará com maior segurança jurídica e acesso a todos os mercados, inclusive no campo da terceirização.

Nesse cenário, é importante destacar que a vitória alcançada é fruto de uma articulação conjunta. Durante os oito anos de tramitação da matéria no Congresso Nacional (CN), o Sistema OCB trabalhou fortemente por sua aprovação, tanto no Legislativo, quanto no Executivo. Um esforço que realmente valeu a pena e teve o envolvimento direto das organizações estaduais e cooperativas do ramo. Contamos também com o comprometimento determinante dos deputados e senadores integrantes da Frente Parlamentar do Cooperativismo (Frencoop), nossos aliados na defesa das bandeiras do cooperativismo no CN.

É com esse mesmo empenho que continuaremos atuando para garantir a regulamentação da Lei pelo Poder Executivo e sua correta aplicação pelo próprio segmento, apoiando, ainda, o Poder Judiciário e o Ministério Público na construção de futuras interpretações.

MÁRCIO LOPES DE FREITAS
Presidente do Sistema OCB



O que
muda com a
nova lei?

A Lei n.º 12.690/2012 surgiu com o objetivo de disciplinar a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho, de maneira moderna e buscando a superação dos desafios impostos pela incorreta compreensão dos princípios e valores do cooperativismo, tanto no âmbito dos contratantes (da iniciativa privada ou do governo), quanto na visão dos fiscalizadores, notadamente o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

É certo que, em algumas matérias, a Lei n.º 12.690/2012 estabelece novas obrigações e dispõe de maneira diferente da Lei n.º 5.764/1971 (Lei do Cooperativismo). Contudo, havendo conflito entre os diplomas legais ao disciplinar um mesmo instituto, prevalece o disposto na nova legislação (Lei n.º 12.690/2012), tal como garantido em seu art. 1.º e disciplinado no §1.º do art. 2.º da Lei de Introdução ao Código Civil.

Dentre as principais alterações e inovações trazidas pela Lei n.º 12.690/2012 às cooperativas de trabalho, merecem destaque:

- redução do número mínimo de sócios para constituição de uma cooperativa de trabalho, da previsão anterior de 20 para apenas sete sócios;
- instituição de direitos mínimos dos sócios, tais como: retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional ou ao salário mínimo; duração do trabalho de oito horas, ressalvadas escalas e plantões, que poderão ser compensadas; repouso semanal e anual remunerados; retirada para o trabalho noturno superior ao diurno; adicional para atividades insalubres ou perigosas; seguro acidente de trabalho; observância obrigatória das normas de saúde e segurança do trabalho em vigor, dentre outros;
- eleição de uma coordenação, com mandato de um ano, para as cooperativas de trabalho da modalidade serviços, cujos associados realizem suas atividades fora do estabelecimento da cooperativa. Ela será o elo do relacionamento do contratante com a cooperativa;

- utilização obrigatória da expressão “cooperativa de trabalho” no nome da cooperativa;
- obrigatoriedade de realização de ao menos uma Assembleia Geral Especial anual, sem exclusão das já previstas na Lei n.º 5.764/1971 (Ordinária e Extraordinária), para tratar de assuntos específicos como disciplina, direitos e deveres dos sócios, dentre outros;
- forma específica de convocação de assembleias gerais, contemplando a possibilidade de notificação pessoal, postal e por edital, dependendo do caso;
- possibilidade das cooperativas com menos de 19 sócios estabelecerem composição diferenciada dos Conselhos de Administração e Fiscal, respeitando, entretanto, um número mínimo de três conselheiros fiscais;
- prazo de 12 meses para as cooperativas de trabalho adequarem seus estatutos sociais às novas disposições legais, sem a imposição de sanções legais neste período, bem como assegurarem a seus sócios alguns dos direitos previstos no art. 7.º desta lei, no caso de cooperativas de trabalho do gênero serviço.

LEI N.º 12.690/2012

PERGUNTAS E RESPOSTAS:

1. O QUE É UMA COOPERATIVA DE TRABALHO?

A cooperativa de trabalho é uma sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais, com proveito comum, autonomia e autogestão, visando a obter melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho (art. 2.º da Lei n.º 12.690/2012).

Quanto ao termo autonomia, o mesmo deve ser entendido de modo diverso ao conceito apresentado na doutrina civil e trabalhista, segundo o qual o trabalhador exerce atividade profissional remunerada, por conta própria, em caráter eventual, sem relação de emprego e assumindo o risco da atividade.



