

RENATO LUIZ MARINI FILHO

**COOPERATIVAS DE TRABALHO, TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como parte das exigências para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Thereza Cristina Gosdal

CURITIBA
2015

TERMO DE APROVAÇÃO**RENATO LUIZ MARINI FILHO****Cooperativas de trabalho, terceirização e precarização do trabalho**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

THEREZA CRISTINA GOSDAL
Orientadora

JOSÉ ANTÔNIO PERES GEDIEL
Primeiro Membro

ALDACY RACHID COUTINHO
Segundo Membro

RESUMO

As cooperativa de trabalho, na modalidade serviços, são sociedades cujo objetivo precípua é prover trabalho terceirizado, sem vínculo empregatício, a empresas e entes públicos. Em assim fazendo, as cooperativas também prestam serviços a seus associados, intermediando a relação de trabalho que se estabelece com o tomador. Como as cooperativas não são empresas e os associados não são empregados, os serviços prestados através de uma cooperativa teriam, em princípio, custos menores para o tomador, pois não incidiriam os encargos trabalhistas obrigatórios na relação de emprego. Por outro lado, o trabalhador cooperado não contaria com a proteção que as leis trabalhistas garantem aos empregados. Dessa forma, as cooperativas representariam uma opção com grandes vantagens para empresas e entes públicos, no sentido da redução de custos e de responsabilidades legais. Na falta de um marco regulatório para a atividade das cooperativas, essas vantagens poderiam acarretar um desequilíbrio concorrencial em relação às empresas prestadoras de serviços terceirizados, e mesmo uma ameaça ao trabalho com vínculo de emprego. Além disso, tal situação de vantagem leva à possibilidade do mau uso das cooperativas, ou seja, à constituição de falsas cooperativas ou cooperativas fraudulentas que, desprezando os princípios cooperativos, visam exclusivamente burlar o ordenamento trabalhista, precarizando o trabalho através da intermediação de mão de obra. É nesse quadro que surgiu a Lei 12.690/2012. A Lei limitou sua abrangência às cooperativas mais frequentemente envolvidas na terceirização de trabalho, garantiu a possibilidade de sua participação em licitações públicas e concedeu aos cooperados alguns direitos muito semelhantes aos de um empregado, o que inevitavelmente implica em aumento dos custos dessa modalidade de labor. Recentemente, também foi readequada a contribuição previdenciária dos trabalhadores cooperados, que passou a ser de 20% sobre as suas “retiradas”, respeitado o limite legal, o que também os aproxima, em termos de custos fiscais, aos trabalhadores empregados. Do presente estudo concluiu-se que a Lei 12.690/2012 não trouxe benefícios significativos no sentido de impedir a constituição de cooperativas fraudulentas, visto que a legislação pré existente e a jurisprudência trabalhista não tinham dificuldades em identificá-las. A Lei, entretanto, ao aproximar os direitos dos cooperados a direitos dos trabalhadores empregados, e ao garantir a possibilidade da participação das cooperativas de trabalho em licitações públicas, estimula a terceirização do trabalho através do cooperativismo. Assim, o que pode parecer um benefício aos trabalhadores cooperados, na verdade traz um aspecto perverso em relação aos trabalhadores de modo geral, estimulando uma situação que representa, a despeito de sua licitude, a precarização do trabalho.

Palavras-chave: Cooperativas, Cooperativas de Trabalho, Lei 12.690/2012, Terceirização, Precarização, Intermediação de Trabalho.

