

## **os limites da garantia de emprego do diretor de cooperativa**

**Juliano Martins Mansur<sup>1</sup>**

As cooperativas são sociedades civis, sem fins lucrativos, podendo ser constituídas por pessoas físicas, sendo admitida, excepcionalmente, a participação de pessoas jurídicas. Estas sociedades são regidas principalmente pela Constituição Federal e pelas Leis Federais 5.764/71, 10.406/02 (Código Civil) e 12.690/12 (cooperativas de trabalho). O art. 5º da Lei nº 5.764/71, dispõe que as “*cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade*”. Prossegue a mesma Lei, estabelecendo que as cooperativas que possuem mais de um objeto social são consideradas cooperativas mistas, nos termos do art. 10, §2º.

No ramo farmacêutico, tem sido comum a criação de cooperativas de consumo pelos empregados que exercem a função de vendedores propagandistas. As cooperativas de consumo são as que se destinam à compra em comum de produtos e/ou serviços para os seus cooperados. Os exemplos mais conhecidos são os supermercados e as farmácias, mas existem também as cooperativas de serviços educacionais, de turismo, dentre outras. Atualmente, as cooperativas de consumo se dividem em dois tipos: a fechada, que admite apenas pessoas ligadas a uma mesma profissão ou organização e a aberta, que admite qualquer pessoa que queira se associar.

As cooperativas de consumo funcionam reunindo pessoas interessadas em comprar um mesmo tipo de produto ou serviço para conseguir condições diferenciadas, como menor preço. Além dos benefícios das compras em conjunto, o consumidor se torna muito mais do que cliente, ele é dono do negócio. Um negócio que tem a gestão democrática, ou seja, cada cooperado tem voz e voto nas decisões da Assembleias. Além disso, o trabalho deve ser guiado por princípios e valores que tem como base a justiça social, a equidade, a solidariedade e a sustentabilidade.

A estabilidade no emprego aos empregados que detém representação de classe nasce da natureza do conflito de interesses inerente às relações trabalhistas. Ora, o objetivo da Lei ao garantir o emprego destes colaboradores foi impedir que o mesmo seja demitido por defender interesses muitas vezes contrários aos intentos de seu patrão. O inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal (CF) dispõe ser “*vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que*

---

<sup>1</sup> O Autor é sócio fundador responsável pela área trabalhista do VCMF Advogados.

*suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei".*

No mesmo sentido, o §3º do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz idêntica vedação à proibição de dispensa do empregado sindicalizado, que se candidata para o cargo de direção, ou representação de entidade sindical, ou, ainda, de associação profissional.

Quanto à estabilidade de emprego de dirigente de cooperativa, preceitua o art. 55 da Lei 5.764/71 que "*os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho*". A Jurisprudência trabalhista já entendia pela limitação da garantia de emprego apenas aos membros da diretoria das cooperativas. Nesse sentido, a OJ nº 253 SBDI-1/TST<sup>2</sup>.

A extensão da garantia de emprego dos dirigentes de cooperativa indistintamente é tema que tem sido analisado pela Jurisprudência Trabalhista há alguns anos, mormente em razão das inúmeras cooperativas de consumo por funcionários que ocupam cargo de vendedor propagandista na indústria farmacêutica e no setor bancário.

Ainda há cizânia Jurisprudencial sobre o tema. No TRT da 1ª Região, por exemplo, das 10 Turmas, 4 órgãos julgadores (1º, 2º, 3º e 7º Turmas) entendem pela estabilidade ilimitada do dirigente da cooperativa, enquanto as outras seis Turmas limitam a estabilidade somente em caso de conflito entre o objeto da cooperativa e a atividade do empregador. Destacamos aqui, o Julgado abaixo de lavra do Desembargador Leonardo Dias Borges, da 10ª Turma do TRT/RJ:

