

A NOVA LEI DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Paulo Renato Fernandes da Silva¹

Historicamente os trabalhadores cooperados não eram detentores de direitos trabalhistas prefixados em lei, uma vez que sempre foram concebidos pela legislação como autônomos em regime peculiar, espécie de simbiose de trabalhador e empreendedor. Com o advento da Lei 12.690/12, os associados de cooperativas de trabalho passaram a ter, além de outros que venham ser criados pela assembleia geral, direito a retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional², limitação da duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, 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 de acidente de trabalho e a proteção da normas ambientais do trabalho.

Conjuntamente, a situação jurídica do empregado sempre foi mais estável e favorável do que a do cooperado, em razão do contrato de trabalho lhe assegurar direitos previamente fixados em fontes formais heterônomas de direito (constituição, leis, medidas provisórias, decretos, normas regulamentadoras), bem como pelo fato da atuação coletiva dos sindicatos, que elaboram convenções e acordos coletivos de trabalho, representar um importante mecanismo de pressão por novos e/ou mais amplos direitos.

A diferenciação entre o regime jurídico (trabalhista) do empregado e o do cooperado foi sensivelmente diminuído, na medida em que a lei das cooperativas de trabalho (Lei 12.690/12) estendeu a estes relevante rol de direitos trabalhistas, como se viu do quadro acima. Criou-se mais uma hipótese de trabalhadores não empregados (regidos por normas de direito civil) detentores de normas e direitos análogos aos trabalhistas clássicos, em função da peculiaridade da situação em que se encontram. Aproximou-se os dois regimes (trabalhista e cooperativo) através de diálogo normativo alvissareiro, tendo como fito a ampliação irrestrita do princípio da dignidade humana do trabalhador.

No regime empregatício não há taxa de administração da mão de obra pois a contratação do obreiro é direta, sem intermediação, enquanto na cooperativa os serviços são prestados por seu intermédio, devendo haver o desconto da remuneração do cooperado para os fundos legais (10% para o Fundo de Reserva e 5% para o Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social – art. 28 da Lei no 5.764/71, lei geral do cooperativismo nacional).

O empregado possui direitos legais, coletivos, normativos (quando existente sentença normativa) e contratuais de proteção ao trabalho, previstos na Constituição da República (arts. 7º ao 11º), na CLT e na legislação complementar, inclusive os decorrentes da tutela indireta realizada pelos sindicatos profissionais através do Direito Coletivo do Trabalho.

Já o cooperado não possuía nenhum direito trabalhista previsto em lei, nada obstante, entretanto, que a assembleia geral fixasse benefícios sociais que, todavia, deveriam constar como cláusula dos estatutos da entidade e teriam como fonte de custeio a contribuição dos próprios cooperados.

Como visto, essa situação agora mudou com a Lei 12.690/12 que ensejou importante inovação ao prever que aos associados de cooperativas de trabalho se aplicam diversos direitos análogos aos trabalhistas clássicos, dentre eles, de notável importância, as normas de direito ambiental do trabalho, vejamos a nova lei:

1. Professor de Direito do Trabalho no Rio de Janeiro (UFRJ), mestre em direito, autor de Cooperativas de Trabalho, Terceirização de Serviços e Direito do Trabalho, SP: LTr, 2ª edição, 2012.

2. Na ausência deste referencial, retiradas não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvida pelo cooperado.

“Art. 9º 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.”

Com efeito, os dispositivos da CLT, da Lei 8.213/91 e das normas regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego sobre meio ambiente de trabalho adequado passam a ter incidência direta para proteger os trabalhadores de cooperativas de trabalho. Embora não empregados, a eles se aplicam, pelo princípio da conectividade normativa, e por expressa disposição legal, as normas laborais de proteção do trabalho.

Trata-se de mais um caso de eficácia (horizontal) irradiante dos direitos trabalhistas fundamentais, a remarcar que tais normas são materialmente constitucionais, por tutelarem o ser humano em uma de suas dimensões essenciais, em especial no campo do sujeito transformador da realidade social e econômica, através do seu trabalho.

Outro ponto merecedor de destaque, nesse jaez, é o caráter forfetário do contrato de trabalho, isto é, os salários e demais direitos são devidos ao empregado independente dos resultados auferidos pela empresa, pois o risco da atividade econômica (assim como o lucro percebido) pertence ao empregador. No cooperativismo, os riscos são assumidos pelos cooperados, riscos esses que englobam os eventuais prejuízos e ganhos, podendo a responsabilidade dos sócios ser limitada ou ilimitada ao capital social, de acordo com o que estipulado no contrato social, conforme previsto pelo artigo 1.095 do Código Civil de 2002.