A autonomia, no contexto do trabalho cooperado, é coletiva e coordenada, uma vez que não há plena liberdade ao sócio, que exercerá suas atividades de acordo com as regras de funcionamento da cooperativa. Além disso, forma de execução dos trabalhos é fixada coletivamente em Assembleia Geral.

De acordo com a Organização Internacional de Cooperativas de Produção Industrial, Artesanal e de Serviços das Américas (Cicopa), no cooperativismo de trabalho, o trabalho e a gestão se realizam conjuntamente, sem as limitações próprias do trabalho individual, nem exclusivamente sob as regras do trabalho assalariado dependente.

2. COMO SE CLASSIFICAM AS COOPERATIVAS DE TRABALHO?

As cooperativas de trabalho podem ser de dois tipos:

- **de produção** • quando constituída por sócios que contribuem com o trabalho para a produção em comum de bens, e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção. Exemplo: cooperativas de reciclagem, de costura, de artesanato.

-  **de serviço** • quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego. Exemplo: cooperativas de prestação de serviços de tradução ou cooperativas de prestação de serviços culturais/artísticos.

Neste segundo tipo, porém, o conceito de “serviço especializado” foi vetado e sua definição deverá ser fruto da construção doutrinária e jurisprudencial que se seguirá à edição da lei, ou ainda ser tratada no decreto que a regulamentará.

3. QUAIS COOPERATIVAS ESTÃO EXCLUÍDAS DA APLICAÇÃO DA LEI N.º 12.690/2012?

De acordo com o Parágrafo Único do art. 1.º, estão excluídas do âmbito da nova lei:

-  as cooperativas de assistência à saúde, na forma da legislação de saúde suplementar;
-  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 ativos necessários ao trabalho¹;
-  as cooperativas de profissionais liberais cujos sócios exerçam as atividades em seus próprios estabelecimentos;
-  as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.



O fato de estas cooperativas se excluírem dessa lei não significa que elas não possam ser constituídas na forma da Lei n.º 5.764/1971, que continua em vigor.

É importante que a cooperativa leve em conta o que define o seu estatuto social quanto ao objeto social, bem como as operações que pratica e as atividades de fato desempenhadas, de forma a verificar o seu enquadramento ou não na nova legislação.

¹ A regulamentação do setor de transporte pelo Poder Público pode ser: federal, estadual e municipal. Quanto ao transporte de cargas, a legislação básica que o regulamenta é a Lei n.º 11.442/2007, além da Resolução n.º 3056/2009 da Agência Nacional de Transporte Terrestre - ANTT; já com relação ao transporte de passageiros, a legislação básica se encontra prevista nas Leis n.º 8.987/1995 (Lei das Concessões), n.º 8.666/1993 (Lei das Licitações), n.º 10.231/2001 (Lei de Criação da ANTT), outras leis específicas e decretos, em especial o de n.º 2.521/1998, resoluções e instruções baixadas pelo Poder Público.

4. QUAIS SÃO OS PRINCÍPIOS E VALORES QUE REGEM AS COOPERATIVAS DE TRABALHO?

A nova lei contemplou os já consagrados princípios cooperativistas, agregando outros peculiares ao cooperativismo de trabalho. Assim, são considerados princípios e valores que regem as cooperativas de trabalho:

- adesão livre e voluntária;
- gestão democrática;
- participação econômica dos membros;
- autonomia e independência;
- educação, formação e informação;
- intercooperação;
- interesse pela comunidade;
- preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
- não precarização do trabalho;
- respeito às decisões de assembleia, observado o disposto na Lei n.º 12.690/2012;
- participação na gestão em todos os níveis de decisão, de acordo com o previsto em lei e no estatuto social.

Princípios, assim como as regras de uma lei, possuem valor normativo e não podem ser compreendidos sem uma análise da interpretação e sentido que os estudiosos do cooperativismo, bem como o Poder Judiciário, vem atribuindo a eles.

5. QUAIS SÃO OS DIREITOS SOCIAIS DO TRABALHADOR COOPERADO?

O art. 7.º da Lei n.º 12.690/2012 estabeleceu direitos mínimos que deverão ser assegurados aos sócios das cooperativas de trabalho, sem prejuízo de outros que poderão ser instituídos pela Assembleia Geral.



Antes de enumerar cada um desses direitos, é preciso reforçar a sua distinção com relação aos direitos trabalhistas, conferidos pela CLT àqueles que exercem suas atividades na condição de empregados.

A Lei n.º 12.690/2012 não trouxe para as cooperativas de trabalho obrigações típicas da CLT, mas conferiu aos seus sócios alguns dos direitos sociais do trabalho constantes no art. 7.º da Constituição Federal.