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO EXERCENTE DE CARGO DE DIREÇÃO EM COOPERATIVA DE CONSUMO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INEXISTÊNCIA. A garantia concedida ao empregado eleito diretor de cooperativa criada pelos próprios empregados tem por escopo resguardar o emprego do dirigente, a fim de permitir a livre persecução dos fins sociais da cooperativa, sem qualquer pressão por parte da empresa ou de seus prepostos. Ou seja, a proteção legal ao dirigente visa proteger o empregado que defende a coletividade, muitas vezes em nítido confronto com o empregador,

---

<sup>2</sup> ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COOPERATIVA. LEI Nº 5.764/71. CONSELHO FISCAL. SUPLENTE. NÃO ASSEGURADA. O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.

evitando, assim, a interferência nas decisões e na luta dos interesses coletivos. Disso decorre a conclusão inevitável no sentido de que se o objeto social da cooperativa para a qual foi eleito o trabalhador a cargo de Diretor não conflita com a atividade principal do empregador, ou seja, se a cooperativa não possui interação ou conflito com os empregadores ou seus diretores, não há embasamento para o usufruto da garantia aos dirigentes de cooperativa de consumo. Recurso do autor a que se nega provimento.

Reputamos essa Decisão como bastante interessante sob o aspecto limitador da estabilidade. Aqui estamos diante de uma cooperativa que fora criada por empregados de diversas empresas e não somente por funcionários e tem como objetivo principal propiciar melhores condições de preços de produtos aos seus associados, ou seja, ficou clara a necessidade de se verificar as finalidades da cooperativa, as quais devem ter alguma relação com a atividade do empregador de tal forma que o diretor possa ter resguardado seu emprego. Não sendo constatada esta situação, não lhe seria aplicado o direito à estabilidade provisória. Outra importante decisão, proferida pela mesma 10ª Turma, da lavra do Des. Marcelo Antero de Carvalho, ressalta um diferencial:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRETOR DE COOPERATIVA. Em pese o artigo 55 da Lei nº 5.674/71 não determine que a cooperativa possua nexos com a atividade preponderante da empresa, entendo que o instituto da estabilidade provisória visa defender a atuação dos interesses dos empregados frente ao empregador, garantindo o emprego daqueles diretores eleitos de cooperativa vinculada à empresa. No caso em comento, a reclamante foi eleita diretora de cooperativa com objeto totalmente distinto da atividade bancária. Além disso, a ata notarial revela que a sede da cooperativa se mantém fechada desde sua criação. Recurso provido.

Nesse caso, além da ausência de conflitos, a parte Ré anexou aos autos uma ata notarial (anexa) em que cartório constatou que a cooperativa não funcionava no local, através de visitas ao local e entrevista com empregados e condôminos confirmando a inexistência de atividade.

Em recente Decisão, a Seção de Dissídios Individuais II (SDI-II) do TRT/1, num processo em que atuamos, deixou claro seu entendimento “majoritário” sobre a aplicação restritiva da estabilidade do cooperado. Vejamos:

MANDADO DE SEGURANÇA. AGRAVO REGIMENTAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO GUERREADA. DIRETOR DE COOPERATIVA. AUSÊNCIA DE DOCUMENTOS. Mantém-se a decisão agravada que indeferiu a inicial. Com efeito, a título de esforço argumentativo e, por medida de extrema prudência, reitero que em tais circunstâncias, quanto à estabilidade do Diretor de cooperativa de consumo, **a questão já vindo sendo objeto de análise pelo c. TST, que apenas vem reconhecendo a estabilidade em tais situações, quando os dirigentes são eleitos para cooperativas cujo objeto social conflita com os interesses do empregador**, o que restou impossibilitado de análise considerando que o impetrante não se deu ao trabalho de anexar o contrato social da terceira reclamada. Diante dos fundamentos até aqui delineados, torna-se forçoso reiterar o entendimento já manifestado na decisão agravada no sentido do indeferimento da inicial em virtude da ausência de documentos relativos ao objeto social da terceira interessada, o que obstou a verificação por parte deste magistrado acerca do conflito de interesses. NEGO PROVIMENTO (PROCESSO nº 0111945-37.2023.5.01.0000 (MSCiv) Relator: Des. José Lopes Monteiro