Por outra ótica, o sistema cooperativista apresenta em seu favor o fato de que é abolida a figura do patrão; onde o regime prevalecente é o da tomada das decisões pelo voto da maioria dos associados da entidade, e os ganhos de cada um são proporcionais ao seu trabalho. A cooperativa funciona como uma gestora dos interesses dos cooperados, a estes prestando serviços.

Com efeito, a remuneração do labor do cooperado é a ele diretamente revertida pela sociedade cooperativa, sem a intermediação do empregador e, sobretudo, sem a apropriação dos ganhos (mais valia) por este. O pressuposto da incidência dos direitos laborais previstos na Lei 12.690/12 é o efetivo trabalho dos cooperados.

O êxito econômico das cooperativas depende das demandas do mercado, pois se esta não mantiver os atuais e captar novos clientes, os cooperados não prestarão seus serviços, logo, não serão remunerados.

Assim, objetivamente, sob o ponto de vista da comparação entre os dois regimes jurídicos é possível divisar um cenário em que o trabalhador cooperado passa a atrair para a esfera do seu patrimônio jurídico direitos que tradicionalmente são capazes de conferir dignificação ao labor humano, diminuindo as distâncias entre ele e o empregado.

Procura-se com isso superar as perplexidades dos juslaboralistas diante do fenômeno da terceirização através de sociedades cooperativas de trabalho, uma vez que agora não há mais o problema de despojamento de direitos trabalhistas prefixados em lei.

Se a atividade cooperativa vicejar, este regime poderá até ser muito mais benéfico ao cooperado do que o regime de emprego, uma vez que será um empreendedor com rendimentos impensáveis para o assalariado e com sua liberdade enfatizada, o que traduz a ideia de labor em condições decentes e compatíveis com o grau de proteção da pessoa humana insculpido na Carta Fundamental de 1988, além de contar com direitos trabalhistas básicos.

Já defendíamos como forma de superar as diferenças de regimes jurídicos, e de gerar uma situação de dignificação legal do trabalho cooperado, a necessidade de se estender a estes os direitos trabalhistas clássicos aos cooperados, como fez o constituinte de 1988 ao equiparar os trabalhadores avulsos (artigo 7º, XXXIV, CF/88) em direitos aos empregados.

A Carta Política de 1988 contemplou com clássicos direitos trabalhistas um tipo de

especial de trabalhador, o avulso, que não é empregado (sua forma de prestação laborativa para diversos tomadores diferentes, que vão se sucedendo ao longo de curtos espaços de tempo não permite a configuração dos elementos fáticos-jurídicos caracterizadores do empregado – artigos 3º e 2º da CLT) mas que, por questões de política legislativa, conquistou importante isonomia com os trabalhadores empregados.

Essa política legislativa foi ampliada com a Lei 12.023/09, que beneficiou os trabalhadores de carga e descarga, que outrora laboravam sem qualquer proteção social, e agora fazem jus aos direitos trabalhistas (empregatícios, previstos na CF/88, na CLT e na legislação extravagante), como se vê do artigo 1º da referida lei:

“Art. 1º. As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades.”

Ora, se um dos grandes problemas do cooperativismo no Brasil é sua utilização como forma de burlar às leis de proteção ao trabalho, valendo-se de tais entidades como maneira de fraudar o aparato constitucional de valorização social do trabalho, uma possível solução (ou mitigação) para o caso seria a de atribuir aos cooperados direitos trabalhistas clássicos equivalentes aos dos empregados, como foi feito com o trabalhador avulso (CF/88 – “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”).

Parte da doutrina trabalhista tem entendido que a força imperativa do rol dos direitos trabalhistas previsto no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 se refere apenas aos trabalhadores subordinados (empregados, nos termos regulamentados pelos artigos 3º e 2º da CLT), não alcançando, como regra geral, os trabalhadores autônomos, regidos que são por leis próprias (como o Código Civil para os prestadores de serviço – artigo 593 - e empreiteiros – artigo 610, o representante comercial autônomo – Lei 4.886/65, o estagiário – Lei 11.788/08 etc.).

Mas isso não impede que a própria lei civil preveja a possibilidade (princípio da conectividade) de aplicação subsidiária de direitos constantes da CLT, por exemplo, a tais trabalhadores autônomos ou em condições especiais mas não regidos pela CLT, como é o caso do artigo 14 da Lei 11.788/08, que:

“Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.”