Tais obrigações estão associadas ao conceito de direito ao trabalho digno e não precarização das relações de trabalho e buscam assegurar a observância de normas de ordem pública relacionadas à dignidade, segurança, saúde e medicina do trabalho. Por sua íntima relação com direitos fundamentais (direito à vida, à saúde etc.), os mesmos devem ser resguardados não só àqueles que se encontram na condição de empregados, mas a todos que exercem atividades laborativas, seja na forma de trabalho subordinado, autônomo ou cooperado.

São esses direitos:

- retiradas² 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;
- 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;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- repouso anual remunerado;
- retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- seguro acidente de trabalho.

Cabe destacar que o dispositivo da Lei n.º 12.690/2012, o qual previa a possibilidade de realização de trabalho em horas excedentes à 8.ª diária, com a respectiva remuneração a ser fixada em Assembleia Geral, foi objeto de veto presidencial. Com isso, a interpretação literal da nova legislação

² O termo retirada deve ser compreendido como a remuneração do sócio por sua produção no exercício de suas atividades laborativas desempenhadas por meio da cooperativa.

permite afirmar que não poderá haver trabalho excedente à 8.ª hora diária, exceto nos casos em que a atividade, por sua natureza, demande a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, hipótese em que será possível a compensação de horários. Não é permitida, portanto, a remuneração de horas excedentes trabalhadas além da 8.ª diária, em nenhuma hipótese.

6. COMO GARANTIR O CUMPRIMENTO AOS DIREITOS SOCIAIS PREVISTOS NO ART. 7.º DA LEI N.º 12.690/2012?

A nova Lei dispõe sobre alguns mecanismos que as cooperativas de trabalho poderão utilizar para garantir o cumprimento dos direitos sociais previstos no art. 7.º, de forma a não prejudicar sua viabilidade econômica e financeira e garantir a continuidade de suas atividades, tais como o provisionamento de recursos ou a criação de outros fundos, além dos obrigatórios.

Sobre a constituição de outros fundos, a Lei n.º 12.690/2012, do mesmo modo que a Lei n.º 5.764/1971, prevê que sua criação deverá ser deliberada em Assembleia Geral, que definirá seu modo de formação, custeio, aplicação e liquidação.

Vale lembrar que, para as cooperativas de trabalho do tipo produção, a Lei n.º 12.690/2012 assegura o direito a uma carência, em prazo a ser fixado por Assembleia Geral Extraordinária, para que seus associados comecem a fruir alguns dos direitos sociais previstos nos incisos do art. 7.º. O objetivo aqui é possibilitar que a cooperativa produza resultados para seus sócios, a fim de resguardar os recursos necessários para garantir o efetivo cumprimento aos direitos sociais enumerados nos incisos I e VII do art. 7.º.

É importante destacar que, para que haja direito à carência, é imprescindível a realização de Assembleia Geral Extraordinária visando à fixação de seu prazo, sob o risco de, eventualmente, a cooperativa ser obrigada a garantir, de imediato, os direitos mínimos em questão.

7. COMO SE DARÁ A COORDENAÇÃO DAS ATIVIDADES PRESTADAS PELO SÓCIO POR MEIO DA COOPERATIVA?



A Lei n.º 12.690/2012 exige que as atividades identificadas no estatuto social das cooperativas de trabalho do gênero serviço, desempenhadas fora do estabelecimento da própria cooperativa, sejam submetidas a uma coordenação, com mandato de até 1 (um) ano ou pelo prazo de realização das mesmas, desde que não exceda o total de 12 meses.

O papel do coordenador é de organizar as atividades, de acordo com o definido no estatuto social, nas assembleias gerais e no próprio contrato de prestação de serviços firmado com o tomador. Ele também será um canal de comunicação entre o contratante e os sócios da cooperativa prestadora, evitando-se ingerências incompatíveis (ou indesejadas) por parte dos tomadores de serviços. Qualquer sugestão, reclamação ou mesmo exigência que o contratante dos serviços da cooperativa de trabalho tenha a fazer, seja em relação à execução do serviço prestado, à conduta ou ao desempenho de determinados sócios, sempre serão feitas por meio da coordenação.

A eleição dos sócios que integrarão a coordenação será realizada em reunião própria, **da qual participarão todos os envolvidos no contrato cuja prestação de serviços se dará fora do estabelecimento da própria cooperativa**, devendo, na oportunidade, ser dado conhecimento aos mesmos dos requisitos para a consecução das atividades, dos valores contratados e da retribuição pecuniária de cada sócio prestador dos serviços.