No processo acima, destacamos ainda que tivemos 4 votos divergentes das Desembargadoras MARIA HELENA MOTTA (1º Turma), EVELYN CORRÊA DE GUAMÁ GUIMARÃES (6º Turma), MÁRCIA REGINA LEAL CAMPOS (9º Turma) e ROSANE RIBEIRO CATRIB (2º Turma). O resultado reflete o que já dito acima, ou seja, que ainda há cizânia de entendimentos no TRT fluminense. Destaca-se abaixo, voto divergente da Des. Evelyn, aplicando a teoria ampla:

“Divirjo, uma vez em que é incontroverso que o autor é diretor de cooperativa, detém estabilidade, independentemente da natureza de atividades desenvolvidas, uma vez que nos termos da legislação própria - artigo 55 da Lei n. 5.764/71 - não há exigência nesse sentido”

Em relação aos entendimentos do C. TST, em 2019 houve uma Decisão entendendo primeiramente pela garantia de emprego do diretor de tais cooperativas, sob o argumento de que a cooperativa, pela sua gênese, não tem atividade lucrativa. O Ministro Breno Medeiros destacou em seu voto:

*“O fato de ter sido criada para o comércio varejista de seus associados não a*

*desnatura como sociedade cooperativa. É que, não é uma espécie de mercado que atende toda a população indistintamente objetivando o lucro, mas sim, minimercados, mercearias que oferecem produtos para atender as necessidades comuns dos associados que compartilham de iguais riscos e benefícios, com evidente proveito comum, já que na maioria das vezes, cooperativas dessa natureza oferecem preços exclusivos aos cooperados<sup>3</sup>."*

Felizmente, esse entendimento vem sendo sistematicamente alterado por decisões (em todas as esferas do Judiciário Trabalhista) em sentido diametralmente contrário (como já destacado pela Ementa do MS nº 0111945-37.2023.5.01.0000) limitando a garantia de emprego do dirigente somente se a cooperativa dirigida pelo empregado detém objeto social conflitante com a atividade principal do empregador. Não havendo contraposição de interesses entre dirigentes da cooperativa, no exercício de suas atribuições estatutárias e seus empregadores, entendemos que inexistente estabilidade no emprego, uma vez que tais diretores não estarão a defender, tampouco a proteger os interesses da cooperativa. Nesse sentido, destacamos o voto abaixo reproduzido, de lavra do Ministro Guilherme Caputo Bastos:

*"Em razão de o artigo 55 da Lei nº 5.764/1971 não estabelecer em quais tipos de cooperativas será assegurada a estabilidade de emprego, bem como não dispor, expressamente, sobre a necessidade da existência de contraposição de interesses com o empregador para o reconhecimento da garantia, parte da doutrina e da jurisprudência adota entendimento de que esse direito deve ser assegurado indistintamente, não admitindo interpretação restritiva do citado preceito. Esse, contudo, não parece ser a melhor interpretação a ser conferida ao aludido dispositivo. Ora, é bem verdade que o Poder Constituinte originário se preocupou em proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, fixando garantia no artigo 7º, I, da Constituição Federal, o qual, como forma de desestimular a dispensa imotivada, prevê aos trabalhadores, dentre outros direitos, uma indenização compensatória. Desse modo, tem-se que apenas em situações excepcionais, as quais estejam previstas no texto constitucional, em lei, em instrumento coletivo, em regulamento de empresa ou no próprio contrato de trabalho, é que se poderá ter como assegurado ao trabalhador o direito à estabilidade provisória.<sup>4</sup>"*

---

<sup>3</sup><http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=44594021C8E775F9FA76D8CBC1C81D52.vml52?>

<sup>4</sup><https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1420&digitoTst=27&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0008&submit=Consultar>.