ABSTRACT

Labor cooperatives are societies aimed at providing work opportunities to their members, without a labor legal bond between the labor taker and the worker, or between the cooperative and the member-worker. It is a modality of labor outsourcing. Cooperatives don't pursue profit in the entrepreneurial meaning of it. In Brazil, labor cooperatives provide labor, through a contractual relationship, to private businesses and to governmental entities. The costs of labor provided by a cooperative is expected to be lower than the same labor performed by regular employees. For plain economic reasons, labor cooperatives represent an alluring option to businesses and public administrations. Another possible advantage of labor through a cooperative would be the simplification of administrative procedures to the taker of the labor, and reduced chances of suits in the labor justice. For those reasons, labor cooperatives may pose a risk to employment itself. Labor cooperatives foster the "precarization" of work, since the cooperative workers have less protection and guaranties of labor laws and social security and, in general, are not organized in labor unions. Still, false cooperatives could be created with the objective of illicitly avoiding labor fiscal costs, exploiting the "cooperative members" and operating as nothing more than intermediates of workers. In this scenario the necessity of a specific normative structure arose and, with it, Law number 12.690/2012. This law limits its scope to the kinds of labor more frequently outsourced in Brazil, that is, to less specialized, simpler types of labor, like cleaning, maintenance and vigilance. The law extended to cooperative workers some of the rights that employees have, and guaranteed that labor cooperatives cannot be kept from participating in public bidding processes when their object is the kind of labor provided by the cooperatives. The law supposedly raises the costs of cooperative labor closer to the costs of equivalent labor by regular employees and also to labor intermediated by entrepreneurial societies which licitly outsource work. That may make competition in public biddings and in the general marketplace more fair, but at the same time it creates an "hybrid" worker, not exactly an employee, not exactly a cooperative worker in the traditional acceptance. Recently, the fiscal costs of cooperative labor have been revised. The social security tax paid by cooperative workers has been raised from 15% to 20 % of their income and is now paid by the cooperative, no longer by the labor taker. That also contributes to a better equilibrium in biddings and in the labor marketplace. The Law number 12.690/2012 has not brought significant improvement in the characterization of false cooperatives in legal disputes, since the Consolidation of Labor Laws, through its second, third and ninth articles, could already easily characterize them. The main effects of the law seems to be to make cooperatives more apt to take part in biddings, and to foster precarization of labor through outsourcing or intermediation of work.

Key words / Keywords: Cooperatives, Co-operatives, Labor Cooperatives, Outsourcing, Law 12.690/2012, Precarization, Intermediation of Work.

LISTA DE SIGLAS

- ADC - Ação Declaratória de Constitucionalidade
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/1943)
- DOU - Diário Oficial da União
- FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
- MST - Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra
- PT - Partido dos Trabalhadores
- STJ - Superior Tribunal de Justiça
- STF - Supremo Tribunal Federal
- TRT - Tribunal Regional do Trabalho
- TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

| | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 7 |
| 2 | ORIGENS E FUNDAMENTOS | 9 |
| 3 | NATUREZA JURÍDICA E TIPOS DE COOPERATIVAS..... | 12 |
| 4 | EVOLUÇÃO NORMATIVA ANTERIOR À PUBLICAÇÃO DA LEI 12.690/2012 | 16 |
| 5 | DIFERENÇAS ENTRE EMPREGADOS E COOPERADOS | 21 |
| 6 | A TERCEIRIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO | 26 |
| 7 | O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 442 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E A CRIAÇÃO DA LEI 12.690/2012 | 33 |
| 8 | FRAUDES TRABALHISTAS ENVOLVENDO COOPERATIVAS | 44 |
| 15 | CONCLUSÃO | 47 |
| | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 51 |
| | APÊNDICE..... | 57 |

1 INTRODUÇÃO

O crescimento dos agrupamentos humanos impôs formas adaptativas de organização do trabalho, que evoluíram em função do aumento populacional, da rede de relações sociais e econômicas intrínsecas aos agrupamentos, bem como das interações múltiplas e recíprocas entre eles. Num cenário de globalização, com a perspectiva das cíclicas crises que afetam a economia, são importantes os mecanismos que podem prover trabalho àqueles que, por opção ou contingências da realidade, não se inserem nas estruturas laborais no âmbito empresarial ou público. Uma verdadeira cooperativa representa a união de esforços coordenados de pessoas que se apoiam na ideia da ajuda mútua para atingir benefícios econômicos e sociais próprios, afastando a atuação de intermediários para o exercício de sua capacidade laboral.

O Direito é um elemento de adaptação à complexidade progressiva das relações inerentes ao desenvolvimento das sociedades humanas. É fator de organização e regulação, indispensável às atividades laborais e à vida em comunidade e se desenvolve na esteira dos fatos que compõem a realidade histórica.

A Constituição Brasileira de 1988 distinguiu o cooperativismo como merecedor de incentivos e proteção. Não se pode negar, porém, que tais incentivos e proteção representam atrativos à criação de falsas cooperativas com o intuito de auferir vantagens econômicas ilícitas quanto à tributação e aos encargos trabalhistas, em desrespeito aos princípios do cooperativismo e às boas intenções do legislador constituinte. Isso é ainda mais relevante no que tange às possibilidades de tercerização do trabalho, objeto precípua das cooperativas de trabalho na modalidade serviços. O limite entre a tercerização lícita e a ilícita pode ser tênue, e são múltiplos os casos de sua transgressão.