Boa parte da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho encontra-se na CLT (artigos 154 e seguintes), além da Lei 8.213/91 e das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovadas pela Portaria 3.214, normas que se aplicam ao estagiário por força de intercâmbio legislativo expresso da Lei 11.788/08.

Mas o sentido do texto doutrinário acima transcrito não é mitigado por esse aspecto, uma vez que compartilha da ideia de que é possível elevar as condições jurídicas de labor dos integrantes das cooperativas de trabalho.

Entendemos que a elevação de condições de trabalho dos cooperados não se limita ao prisma salarial, mas deve abranger todos os direitos que a ordem jurídica pátria assegura aos trabalhadores empregados, inclusive, os pertinentes ao chamado direito ambiental do trabalho adequado (seguro, sadio e urbano), resultante da aplicação interdisciplinar das normas de direito do trabalho, de direito ambiental, de direito previdenciário e de direito civil, além de férias, FGTS, décimo terceiro salário, adicionais de trabalho em condições de risco, limitação da duração do

trabalho, dentre outros compatíveis com a situação do cooperado.

De qualquer sorte, mesmo que regulamentada a situação com a utilização analógica da mesma técnica que o legislador empregou para incluir o trabalhador avulso no sistema protetivo da legislação social, a cooperativa continuaria impossibilitada de atuar como mera fornecedora de mão de obra, ante a força axiológico-normativa dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (artigo 1, III e IV da CF/88), como já visto alhures.

A grande novidade que se aporta no panorama jurídico brasileiro é a Lei 12.690/12 (lei das cooperativas de trabalho), que de forma alvissareira prevê e institui autênticos direitos trabalhistas de natureza civil aos associados de cooperativas de trabalho, vejamos:

“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 A Assembleia Geral poderá deliberar sobre a prorrogação do horário de trabalho de que trata o inciso II do caput deste artigo e estabelecer os critérios de retribuição das horas adicionais. (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.

Art. 8º As Cooperativas de Trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação em vigor e em atos normativos

expedidos pelas autoridades competentes.”

O caput do artigo 7º da Lei 12.690/12 acolhe o princípio da proteção ao trabalhador cooperado, na medida em que ao mesmo tempo em que adverte que estatui um rol mínimo de direitos laborais, constante dos seus incisos, ressalta que estes não são exaustivos, podendo o legislador, os contratantes ou os estatutos das cooperativas preverem outros direitos adequados as suas circunstâncias.

Com o objetivo de garantir a atuação dos princípios constitucionais da dignidade humana, da valorização do trabalho e da não discriminação, bem como a fim de evitar a terceirização predatória de direitos laborais, a Lei 12.690/12 prevê o direito dos cooperados ao salário profissional (legal ou normativo) da categoria dos empregados da empresa tomadora (na realidade a remuneração no sentido amplo da expressão, já que cooperado não tem salário, mas sim participação nas sobras). Trata-se de regra salutar e parecida com a norma do salário equivalente constante do artigo 12 da Lei 6.019/74, para os trabalhadores temporários.

Quebra-se, como isso, a base das terceirizações que têm por escopo apenas a redução de custos trabalhistas, aniquilando direitos normativos e desidratando o aparato constitucional criado para assegurar um patamar mínimo de direitos do trabalhador, capazes de gerar justiça contratual e de reduzir as desigualdades regionais e sociais.

Segue-se a tendência de aplicar analogicamente o preceito da lei do trabalho temporário aos demais trabalhadores terceirizados, como fez o TST ao aprovar recentemente a Orientação Jurisprudencial n. 383 da SDI-1, in verbis:

“383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.”

O parâmetro da nova lei não é o salário dos empregados da empresa tomadora e sim o salário profissional (piso normativo) previsto em lei ou em instrumentos coletivos negociados, como a convenção e o acordo coletivos de trabalho, sendo devido em qualquer caso ao cooperado ao menos o respeito ao salário mínimo hora.

O texto garante também ao cooperado a fixação de um sistema de limitação da duração do seu trabalho, seja no aspecto da duração diária, semanal e anual, ao instituir os tetos de jornada de 8h por dia de trabalho, de respeito ao repouso semanal remunerado e da duração anual do labor (férias), respectivamente.

Esse sistema constitui um autêntico direito fundamental, explicitador do princípio constitucional da dignidade humana, pois a limitação da duração do trabalho, além de ter sido a primeira bandeira a unificar a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, previne acidentes de trabalho, permite que os obreiros tenham inserção familiar, social e comunitária, bem como que desenvolvam suas potencialidades pessoais e profissionais.