Outra Decisão bastante inovadora sobre o tema, fora proferida no Recurso de Revista nº 1721-39.2015.5.17.0009, cuja análise recaiu sobre a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 20 de maio de 2020 e publicado no Informativo TST nº 219, abaixo reproduzida:

RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. EMPREGADO DIRIGENTE DE COOPERATIVA DE CONSUMO. AUSÊNCIA DE CONFLITO ENTRE O OBJETO SOCIAL DA COOPERATIVA E A ATIVIDADE PRINCIPAL DO EMPREGADOR. AUSÊNCIA DE CONFRONTO COM O EMPREGADOR NA LIVRE PERSECUÇÃO DOS FINS SOCIAIS DA COOPERATIVA. INCABÍVEL O USUFRUTO DA BENESSE DA ESTABILIDADE AOS DIRIGENTES DE COOPERATIVA DE CONSUMO. A garantia concedida ao empregado eleito diretor de cooperativa criada pelos próprios empregados tem por escopo resguardar o emprego do dirigente, a fim de permitir a livre persecução dos fins sociais da cooperativa, previstos no artigo 4º da Lei n.º 5.764/71, sem qualquer pressão por parte da empresa ou de seus prepostos. A proteção legal ao dirigente visa a assegurar o empregado que defende a coletividade, muitas vezes em nítido confronto com o empregador, evitando, assim, a interferência nas decisões e na luta dos interesses coletivos. Logo, a garantia prevista no artigo 55 da Lei do Cooperativismo visa à devida proteção daqueles que, por ocuparem posições de poder e tomada de decisão nessas sociedades, acabam se expondo aos empregadores, por vezes, como resultado da defesa dos interesses da categoria econômica ou classe de empregados. Nesse contexto, se o objeto social da cooperativa não conflita com a atividade principal do empregador, ou seja, se a cooperativa não possui interação ou conflito com os empregadores ou seus diretores, não há embasamento para o usufruto de benesse da estabilidade aos dirigentes de cooperativa de consumo. De mais a mais, o artigo 3º da referida lei é expresso no sentido de que, embora exerça atividade econômica, as cooperativas não visam lucro. No caso concreto, a cooperativa, apesar de não possuir tal objetivo, tem por finalidade a aquisição de gêneros de consumo visando o repasse aos cooperados, em melhores condições de qualidade e preço, ou seja, por meio do cooperativismo possibilita que seus membros possam adquirir, em uma sociedade de consumo de massa, produtos de maior qualidade e de maneira menos onerosa, com um poder maior de negociação. Não se tratando, portanto, de uma cooperativa de empregados, não pode gerar a estabilidade para seus diretores. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 17213920155170009, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 20/05/2020, 7ª Turma,

Data de Publicação: DEJT 29/05/2020)

Para o relator, a ausência de confronto entre o empregador na livre persecução dos fins sociais da cooperativa, torna incabível o gozo da benesse da estabilidade por parte dos dirigentes da cooperativa. Resta claro que a garantia de emprego se refere aos casos em que a atuação da cooperativa é de proteção ao trabalhador e defesa de seus pleitos perante o empregador, em papel semelhante ao desempenhado pelos sindicatos patronais.

A legislação constitucional e infraconstitucional tem por objetivo garantir o emprego do trabalhador contra dispensas abusivas ou retaliações, sendo este o sentido das demais estabilidades provisórias previstas na CLT, como o caso da gestante, dos dirigentes sindicais e membros da CIPA. Assim, se as atividades desempenhadas pela cooperativa não possuem relação que cause conflito com empregador, que possa causar perseguição ou demissão injusta, não se pode defender que seja concedida a garantia da estabilidade provisória, pois no caso em comento não há direito a ser protegido, transformando a norma social em mero amparo particular.

A cizânia jurisprudencial carece de uma decisão que uniformize o entendimento da Corte Superior Trabalhista, o que poderá ocorrer no Recurso de Embargos em trâmite na Seção de Dissídios Individuais do TST no processo de número **1299-79.2016.5.05.0036**. Porém, a tendência é que se confirme a interpretação restritiva da estabilidade do dirigente de cooperativa, limitando a sua ocorrência aos casos em que exista conflito entre o objeto social da cooperativa e a atividade do empregador.