É do escopo do presente estudo delinear os conceitos doutrinários, as bases normativas e as construções jurisprudenciais aplicáveis às cooperativas de trabalho, em especial na sua modalidade cooperativa de serviços, bem como as possibilidades de sua utilização ilícita na precarização do trabalho. Se, por um lado, as cooperativas de trabalho representam uma possibilidade lícita de melhorar as condições de trabalho e de vida dos cooperados, por outro podem dar margem a fraudes cujos principais objetivos são a burla aos deveres tributários e aos direitos trabalhistas, visando a maximização dos lucros e a diminuição dos custos do

trabalho. Há aqui uma conjugação delicada de interesses econômicos, trabalhistas e de normas jurídicas.

A Lei 12.690/2012 garante aos cooperados por ela abrangidos, alguns direitos tipicamente trabalhistas, o que realça sua função protetiva, mas cria, nas palavras de Guilherme Guimarães Ludwig, "(...) um trabalhador de natureza híbrida: metade cooperado, metade empregado, numa espécie de precarização "light". "(LUDWIG, 2012).

O presente estudo objetiva avaliar a atuação das cooperativas de trabalho na terceirização, levando em consideração aspectos da concorrência e isonomia com as empresas terceirizantes e com o trabalho mediante vínculo de emprego.

Inicialmente foi traçado um breve histórico, com o intuito de enfatizar os princípios que regem o verdadeiro cooperativismo. Em seguida, foram abordados aspectos da natureza jurídica das cooperativas e considerados os diferentes tipos que podem configurá-las, para então adentrar o campo normativo a elas aplicável. A legislação aplicável às cooperativas de trabalho, em especial a Lei 12.690/2012, e as recentes alterações na contribuição social dos cooperados, foram analisadas no contexto da terceirização e da precarização do trabalho. Foram também consideradas as possibilidades de fraudes trabalhistas envolvendo falsas cooperativas.

As cooperativas de trabalho são sociedades que terceirizam trabalho. A terceirização, ainda que lícita para as atividades-meio das empresas, é frequentemente relacionada à precarização do trabalho. Tramita no legislativo brasileiro proposta de ampliar as possibilidades de terceirização, que passariam a abranger atividades-fim. É com base nessas considerações que se explica a grande relevância do estudo das cooperativas de trabalho, procurando situá-las no quadro geral do trabalho terceirizado e da precarização do trabalho.

2 ORIGENS E FUNDAMENTOS

Segundo a Aliança Cooperativa Internacional, o mais antigo registro histórico de uma cooperativa, no conceito moderno, é do ano de 1844, na cidade de Rochdale, distrito de Lancashire, próximo a Manchester, na Inglaterra. A indústria têxtil prosperava no ano de 1843 em Rochdale. Os tecelões, porém, sentiam-se mal remunerados e explorados pela indústria, e reivindicaram aumentos salariais. Houve greve e alguns empresários simplesmente fecharam suas fábricas. Em novembro de 1843, 28 tecelões desempregados reuniram suas economias para montar, aos 21 de dezembro de 1844, um armazém cooperativo em Rochdale. Fundaram, assim, a chamada “Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale” (Rochdale Society of Equitable Pioneers). O objetivo inicial da cooperativa era fornecer gêneros alimentícios, vestuário e outros produtos de consumo. Posteriormente, ampliou seus objetivos, passando a facilitar a aquisição de moradias e terras para os associados e também a fabricar artigos que a Sociedade julgasse convenientes para proporcionar trabalho aos membros que não tivessem ocupação ou cujos salários fossem insuficientes para o sustento próprio e de suas famílias (International Co-operative Alliance –**History of the Co-operative Movement**, 2015).

A Cooperativa de Rochdale fundou-se nos seguintes princípios (International Co-operative Information Center. **The Principles of Co-operation**. 1937, 2015):

- a) adesão voluntária livre;
- b) gestão democrática;
- c) retorno proporcional às operações;
- e) taxa limitada de juros;
- f) neutralidade política e religiosa;
- g) promoção da educação.

O que se depreende da história da Cooperativa de Rochdale é representativo do movimento cooperativista até os dias de hoje. Profissionais que, numa reação ao jugo capitalista, unem-se para melhorar suas condições de vida e de trabalho. Inicialmente a cooperativa objetivou a compra coletiva de produtos de consumo. Com o seu desenvolvimento, passou a ser, também, uma cooperativa para a produção de artigos pelos cooperados, ou seja, passou a atuar como cooperativa de produção, que é uma modalidade de cooperativa de trabalho.