Questiona-se se o coordenador eleito poderá ter retirada diferenciada dos demais sócios. Dois dispositivos que poderiam vedar ou autorizar a retirada diferenciada – o art. 13. e o art. 14. da Lei n.º 12.690/2012, respectivamente – podem ser avocados à discussão. O art. 13. dispõe sobre a vedação à cooperativa de distribuir verbas de qualquer natureza entre os sócios, exceto a retirada devida em razão de sua atividade ou o reembolso de despesas realizadas em proveito da sociedade. Já o art. 14. determina que a Assembleia Geral Ordinária (AGO) delibere, anualmente, sobre a adoção ou não de faixas de retiradas diferentes dos sócios.

A análise dos dispositivos sinaliza para a seguinte conclusão: se a AGO deliberar uma faixa de retirada diferenciada ao sócio que exerça coordenação durante seu mandato ou pelo prazo de duração do contrato

com o tomador, não haverá ilegalidade. O que não poderá ocorrer é a fixação, por exemplo, de um adicional ao sócio que exerça coordenação, pois nessa hipótese o art. 13. seria vulnerado.

8. AS COOPERATIVAS DE TRABALHO ESTÃO ISENTAS DAS NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO?

Não. As cooperativas de trabalho deverão observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação em vigor e em atos normativos expedidos pela autoridade competente, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A identificação das obrigações a serem seguidas por cada cooperativa, neste tocante, dependerá da análise da legislação específica sobre segurança e saúde no trabalho (Normas Regulamentadoras - NR, portarias, dentre outras), combinada com as peculiaridades das atividades que cada sócio desempenha.

Recomenda-se que as cooperativas de trabalho busquem orientações com profissionais especializados, como engenheiros e técnicos de segurança do trabalho, acerca de quais normas deverão ser seguidas de acordo com a atividade desenvolvida pelos sócios.

Vale lembrar que as normas de saúde e segurança do trabalho são de ordem pública, integrantes do conceito de direito ao trabalho digno, garantido a todo exercente de atividade laborativa, seja ela sob a forma subordinada, autônoma ou cooperada. Tais direitos já eram contemplados pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, nas Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho e na Declaração Mundial sobre as Cooperativas de Trabalho e Carta de Montevideo, que fixou as diretrizes da Cicopa.

9. COMO DEVERÁ SER A DENOMINAÇÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO A PARTIR DA LEI N.º 12.690/2012?

Com a nova lei, elas deverão, obrigatoriamente, adotar a expressão “Cooperativa de Trabalho” em sua denominação social. Isso implica na obrigação daquelas já constituídas de adequar sua denominação social, alterando-a na respectiva Junta Comercial e demais órgãos competentes

(Secretaria da Receita Federal, INSS, OCB, dentre outros). A cooperativa, inclusive, terá um ano, contado da vigência da edição da Lei n.º 12.690/2012, para se adequar, conforme resposta à questão 21.

10. PELA NOVA LEI, AS COOPERATIVAS DE TRABALHO CONTINUAM PODENDO PARTICIPAR DAS LICITAÇÕES?

Sim. A nova lei, inclusive, reforça o direito das cooperativas de trabalho de participarem de licitações, já permitido com a edição da Lei Federal n.º 12.349/2010 (que alterou o art. 3.º, §1.º, I, da Lei n.º 8.666/1993, proibindo expressamente a discriminação de cooperativas em licitações), bem como em legislações de âmbito estadual. Assim, o §2.º do art. 10. da Lei n.º 12.690/2012 prevê expressamente que a cooperativa de trabalho não poderá ser impedida de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações ou atividades previstas em seu objeto social.

11. QUAIS AS NOVAS REGRAS PARA ORGANIZAÇÃO DE ASSEMBLEIAS GERAIS?

Permanecem vigentes as assembleias gerais, ordinária, e extraordinária, para deliberação das matérias pertinentes a cada tipo assemblear, previstas na Lei n.º 5.764/1971. A Lei n.º 12.690/2012 apenas reforça que, como já ocorria na Lei n.º 5.764/1971, o destino das sobras líquidas ou o rateio dos prejuízos será decidido em Assembleia Geral Ordinária (AGO).

A nova legislação também inova ao trazer a previsão de uma Assembleia Geral Especial, de realização obrigatória, ao menos uma vez por ano, sempre no segundo semestre do ano (art. 11.º, §6.º), para deliberar sobre assuntos específicos, dentre outros previstos no edital de convocação, a saber: gestão da cooperativa; disciplina; direitos e deveres dos sócios; planejamento e resultado econômico dos projetos e contratos firmados, além da organização do trabalho, como por exemplo, a fixação das regras para afastamento remunerado do sócio em algumas hipóteses, como casamento, nascimento de filho, dentre outras.