O parágrafo 4º do artigo 7º da Lei 12.690/12, aprovado pelo parlamento brasileiro, previa que a Assembleia Geral da cooperativa de trabalho poderia deliberar sobre a prorrogação do horário de trabalho (horas extras) de que trata o inciso II do caput do artigo 7º., bem como e estabelecer os critérios de retribuição das horas adicionais, que, por óbvio, devem ser remuneradas com um adicional, que a assembleia vai fixar, que deve ser de no mínimo 50%.. Este parece ter sido o intuito da lei ao delegar aos próprios cooperados coletivamente, através de

seu órgão deliberativo máximo, o poder de fixar as hipóteses em que poderão ocorrer trabalhos suplementares (que via de regra não poderá ser superior a 2h extras diárias ou 44h semanais, admitida possibilidade de criação de um regime de compensação de horas) e a fixação do referido adicional.

O dispositivo acima deve ser interpretado sistematicamente com o inciso II do artigo 7º, no qual o texto foi expresso ao permitir a compensação de horários e a organização do trabalho por meio de jornadas em escala (plantões, por exemplo, de 12hx36h ou de 24hx72h) a fim de atender a natureza peculiar de certas atividades.

No entanto, o referido § 4º do art. 7º do Projeto de Lei foi vetado pela Presidente da República, que assim fundamentou seu entendimento:

“§ 4º A Assembleia Geral poderá deliberar sobre a prorrogação do horário de trabalho de que trata o inciso II do caput deste artigo e estabelecer os critérios de retribuição das horas adicionais.”

Razão do veto

“Por não trazer limites à possibilidade de prorrogação do horário de trabalho por decisão da Assembleia Geral, o dispositivo poderia representar um risco à saúde e segurança do trabalhador.”

Embora legítima a preocupação da Presidência da República o item vetado não se afigura inconstitucional se interpretado sistematicamente com os demais preceptivos do projeto de lei. Na prática, a assembleia geral poderá estabelecer jornada de trabalho diversa do módulo geral das 8h diárias e 44h semanais, porque autorizada pelo inciso II do artigo 7º, mas deverá respeitar os limites previstos neste dispositivo.

Merece aplausos o legislador da Lei 12.690/12 por prever a incidência dos adicionais de risco (noturno, perigoso e insalubre) nos casos em que os trabalhadores cooperados prestarem serviços submetidos à condições gravosas de trabalho. Os incisos V, VI e VII do artigo 7º da referida lei deve ser interpretado em conjunto com o seu artigo 8º, pois tais dispositivos integram aquilo que modernamente se chama de um verdadeiro Direito Ambiental do Trabalho, decorrente da aplicação interdisciplinar do Direito do Trabalho, com o Direito Previdenciário, com o Direito Civil e com o Direito Ambiental (e agora também com o Direito Cooperativo), todos unificados e sob a regência do Direito Constitucional.

Aqui também constatamos a aplicação do princípio da conectividade, pois o artigo 8º ao dispor que as Cooperativas de Trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho, previstas na legislação em vigor e em atos normativos expedidos pelas autoridades competentes, está determinando a aplicação dos preceptivos constantes do capítulo da CLT sobre Segurança e Medicina do Trabalho (artigos 154 a 201, CLT), bem como das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, dos preceitos da Lei 8.213/91 (artigos 19 e seguintes) sobre acidentes de trabalho, às cooperativas de trabalho, porquanto são a “legislação e normas em vigor” sobre o tema.

Com efeito, por exemplo, se um trabalhador cooperado vier a sofrer um acidente de trabalho dentro do estabelecimento da empresa tomadora do serviço, esta (e a cooperativa) tem a obrigação de emitir a comunicação de acidente de trabalho (CAT), no prazo legalmente previsto.

Assim, os valores/percentuais e hipóteses de cabimento dos adicionais são aqueles previstos na Constituição Federal e na CLT, in casu, o adicional de insalubridade será, conforme o grau de exposição, de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo (art. 192, CLT), o adicional de periculosidade 30% do salário base (valor da remuneração/sobras do cooperado – art. 193, CLT) e de 20% sobre o salário no caso de adicional noturno (considerado o labor realizado da 22h de um dia às 05h do dia seguinte – art. 73 da CLT).

Como segurado obrigatório do INSS (artigo 11, V, “f”, L. 8.213/91 – contribuinte

individual) o cooperado já é segurado por este Instituto (artigo 7º, XXVIII, CF), por isso o seguro mencionado na Lei 12.690/12 se refere à contratação privada de efetivo seguro (pecuniário) para indenização do cooperado no caso de ser vitimado por um infortúnio, não havendo duplicidade de incidência ante a natureza diferente de tais seguros (o seguro do INSS é pago na forma de benefícios acidentários).