Um tipo peculiar de cooperativa foi criado na Alemanha, em 1847. Eram as chamadas Cooperativas de Raiffeisen, destinadas a atender às necessidades dos agricultores. Tinham como característica o auxílio mútuo, mas podiam ter caráter filantrópico. Não havia distribuição de excedentes, nem remuneração dos dirigentes das cooperativas. Concediam empréstimos a longo prazo. Fundavam-se no princípio do amor ao próximo, e a responsabilidade era solidária e ilimitada (MARTINS, 2014, p.10).

O cooperativismo e o sindicalismo nasceram na mesma época, em meados do século XIX, na Europa, quando imperava o liberalismo econômico da Revolução Industrial, cujos postulados, que ainda norteiam o capitalismo, são:

- a) propriedade privada dos meios de produção;
- b) liberdade contratual;
- c) trabalho assalariado;
- d) lucro. (ARAÚJO, DIAS e MORAES, 2012, p.23).

Tanto o cooperativismo quanto o sindicalismo foram fenômenos de reação à voracidade do capitalismo nascente, que via no trabalhador não mais que um insumo, que deveria ser remunerado pelo mínimo necessário à sua utilidade produtiva. Leo Huberman relata que os capitalistas da Revolução Industrial:

Pagavam os menores salários possíveis. Buscavam o máximo de força de trabalho pelo mínimo necessário para pagá-la. Como mulheres e crianças podiam cuidar das máquinas e receber menos que os homens, deram-lhes trabalho, enquanto o homem ficava em casa, frequentemente sem ocupação. A princípio, os donos de fábricas compravam o trabalho das crianças pobres, nos orfanatos; mais tarde, como os salários do pai operário e da mãe operária não eram suficientes para manter a família, também as crianças que tinham casa foram obrigadas a trabalhar nas fábricas e minas. (HUBERMAN, 1979, p. 190)

Assim, sindicalismo e cooperativismo nasceram na mesma época, este buscando a autonomia do trabalhador associada à força do coletivo atuando sobre os fatores do mercado, aquele buscando direitos trabalhistas, utilizando a força da união como instrumento de pressão e de luta. Desenvolveram-se paralelamente, trilhando caminhos que se intercomunicam.

No Brasil, data também do século XIX o surgimento das primeiras sociedades cooperativas, destacando-se a Cooperativa de Produção Teresa Cristina, fundada pelo médico francês Jean Maurice Fevre, em 1847, no Paraná; a Cooperativa de Consumo dos Empregados da Companhia Paulista, fundada na cidade de Campinas, no Estado de São Paulo, em 1887; a Cooperativa de Consumo dos Funcionários da Prefeitura de Ouro Preto, criada em Minas Gerais, em 1889 e a Cooperativa Militar de Consumo do Rio de Janeiro, em 1894. À época, o cooperativismo no Brasil encontrava obstáculos na auto-suficiência e no

individualismo da aristocracia rural, que contava com grande contingente de mão de obra escrava (PEREIRA, 2003, p.32). Mister lembrar que a Constituição Imperial Brasileira, de 1824, proibia as corporações de ofício (ARAÚJO, DIAS e MORAES, 2012).

Com a Proclamação da República e especialmente com a Constituição de 1891, que consagrou a liberdade de associação num momento em que se iniciou um grande influxo de imigrantes europeus e significativo aumento do consumo nas grandes cidades, criou-se no Brasil um ambiente favorável ao cooperativismo, tanto objetivando o consumo propriamente dito, como o crédito, a produção e a educação (PEREIRA, 2003, p.32).

Atualmente, no Brasil, as cooperativas movimentam cifras comparáveis às de grandes conglomerados empresariais, “(...) valendo-se, muitas vezes, dos benefícios legais que lhes são assegurados e despertando interesses de todos os tipos.”(ARAÚJO, DIAS e MORAES, 2012, p.21).

3 NATUREZA JURÍDICA E TIPOS DE COOPERATIVAS

Ives Gandra da Silva Martins Filho explicou que as cooperativas de trabalho não se confundem com empresas, "(...) tanto que o proveito comum que seus associados auferem da cooperativa é a colocação no mercado como trabalhadores cooperados, garantindo-se a inexistência de vínculo de emprego entre o cooperado e a empresa tomadora dos seus serviços." (MARTINS FILHO, 2012). Entretanto, é inegável que as cooperativas, na prática do “mundo real”, têm importantes pontos em comum com as sociedades empresárias, uma vez que podem comprar, vender, contratar funcionários e investir, e devem pagar impostos e recolher taxas, como qualquer outra sociedade com finalidades econômicas.