O quórum de convocação e instalação das assembleias gerais também foi alterado em relação àquele previsto na Lei n.º 5.764/1971. De acordo com o §3.º do art. 11. da Lei n.º 12.690/2012, os quóruns de instalação das Assembleias Gerais das cooperativas de trabalho são de:

- 2/3 (dois terços) do número de sócios, em primeira convocação;
- metade mais 1 (um) dos sócios, em segunda convocação;
- 50 (cinquenta) sócios ou, no mínimo, 20% (vinte por cento) do total dos sócios, prevalecendo o menor número, em terceira convocação, exigida a presença de, no mínimo, 4 (quatro) sócios para as cooperativas que possuam até 19 (dezenove) sócios matriculados.

A nova lei prevê, ainda, o quórum para deliberação de matérias levadas à apreciação das assembleias gerais, exigindo maioria absoluta dos presentes para aprovação de qualquer assunto.

A Lei n.º 12.690/2012 inova também quanto à forma de convocação dos sócios para as assembleias gerais. O art. 12. prevê sucessivas possibilidades de notificação, eliminando a forma tríplex de convocação prevista no art. 38., §1.º da Lei n.º 5.764/1971 e estabelecendo que:

- a notificação do associado deverá ser pessoal e ocorrer com antecedência mínima de 10 (dez) dias de sua realização. Nessa hipótese, deverá, necessariamente, ser colhida uma declaração de ciência do sócio, devidamente datada, no ato da comunicação;
- na impossibilidade de notificação pessoal, a mesma dar-se-á pela via postal, devendo o recebimento pelo sócio ocorrer com antecedência mínima de 10 (dez) dias de sua realização. Neste caso, é imprescindível que a notificação seja encaminhada com Aviso de Recebimento – AR, como forma de prova do cumprimento do prazo legal;
- na impossibilidade de realização das notificações antecedentes, os sócios serão notificados mediante edital afixado na sede e em outros locais previstos no estatuto e publicado em jornal de grande circulação na região da sede da cooperativa ou na região onde ela exerça suas atividades, respeitada a antecedência de 10 (dez) dias da data de realização da Assembleia Geral.

Outra inovação da Lei n.º 12.690/2012 diz respeito à obrigatoriedade de se prever no estatuto social ou regimento interno, incentivos à participação ou sanções às faltas injustificadas dos sócios nas assembleias gerais.

São exemplos de incentivos e penalidades: a) incentivos: sorteios de brindes; bolsas em cursos de especialização; b) penalidades: advertência escrita; afastamento temporário do contrato.

12. O ART. 13. DA NOVA LEI, QUE ESTABELECE A VEDAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO DE VERBAS DE QUALQUER NATUREZA AOS SÓCIOS, EXCETO A DA RETIRADA DEVIDA EM RAZÃO DAS ATIVIDADES E O REEMBOLSO DE DESPESAS COMPROVADAMENTE REALIZADAS EM PROL DA COOPERATIVA, ESTARIA PROIBINDO A DISTRIBUIÇÃO DE SOBRAS?

Não. O dispositivo veda apenas que sejam pagas outras verbas, como adicionais, prêmios ou abonos, aos sócios da cooperativa. Se forem apuradas sobras ao final de cada exercício, elas continuarão a ser distribuídas segundo o critério definido na Assembleia Geral Ordinária, conforme determina o §1.º do art. 11. da nova lei.

13. É POSSÍVEL ESTABELECEER FAIXAS DE RETIRADAS DIFERENTES ENTRE OS SÓCIOS?

Sim, é possível estabelecer faixas de retiradas diferentes entre os sócios. Esta é uma matéria de deliberação anual **obrigatória** na Assembleia Geral Ordinária (AGO) da cooperativa de trabalho, que fixará a diferença entre as retiradas de maior e menor valor, conforme dispõe o art. 14. da nova lei. Recomenda-se, contudo, que a fixação do piso e do teto de retirada pela AGO seja uma conjugação da realidade econômica e financeira da cooperativa e dos valores praticados pelo mercado para a remuneração dos serviços prestados, lembrando a obrigatoriedade de se respeitar o previsto no inciso I do art. 7.º. Critérios idênticos devem ser observados, também, na fixação pela AGO, da remuneração dos dirigentes eleitos³.

³ Aplicação analógica do art. 29. do Decreto-Lei n.º 2.341/1987; STJ, REsp 85.653/RS, Min. Garcia Vieira.

14. QUAIS AS IMPLICAÇÕES DA REDUÇÃO DO NÚMERO MÍNIMO DE SÓCIOS NA FORMAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS?