Além da necessidade de conflito entre as atividades, outras questões devem ser analisadas nos casos em se discute a estabilidade do cooperado. Nos termos do art. 15 da Lei 5.764/71, a cooperativa se constitui por deliberação de assembleia geral dos fundadores constante em ata ou registro público, devendo declarar: *“I - a denominação da entidade, sede e objeto de funcionamento; II - o nome, nacionalidade, idade, estado civil, profissão e residência dos associados, fundadores que o assinaram, bem como o valor e número da quota-parte de cada um; III - aprovação do estatuto da sociedade; IV - o nome, nacionalidade, estado civil, profissão e residência dos associados eleitos para os órgãos de administração, fiscalização e outros”*.

Já os artigos 17 e 18 da referida Lei afirmam que a cooperativa constituída deverá apresentar ao *“órgão executivo federal de controle no Distrito Federal, Estados ou Territórios ou*

*órgão local credenciado*” o requerimento de autorização. Prevê ainda que o órgão controlador remeterá o documento à Junta Comercial do Estado sede da cooperativa, podendo ainda, se necessário ouvir o Conselho Nacional do Cooperativismo.

Com o advento da CRFB/88, essa matéria foi inteiramente reformulada, proclamando-se o princípio da livre criação de cooperativas (art.5º, XVIII). Nesse sentido, para o registro da cooperativa, é preciso registrar a assembleia e o estatuto social (conforme o caso), observado o número mínimo de 20 sócios<sup>56</sup>, o cumprimento das obrigações exigidas pelas Juntas Comerciais dos Estados e emissão das licenças e Alvarás de funcionamento, conforme legislação estadual e municipal.

A Lei das Cooperativas prevê nos arts. 105, alínea c<sup>7</sup> e 107<sup>8</sup>, <sup>9</sup>como requisito essencial para a atividade, o registro da sociedade na Organização das Cooperativas Brasileiras (“OCB”) ou na entidade estadual. A discussão sobre a submissão à fiscalização estatal das cooperativas já havia sido superada pela CRFB/88. Porém, a obrigação do registro no órgão de classe é, até hoje, motivo de discussão nos Tribunais em relação à recepção ou não do dispositivo pelo texto constitucional, sob alegação de violação dos princípios da livre associação e livre iniciativa, consagrados nos art. 5º, XVI, XVII, XVIII e XX.

Em relação a esse tema, o STF, por meio do Ministro Gilmar Mendes proferiu decisão monocrática em abril de 2021 considerando que os referidos dispositivos da Lei das Cooperativas foram recepcionados pela CRFB/88<sup>10</sup>. Nas palavras do Ministro: *“o art. 107 da referida lei prevê que as cooperativas são obrigadas a registrar-se na Organização das Cooperativas Brasileiras ou na entidade estadual, mediante apresentação dos estatutos sociais. Portanto, a condicionante exigida pela Agência Nacional de Transportes Terrestres para a obtenção do registro nacional de*

---

<sup>5</sup> Lei 5.764/71: Art. 6º As sociedades cooperativas são consideradas: I - singulares, as constituídas pelo número mínimo de 20 (vinte) pessoas físicas, sendo excepcionalmente permitida a admissão de pessoas jurídicas que tenham por objeto as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas ou, ainda, aquelas sem fins lucrativos;

<sup>6</sup> As cooperativas de trabalho possuem o mínimo de 07 sócios (Art. 6º da Lei 12.690/12)

<sup>7</sup> Art. 105. A representação do sistema cooperativista nacional cabe à Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, sociedade civil, com sede na Capital Federal, órgão técnico-consultivo do Governo, estruturada nos termos desta Lei, sem finalidade lucrativa, competindo-lhe precipuamente:

c) manter registro de todas as sociedades cooperativas que, para todos os efeitos, integram a Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB;

<sup>8</sup> Art. 107. As cooperativas são obrigadas, para seu funcionamento, a registrar-se na Organização das Cooperativas Brasileiras ou na entidade estadual, se houver, mediante apresentação dos estatutos sociais e suas alterações posteriores.