A Sociedade Cooperativa é prevista e protegida por normas constitucionais, e encontra-se atualmente regulada por três diplomas legislativos a lei 5.764, de 1971, o Código Civil, de 2002, e a lei 12.690, de 2012.

As cooperativas, por previsão constitucional, podem ser livremente criadas, independentemente de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento (art. 5º, XVIII, Constituição Federal do Brasil). No Código Civil em vigor, a Sociedade Cooperativa é tratada dos artigos 1.093 a 1.096, do Capítulo VII, Título II, no contexto do Subtítulo II, *Da Sociedade Personificada*.

Segundo o artigo 4º da Lei nº 5.764/71, a natureza da cooperativa é civil, e não empresarial, não estando sujeita à falência. Não tem fins lucrativos e, por definição, visa prestar serviços para os sócios, permitindo que estes exerçam trabalho, sem vínculo empregatício, seja com a cooperativa, seja com o tomador do trabalho. Assim, a cooperativa não tem objetivo de lucro, no sentido empresarial.

O enquadramento da cooperativa como sociedade simples encontra-se no Código Civil, artigo 982, parágrafo único. Por essa norma, a cooperativa é uma sociedade não empresária, cuja denominação deve obrigatoriamente trazer o vocábulo “cooperativa” (art. 1.159 do Código Civil). Segundo Alfredo de Assis Gonçalves Neto, não haveria qualquer fundamento para a caracterização da cooperativa como sociedade simples, exceto para enfatizar que não é abrangida pelo regime falimentar. Ainda segundo esse autor:

A própria natureza societária da cooperativa é muito discutida, por conter normas inerentes tanto a associações como a sociedades, o que justificaria que fosse tratada como tipo autônomo, intermediário entre essas figuras, um terceiro gênero com regramento especial, votado para atender suas peculiaridades. Perdeu o legislador excelente oportunidade para atualizar o regramento da sociedade cooperativa, na linha da orientação que vem sendo seguida por diversos países nos últimos vinte anos, tratando-a como empresa de economia social.(GONÇALVES NETO, 2013, p. 473).

O artigo 18, parágrafo 6º, da Lei 5.764/1971, que é lei especial, prevê o registro da cooperativa na Junta Comercial e, por isso, apesar de ser caracterizada como sociedade simples, não terá inscrição no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, mas naquele reservado às sociedades empresárias, conforme o artigo 32, II, letra a, da Lei 8.934/1994 (GONÇALVES NETO, 2013, p.469).

O participante da cooperativa é, ao mesmo tempo, seu associado e cliente. Como sócio, pode participar das deliberações, eleger representantes, fiscalizar a atuação da cooperativa e receber o rateio dos resultados; além disso, é usuário dos bens e serviços da cooperativa. É o que se denomina *princípio de dupla qualidade*, cuja efetivação exclui o objetivo de lucro por parte da cooperativa. A cooperativa funciona, portanto, como uma entidade intermediadora ou de apoio às atividades ou interesses de seus associados (GONÇALVES NETO, 2013, p.470-471).

Na cooperativa, a subscrição do capital não é elemento essencial para a condição associativa, como ocorre em qualquer outro tipo societário. O que importa é o objetivo comum da sociedade, de proporcionar melhores condições de trabalho aos associados ou facilitar que atinjam seus próprios objetivos. A dispensa do capital social está prevista no artigo 1094, inciso I, do Código Civil. O capital não é o aspecto essencial da cooperativa, mas sim a reunião de pessoas com um objetivo comum. Entretanto, a cooperativa pode ter capital (embora não seja isso um requisito), conforme prevê o inciso VI do artigo 1.094 do Código Civil.

A natureza de uma entidade jurídica caracteriza-se, também, pelo objeto ou gama de objetos em seu horizonte de atividades. O objeto de uma cooperativa pode ser de qualquer natureza ou atividade, desde que lícita. Não se confunde o fim da cooperativa com seu objeto. O fim da cooperativa é a prestação de serviços aos seus associados (artigos 4º e 7º da Lei nº 5.764/71). O objeto é o ramo de sua atividade, como a prestação de serviços, o fornecimento de bens de consumo, de distribuição, etc.