O art. 6.º da Lei n.º 12.690/2012 inovou ao estabelecer um número mínimo de 7 (sete) sócios para constituição de uma cooperativa de trabalho, diferentemente dos 20 (vinte) associados exigidos pela Lei n.º 5.764/1971. Essa redução trouxe implicações também à composição dos órgãos sociais, que poderá se estabelecer em número menor ao exigido pela própria Lei n.º 12.690/2012 e pela Lei n.º 5.764/1971.

Resumidamente, o art. 15. da Lei n.º 12.690/2012 estabelece que o Conselho de Administração será composto por, no mínimo, 3 (três) sócios eleitos, com prazo de gestão não superior a 4 (quatro) anos e com uma renovação mínima de 1/3 (um terço) do colegiado ao final de cada mandato. Mas, se a cooperativa de trabalho tiver menos de 19 (dezenove) sócios, a lei expressamente autoriza que a composição dos conselhos de Administração e Fiscal seja distinta daquela prevista no art. 15. e na Lei n.º 5.764/1971, obrigando a mesma a manter um número mínimo de 3 (três) conselheiros fiscais e omitindo-se com relação à composição mínima dos demais órgãos sociais.

15. A QUEM CABE FISCALIZAR O CUMPRIMENTO DA LEI N.º 12.690/2012?

A fiscalização do cumprimento da lei ficará exclusivamente a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a quem competirá aplicar a multa prevista no §1.º do art. 17., caso fique constatado que a cooperativa de trabalho esteja intermediando mão de obra subordinada.

16. O QUE É INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA SUBORDINADA PARA FINS DE FISCALIZAÇÃO?

Na intermediação de mão de obra subordinada, a fixação das regras de funcionamento da cooperativa e a forma da execução dos trabalhos não são definidas pela assembleia geral dos sócios, tal como determina a lei, mas sim pelo contratante do serviço. Nessa hipótese, não se pode falar que a cooperativa atua na forma do art. 2.º da Lei n.º 12.690/12, uma vez que não se encontram presentes os requisitos da autonomia coletiva e autogestão, além da prática, desrespeitar os demais critérios definidores da relação de trabalho cooperado.

Com o advento da nova lei, não fica excluída a possibilidade da cooperativa negociar o preço final dos serviços com o tomador, mas não poderá, sob nenhuma hipótese, permitir que este estabeleça o valor da retirada dos sócios da cooperativa, que ficará sempre a critério da Assembleia Geral e obedecerá, necessariamente, ao previsto no inciso I do art. 7.º da Lei n.º 12.690/2012.

Assim, haverá intermediação ilícita de mão de obra quando estiverem presentes todos os requisitos do art. 3.º da CLT, identificadores da relação de emprego, ou apenas a subordinação ao tomador, agindo este como verdadeiro empregador dos sócios.

17. O QUE É O PRONACOOP?

É o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho, instituído pela lei no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que tem como finalidade a promoção do desenvolvimento e da melhoria do desempenho econômico e social das cooperativas de trabalho. A participação no Pronacoop é voluntária, não se configurando como uma obrigação estabelecida pelo MTE.

18. QUAL A FINALIDADE DO PRONACOOP?

O Pronacoop apoiará a produção de diagnóstico e plano de desenvolvimento institucional para as cooperativas de trabalho; a realização de acompanhamento técnico das cooperativas participantes, visando ao fortalecimento financeiro, de gestão, de organização do processo produtivo ou de trabalho, bem como à qualificação dos recursos humanos; a viabilização de linhas de crédito; o acesso a mercados e à comercialização da produção; o fortalecimento institucional, a educação cooperativista e a constituição de cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas; além de outras ações que venham a ser definidas por seu comitê gestor no cumprimento de suas finalidades.

19. O QUE É A RAICT?

A RAICT é a Relação Anual de Informações das Cooperativas de Trabalho, a ser obrigatoriamente preenchida pelas mesmas, anualmente, com informações relativas às atividades da sociedade no ano base anterior. O modelo de formulário da RAICT, com os dados a serem prestados, além de dados sobre a coleta, processamento, acesso e divulgação das informações, será regulamentado pelo Poder Executivo.

20. A COOPERATIVA DE TRABALHO ESTÁ OBRIGADA AO REGISTRO NA OCB E, CONSEQUENTEMENTE, AO RECOLHIMENTO DA CONTRIBUIÇÃO COOPERATIVISTA?

Sim. De acordo com o art. 1.º da Lei n.º 12.690/2012 e §2.º do art. 1.º da Lei de Introdução ao Código Civil, as disposições da Lei n.º 5.764/1971 permanecem aplicáveis às cooperativas de trabalho, nos pontos em que não colidir com aquela.