Os meios que a sociedade cooperativa de trabalho buscará (inclusive mediante provisionamento de recursos), para garantir a efetividade dos direitos constantes dos incisos I, III, IV, V, VI e VII do artigo 7º, não representa uma condição para a incidência desses direitos, devendo os tomadores de serviço ficarem atentos para só contratarem cooperativas que tenham definido tais critérios, que devem ser aprovados em Assembleia Geral.

Ressalte-se que o direito à limitação da duração do trabalho (previsto no inciso II do artigo 7º), independe de discussão em assembleia, salvo nos casos do regime especial de jornada de trabalho em escalas/plantões, que por serem exceção à regra geral, devem ser discutidos e aprovados pelos cooperados.

As cooperativas de trabalho podem, por exemplo, se valer do mesmo *modus operandi* para a concretização dos direitos trabalhistas dos cooperados, cobrando os valores incidentes de forma discriminada por ocasião dos pagamentos.

Ressalte-se que o § 5º do artigo 7º do Projeto de Lei (que deu origem à Lei 12.690/12) institui uma possível e injustificável limitação do gozo dos direitos mencionados do referido artigo (salvo o seguro contra acidentes de trabalho) para os cooperados de cooperativas de produção, ao dizer: “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”

Esse dispositivo (carência para alguns cooperados) se aplicado terá laivos de inconstitucionalidade, pois cria injustificável discriminação entre associados que laboram na cooperativa, o que é agravado pelo fato de que o que se permite que seja afastado pela assembleia são direitos inerentes à condição e a dignidade humana do trabalhador. Há incongruência na norma, uma vez que a assembleia não pode remediar o que a lei reconheceu como direitos mínimos para todos, inclusive em nível de tutela da própria integridade psicofisiológica do trabalhador (como no caso da duração do trabalho).

O princípio constitucional da proteção psicofisiológica do trabalhador (que pode ser localizado no inciso XXII do artigo 7º da CF/88) prevê que são direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho. A expressão “redução dos riscos” deve ser entendida no sentido da adoção de medidas voltadas para a efetiva proscrição dos acidentes de trabalho. A noção de tolerância zero para com os acidentes de trabalho é um parâmetro que deve nortear a gestão empresarial e, sobretudo, o legislador, não sendo crível que em pleno século XXI o Brasil ostente índices tão alarmantes de infortúnios.

O risco é um fator inerente à condição humana, mas a utilização de todas as energias e medidas para afastar por completo os infortúnios laborais é de fundamental relevância. O princípio em tela pode ser visualizado também sob o prisma do direito à saúde, contemplando o valor da intangibilidade física e psicológica da pessoa humana do trabalhador, sendo ao mesmo tempo um direito do trabalhador e uma obrigação inexorável da empresa tomadora, da cooperativa e do Estado.

Não há dúvida quanto ao salto de qualidade e da mudança de guinada do direito pátrio com a nova regulamentação da terceirização por meio de cooperativas de trabalho, humanizando, elevando e dignificando o valor social do trabalho do cooperado, em clara harmonia com o sentido normativo e ideológico da Carta Magna de 1988, findando com o quadro de latente inconstitucionalidade de inúmeras terceirizações de serviços cooperados existentes no Brasil.

BIBLIOGRAFIA:

BULGARELLI, Waldirio. As Sociedades Cooperativas e a sua Disciplina Jurídica. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2012.

GOMES, Fábio. Direito Fundamental ao Trabalho, RJ: Lumen Juris, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. Cooperativas de Trabalho. São Paulo: Atlas, 2011.

MAUAR, Marcelo José Ladeira. As Cooperativas de Trabalho e sua Relação com o Direito Material do Trabalho. São Paulo: LTR, 2006.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. Cooperativas de Trabalho, Terceirização de Serviços e Direito do Trabalho, SP: LTr, 2ª edição, 2012.

_____. (coautoria) Dicionário de Direito do Trabalho, de Direito Processual do Trabalho e de Direito Previdenciário Aplicado ao Direito do Trabalho. Organizador Rodrigo Shwartz . SP: LTr, junho de 2012

_____. Os Efeitos dos Acidentes de Trabalho, artigo publicado na Revista de Direito do Tribunal Regional do Trabalho - TRT da 1ª. Região (RJ), n. 49, 2011.