A sociedade cooperativa é legalmente qualificada como uma sociedade de pessoas. Para Alfredo de Assis Gonçalves Neto, ao identificar a cooperativa como sociedade de pessoas, a lei não a enquadrava como uma sociedade *intuitu personae*, já que sua

constituição e funcionamento não estão pautados no relacionamento pessoal que possam ter seus associados entre si (como mostram as exigências de número mínimo de associados, a livre adesão de associados da mesma área de atuação, etc.). A expressão “sociedade de pessoas” indica apenas que a cooperativa não visa a aglutinação de capitais para um empreendimento comum, mas os reúne para proporcionar vantagens aos seus associados (GONÇALVES NETO, 2013, p.471).

Do exposto, as cooperativas são pessoas jurídicas de direito privado, caracterizadas juridicamente como sociedades simples, não estando sujeitas ao processo falimentar, cujo registro societário é feito na junta comercial de sua comarca. Guiam-se por princípios específicos, dentre os quais se destacam a autogestão democrática, e a livre adesão. No caso específico das cooperativas de trabalho, têm como fim prestar serviços aos seus associados, no sentido de conseguir para eles trabalho, sem intermediários de natureza empresarial e sem vínculo de emprego. Não objetivam lucro no sentido empresarial, mas ganhos para seus associados em função do trabalho que realizam. O trabalho dos associados deve ser remunerado, não o capital da sociedade cooperativa. As cooperativas têm como objeto uma ou mais atividades econômicas determinadas (art. 10, parágrafo 2º da lei 5.764/71), não se admitindo cooperativas “generalistas”, que seriam não mais que agenciadores de mão de obra (CARELLI, 2014).

Nos termos do art. 6º da Lei nº 5.764, de 1971, as sociedades cooperativas são classificadas em:

- 1) singulares, as constituídas pelo número mínimo de 20 (vinte) pessoas físicas (fica a observação de que a lei 12.690/2012 reduziu esse número para 7, no caso das cooperativas de trabalho), 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;
- 2) cooperativas centrais ou federações de cooperativas, as constituídas de, no mínimo, 3 (três) singulares, podendo, excepcionalmente, admitir associados individuais;
- 3) confederações de cooperativas, as constituídas, pelo menos, de 3 (três) federações de cooperativas ou cooperativas centrais, da mesma ou de diferentes modalidades.

As cooperativas podem ainda ser classificadas de acordo com seu objeto social, ou seja, conforme a atividade que pretendem desenvolver. Segundo Paulo Renato Fernandes da Silva, “(...) há a possibilidade de criação de cooperativas para praticamente todos os tipos de atividades que uma empresa tradicional poderia realizar, daí a dificuldade de se traçar com precisão todos os tipos de cooperativas (...)” (SILVA, 2013, p.37).

Dentre os principais tipos de cooperativas, segundo Luiz Alberto de Vargas, podem ser citados:

- 1) Cooperativas de produção agrícola ou industrial: são cooperativas nas quais os associados detêm os meios de produção e se organizam de modo a realizar todas as etapas do processo produtivo, assumindo os riscos da atividade econômica e repartindo os resultados obtidos da comercialização dos produtos;
- 2) cooperativas de consumo: são as que se destinam a disponibilizar variados artigos de consumo aos seus associados, da forma mais direta possível, eliminando intermediários, a preços abaixo dos praticados no mercado em geral;
- 3) cooperativas de crédito: são as que têm por escopo propiciar crédito a seus associados, em condições mais favoráveis que as oferecidas pelo sistema bancário;
- 4) cooperativas de trabalho: são as que agrupam trabalhadores de determinada profissão ou ofício, ou de diferentes profissões, com o objetivo de oferecer e executar trabalho, realizar obras, tarefas ou serviços públicos ou particulares, sem a intervenção de um empregador (VARGAS, 2013).

Paulo Renato Fernandes da Silva define cooperativa de trabalho como sendo “(...) a sociedade constituída por trabalhadores visando ao exercício profissional em comum, para executar, com autonomia e assunção dos riscos do empreendimento, atividades similares ou conexas, em regime de autogestão democrática, sem ingerência de terceiros, com a finalidade de melhorar as condições econômicas e de trabalho de seus associados.” (SILVA, 2013, p. 124).

As Cooperativas de Trabalho são, portanto, organizações que envolvem pessoas com o objetivo de realizar atividades laborativas num contexto de auxílio e apoio mútuos, para benefício de cada um de seus sócios. Visam dar a força do coletivo à atividade autônoma, possibilitando que os trabalhadores nelas engajados tenham chances de competir num mercado de trabalho dominado pela empresa capitalista.