Tanto o registro quanto a contribuição cooperativista não foram objeto de qualquer previsão na Lei n.º 12.690/2012, razão pela qual permanece vigente e aplicável a obrigação de registro e recolhimento da contribuição cooperativista em favor da OCB e também a essas cooperativas, conforme previsto na Lei n.º 5.764/1971.

21. QUAL O PRAZO PARA AS COOPERATIVAS DE TRABALHO JÁ ESTABELECIDAS ADEQUAREM SEUS ESTATUTOS SOCIAIS E ASSEGUREM AS GARANTIAS CONFERIDAS PELA NOVA LEI?



Nos termos do art. 27. da Lei n.º 12.690/2012, as cooperativas de trabalho terão prazo de 12 (doze) meses para adequarem seus estatutos sociais à nova lei.

As cooperativas de trabalho do gênero serviço, por força do art. 28., terão prazo de 12 (doze) meses para assegurarem a seus sócios as seguintes garantias previstas no art. 7.º: a) 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; b) repouso anual remunerado; c) retirada para o trabalho noturno superior à do diurno; d) adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; e) seguro de acidente de trabalho.

Já no caso das cooperativas de trabalho do gênero produção, vale lembrar as observações já trazidas na questão 6, sobre a estipulação de prazo de carência para a garantia de alguns dos direitos previstos no art. 7.º da Lei n.º 12.690/2012.

22. O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 442. DA CLT FOI REVOGADO?

Não. O Parágrafo Único do art. 442. da CLT, que estabelece a inexistência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados e entre estes e os tomadores de serviços daquela, permanece vigente. Ainda que a ementa da Lei n.º 12.690/2012 equivocadamente faça menção à revogação do mesmo, tal dispositivo foi alvo de veto presidencial no projeto da legislação e, portanto, o parágrafo em questão permanece em vigor.

SISTEMA OCB: EM PROL DO DESENVOLVIMENTO DO COOPERATIVISMO DE TRABALHO

O estabelecimento de um marco regulatório para o cooperativismo de trabalho, consolidado na Lei n.º 12.690/2012, demonstra de forma clara o esforço permanente do Sistema OCB na promoção do melhor ambiente jurídico, político e mercadológico às cooperativas. Essa atuação ocorre frente aos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, com o objetivo de defender as atividades cooperadas, não apenas no que diz respeito à legislação vigente, mas também em atos infralegais e planejamentos setoriais, como os Planos Agrícolas e Convenção do Trabalho Decente, dentre outros.

Estas são exemplos de ações desenvolvidas pelo Sistema com o intuito de aperfeiçoar, promover e defender a atividade cooperativista, mas elas não se restringem aos Poderes da União. Simultaneamente, é realizado também um importante trabalho de formação profissional e disseminação do conhecimento, e de monitoramento persistente, com o intuito de modernizar a gestão e sinalizar antecipadamente possíveis situações de risco, além de atividades voltadas especificamente ao bem-estar dos associados e funcionários das cooperativas e seus familiares.

E, para garantir resultados ainda mais efetivos, a estrutura sistêmica visa à complementaridade, soma de esforços para o desenvolvimento do cooperativismo, sempre respeitando as esferas de atuação e as competências de cada elo. Com esse objetivo, atuam simultaneamente e em consonância a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), a Confederação Nacional das Cooperativas (CNCoop) e suas representações estaduais. Assim, iniciativas originalmente locais e bem-sucedidas podem ser convertidas em projetos nacionais, resultando em alinhamentos mais amplos e eficazes.

Nesse contexto, as Organizações Cooperativas Estaduais (OCEs) mantêm um relacionamento estreito com as cooperativas estabelecidas em suas Unidades da Federação. Esse diálogo permite que o conhecimento aprofundado dos desafios e necessidades locais seja rapidamente transformado em ações concretas e efetivas. As OCEs contribuem ainda para a constituição de novos empreendimentos cooperativos, orientando grupos interessados na formação de modelos de negócio que agreguem melhores resultados, respeitando plenamente os princípios e valores norteadores das atividades cooperativistas.

Dessa forma, o Sistema OCB atuou intensamente para a sanção da Lei n.º 12.690/2012, a qual traz um marco jurídico para o cooperativismo de trabalho, regulamentando as relações entre cooperativas e tomadores de serviços. Nesse sentido, reconhece-se a necessidade de um alinhamento jurídico entre todos os atores envolvidos para a correta aplicação da nova legislação, uma vez que os objetivos são comuns, da busca pela legalidade, remuneração compatível e viabilidade econômica. Para tanto, há a previsão de se realizar seminários não apenas com as cooperativas e seus associados, mas também com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tribunais do trabalho, Ministério Público e potenciais contratantes dos serviços oferecidos pelo segmento.