<sup>9</sup> A OCB e as entidades estatais possuem estatutos e resoluções internas no mesmo sentido. Como exemplo, citamos a o art. 1º da Resolução nº 066/2021 da OCB.

<sup>10</sup>[https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?ext=.pdf&id=15346084190&utm\\_campaign=edicao\\_extra\\_do\\_cooperativismo\\_nos\\_tribunais\\_-\\_registro&utm\\_medium=email&utm\\_source=RD+Station](https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?ext=.pdf&id=15346084190&utm_campaign=edicao_extra_do_cooperativismo_nos_tribunais_-_registro&utm_medium=email&utm_source=RD+Station)



*transportador de cargas encontra-se amparada na legislação infraconstitucional, não havendo que se falar em restrição ilegítima à liberdade de exercício da atividade cooperativa e à liberdade econômica”.*

Essa Decisão fortalece mais um argumento a ser utilizado nas defesas de ações individuais propostas por empregados que alegam estabilidade no emprego por serem diretores de cooperativas que não possuem registro na OCB ou se encontram com o registro irregular ou suspenso.

É possível encontrar em inúmeras decisões que ressaltam o fato de a cooperativa ter alguma função lucrativa, o que destoaria dos objetivos previstos na Lei das Cooperativas, como a distribuição aos cooperados de sobras líquidas, o que pode ser verificado no estatuto social da cooperativa.

Por fim, é de suma importância que a cooperativa esteja em pleno funcionamento para que se discuta a existência de estabilidade. A Lei das Cooperativas prevê as possibilidades de dissolução das cooperativas. Em seu Art. 63, as sociedades se dissolvem de pleno direito, dentre outros motivos, pela: “V - *pela redução do número mínimo de associados ou do capital social mínimo se, até a Assembleia Geral subsequente, realizada em prazo não inferior a 6 (seis) meses, eles não forem restabelecidos. VI - pelo cancelamento da autorização para funcionar; VII - pela paralisação de suas atividades por mais de 120 (cento e vinte) dias.”*

A inatividade superior à **120 dias** também poderá ser outro argumento de defesa e pode ser comprovada com a requerimento de expedição de ofício ao sistema SINTEGRA da Receita Federal que informará a existência ou não de notas fiscais expedidas pelas cooperativas no período.

Importante salientar que o art. 64 da Lei das Cooperativas prevê: “*Quando a dissolução da sociedade não for promovida voluntariamente, nas hipóteses previstas no artigo anterior, a medida poderá ser tomada judicialmente a pedido de qualquer associado ou por iniciativa do órgão executivo federal*”<sup>11</sup>. Como já dito neste parecer, a iniciativa do órgão federal, não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, de sorte que remanesce a legitimidade apenas dos associados para o decreto de liquidação judicial.

Nesse sentido, a alegação das causas de dissolução poderá apenas fortalecer o argumento

---

<sup>11</sup> <https://www.migalhas.com.br/coluna/insolvencia-em-foco/321093/insolvencia-de-sociedades-cooperativas>

de que a cooperativa não detinha atividade e que fora criada para outros fins que não o seu objetivo social e reforçam os argumentos da inexistência de garantia de emprego. Porém, não têm o condão de perquirir o cancelamento do registro da cooperativa.

Portanto, entendemos que somente é possível conceder a estabilidade no emprego do dirigente da cooperativa se presentes, em conjunto, os seguintes requisitos: (i) a cooperativa esteja em pleno funcionamento, com sede física e plena atividade comercial; (ii) esteja regularizada na OCB; (iii) seja composta apenas por pessoas físicas da mesma categoria e devidamente empregadas; (iv) não prevejam qualquer distribuição de lucro em seu estatuto social e: (v) possuam atividade econômica conflitante com a atividade do empregador.