A Lei n. 12.690/2012 classifica as cooperativas de trabalho em duas modalidades: de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção, e de serviço, quando constituída por sócios que prestam serviços a terceiros, sem os pressupostos da relação de emprego (ARAÚJO, DIAS e MORAES, 2013, p.824).

4 EVOLUÇÃO NORMATIVA ANTERIOR À PUBLICAÇÃO DA LEI 12.690/2012

Durante todo o período colonial e a quase totalidade do império, o trabalho, no Brasil, foi em grande parte exercido por mãos escravas. A atividade econômica estava sob o controle de um segmento restrito e fechado de pessoas ligadas ao poder estatal que, localmente, exerciam uma forma de poder político quase que independente do controle normativo vigente. Desse modo, justifica-se que a Constituição Brasileira de 1824, outorgada pelo Imperador D. Pedro I, tenha proibido as corporações de ofício, que teriam características semelhantes a cooperativas. A “questão social” só veio a aparecer após a abolição da escravatura e somente teria repercussão significativa na legislação após a Revolução de 1930, na Era Vargas (ARAÚJO, DIAS e MORAES, 2012, p.23).

A Constituição Brasileira de 1891 é apontada como um dos fatores responsáveis pelo surgimento do sistema cooperativo no país (ARAÚJO, DIAS e MORAES, 2012, p.25). Ressalve-se, porém, que, antes de sua promulgação, houve no Brasil decretos que renunciavam, de forma ainda mal definida, a formação de cooperativas.

Os primeiros decretos versando sobre cooperativas referiam-se a iniciativas pontuais e situações específicas, como foi o caso do Decreto nº 796, que concedeu autorização para que o capitão-tenente Carlos Vidal de Oliveira Freitas e outros oficiais do exército brasileiro organizassem uma “(...) sociedade anonyma sob a denominação de Sociedade Cooperativa Militar do Brazil.” Segundo Paulo Renato Fernandes da Silva, o Decreto nº 796, de 2 de outubro de 1890 foi o primeiro diploma legal brasileiro relativo ao cooperativismo (SILVA, 2013, p. 20). O referido decreto, além de estipular os requisitos para a associação à cooperativa, que exigiam algum tipo de relação com as forças armadas ou o governo, estipulava, em seu artigo 3º, as suas finalidades:

Art. 3º Tem a sociedade por fim:

§ 1º Prover os socios dos melhores artigos do uso militar ou civil, tanto publico como domestico, e em geral de tudo quanto é necessario á economia do lar, pelos menores preços possibleu7§ 2º Adeantar dinheiro aos socios, a juros modicos. (BRASIL. Decreto nº 796, 1890).

Ainda no ano de 1890, foi autorizada, pelo Decreto nº 869, a criação de uma “sociedade anônima cooperativa”, desvinculada de qualquer instituição pública. Dizia o Art. 1º do decreto: “A sociedade anonyma denominada Cooperativa de Consumo Domestico e Agricola tem como objecto, compra, venda e commissões de toda especie de generos de consumo e de uso domestico e agricola.”

Trazia, também, o texto do decreto:

O Marechal Manoel Deodoro da Fonseca, Chefe do Governo Provisorio da Republica dos Estados Unidos do Brazil, constituido pelo Exercito e Armada, em nome da Nação, attendendo ao que requereram Antonio José e o Dr. Galdino Antonio do Valle, resolve conceder-lhes autorização para organizarem uma sociedade anonyma sob adenominação de Companhia Cooperativa de Consumo Domestico e Agricola...(BRASIL, Decreto 869, 1890).

No ano de 1903, o Decreto nº 979, associado ao nascimento dos sindicatos no Brasil, estipulava, em seu artigo 1º: “É facultado aos profissionais da agricultura e industrias ruraes de qualquer genero organizarem entre si sindicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses.” Dentre as atribuições dos referidos sindicatos, trazia o artigo 10º do decreto:

A função dos sindicatos nos casos de organização de caixas ruraes de credito agricola e de cooperativa de produção ou de consumo, de sociedade de seguros, assistencia, etc., não implica responsabilidade directa dos mesmos nas transacções, nem os bens nella empregados ficam sujeitos ao disposto no nº 8, sendo a liquidacção de taes organizações regida pela lei commum das sociedades civis. (BRASIL, Decreto nº979, 1903).