E, para evidenciar as cooperativas legitimamente constituídas e respaldadas, será viabilizada a ampliação do Programa Nacional de Conformidade das Cooperativas (PNC), que resultará, por meio de uma metodologia sólida e de auditorias creditadas, em maior competitividade ao cooperativismo de trabalho brasileiro.

ONDE ESTÁ O SISTEMA OCB

OCB – ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS

SAUS (Setor de Autarquias Sul), Quadra 4, Bloco "I", CEP: 70070-936, Brasília/DF
Tel.: (61) 3217-2119 – www.brasilcooperativo.coop.br – ocb@ocb.coop.br



REGIÃO CENTRO-OESTE

OCDF

Sindicato e Organização das
Cooperativas do Distrito Federal
Tel.: (61) 3345-3036
www.dfcooperativo.coop.br

OCB/GO

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras no Estado de Goiás
Tel.: (62) 3240-2611
www.ocbgo.org.br

OCB/MT

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras no Mato Grosso
Tel.: (65) 3648-2400
www.ocbmt.coop.br

OCB/MS

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras no Mato Grosso do Sul
Tel.: (67) 3326-0171
www.ocbms.org.br

OCB/AM

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado do Amazonas
Tel.: (92) 3611-2226
www.ocbam.coop.br

OCB/PA

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras do Estado do Pará
Tel.: (91) 3226-5280
www.paracooperativo.coop.br

OCB/RO

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras no Estado de Rondônia
Tel.: (69) 3229-2866
www.ocb-ro.org.br

OCB/RR

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras no Estado de Roraima
Tel.: (95) 3623-2912
www.ocbrr.coop.br

OCB/TO

Sindicato e Organização das Cooperativas
no Estado do Tocantins
Tel./Fax: (63) 3215-3291
www.ocbto.coop.br



REGIÃO NORTE

OCB/AC

Organização das Cooperativas
Brasileiras no Estado do Acre
Tel.: (68) 3223-7697
www.portalamazonia.coop.br

OCB/AP

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado do Amapá
Tel./Fax: (96) 3223-0110
www.sescoop-ap.coop.br



REGIÃO NORDESTE

OCB/AL

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado de Alagoas
Tel.: (82) 2122-9494
www.ocb-al.coop.br

OCEB

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado da Bahia
Tel.: (71) 3321-1369
www.oceb.org.br

OCB/CE

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras no Estado do Ceará

Tel.: (85) 3535-3650
www.ocbce.coop.br

OCEMA

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado do Maranhão

Tel.: (98) 3221-3292
www.ocema.com.br

OCB/PB

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado da Paraíba

Tel.: (83) 3222-3660
ocbpb@ocbpb.coop.br

OCB/PE

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras em Pernambuco

Tel.: (81) 3032-8300
www.sescoop-pe.org.br

OCEPI

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado do Piauí

Tel./Fax: (86) 3225-3034
www.piaucooperativo.coop.br

OCB/RN

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado do Rio Grande do Norte

Tel.: (84) 3605-2531
www.sescooprn.org.br

OCESE

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado de Sergipe

Tel.: (79) 3259-1134
ocese@sescoopse.org.br

OCEMG

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado de Minas Gerais

Tel.: (31) 3025-7118
www.ocemg.coop.br

OCB/RJ

Federação e Organização das Cooperativas
Brasileiras do Estado do Rio de Janeiro

Tel.: (21) 2232-0133
www.ocbrj.coop.br

OCESP

Organização das Cooperativas do Estado
de São Paulo

Tel.: (11) 3146-6200
www.portaldocooperativismo.org.br

 **REGIÃO SUL****OCEPAR**

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado do Paraná

Tel.: (41) 3200-1105
www.ocepar.org.br

OCERGS

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado do Rio Grande do Sul

Tel.: (51) 3323-0000
www.ocergs.coop.br

OCESC

Sindicato e Organização das Cooperativas
do Estado de Santa Catarina

Tel.: (48) 3878-8800
www.ocescc.org.br

 **REGIÃO SUDESTE****OCB/ES**

Sindicato e Organização das Cooperativas
Brasileiras do Estado do Espírito Santo

Tel.: (27) 2125-3200
www.ocbes.coop.br





Sistema**OCB**

CNCOOP - OCB - SESCOOP

www.brasilcooperativo.coop.br