O Decreto nº 1.637/1907 ampliou as possibilidades de constituicção de sindicatos e criou a possibilidade da constituicção de cooperativas independentemente de vínculo a um sindicato. As cooperativas criadas a partir dos sindicatos seriam deles independentes, conforme estipulava o artigo 3º, c, que permitia a criaçção de “(...)instituiçções de mutualidade, previdencia e cooperaçção, de toda a sorte, constituindo essas, porém, associaçções distinctas e autonomas, com inteira separaçção e caixas e responsabilidades.”(BRASIL, Decreto nº 1.637, 1907).

Havia ainda, entretanto, certa confusão entre os conceitos de sociedade empresarial e cooperativa, conforme se depreende do artigo 10º, que estipulava: “As sociedades cooperativas, que poderão ser anonymas, em nome collectivo ou em commandita, são regidas pelas leis que regulam cada uma destas fórmas de sociedade, com as modificaçções estatuidas na presente lei.” (BRASIL, Decreto nº 1.637, 1907).

Segundo Paulo Renato Fernandes da Silva, o decreto 1.637/1907 conferia às cooperativas uma estrutura deturpada de empresa capitalista, desprezando os princípios inspiradores do cooperativismo, que se baseavam na solidariedade e na mutualidade como ideal de vida (SILVA, 2013, p.20).

Conforme observado por Paulo Renato Fernandes da Silva, foi com o decreto 22.239, de 19 de dezembro de 1932, que surgiu o primeiro estatuto nacional a regulamentar, de forma geral e pertinente, o sistema cooperativo, incorporando os princípios universais do cooperativismo, chegando a ser adjetivado, então, como “a melhor lei do mundo sobre o

tema.” (SILVA, 2013, p.21). Dizia o artigo 2º do decreto nº 22.239/1932 que “As sociedades cooperativas, qualquer que seja a natureza, civil ou mercantil, são sociedades de pessoas e não de capitais, de forma jurídica *sui generis* (...)” (BRASIL, Decreto nº 22.239, 1932).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-lei nº 5.452/43, estabeleceu dentre os deveres dos sindicatos de empregados promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, 1943, art. 514, parágrafo único, alínea a). A CLT, porém, limita-se a essa determinação genérica.

Com a Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, foi acrescentado o Parágrafo único ao artigo 442 da CLT, de grande importância para o entendimento do trabalho no contexto do cooperativismo:

Parágrafo único – Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, 1943, artigo 442, parágrafo único)

O citado artigo é de grande importância, em especial no que se refere ao trabalho terceirizado, à precarização do trabalho e às cooperativas de trabalho, e será objeto de considerações posteriores.

Promulgada aos 16 de dezembro de 1971, a Lei nº 5.764 definiu a Política Nacional de Cooperativismo, o regime jurídico das cooperativas, e as normas de sua constituição e funcionamento. Essa lei foi elaborada na vigência de um regime fortemente autoritário. Vigorava à época o AI-5, e o Estado era altamente controlador e intervencionista. Em decorrência desse cenário político, a lei 5.764/71 apresenta diversas restrições ao livre exercício do cooperativismo, embora preceitue, em seu artigo 4º “(...) neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social das cooperativas.” (ARAÚJO, DIAS e MORAES, 2012).

A lei 5.764/71 atribui ao Poder Público o dever de assistência e incentivo às cooperativas, conforme estipulado em seu artigo 2º e respectivo parágrafo único, com a prescrição de que o Governo Federal deve prestar assistência técnica e prover incentivos financeiros e creditórios especiais, necessários à criação, desenvolvimento e integração das entidades cooperativas (BRASIL, lei 5.764, 1971, art. 2º).

Para que determinada entidade seja efetivamente uma cooperativa, sob o ponto de vista legal, seja qual for o objeto que adote, é imprescindível que todas as características elencadas nos incisos do artigo 4º da lei 5.764/71 sejam satisfeitas, sob pena de sua

descaracterização como participante da “Política Nacional de Cooperativismo” (PAMPLONA FILHO, 2001).

Em seu artigo 5º, a lei 5.764/71 abre amplas possibilidades de atuação das cooperativas, que poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, sendo mandatório o uso da expressão “cooperativa” em sua denominação (BRASIL, lei 5.764, 1971, art. 5º).

Consentâneo com o parágrafo único do artigo 442 da CLT, determina o artigo 9º da lei 5.764/71 a ausência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, e o artigo 10º estabelece que as cooperativas, que podem ter empregados, têm com eles relação trabalhista idêntica à das empresas em geral (BRASIL, Lei 5.764, 1971).

Conforme observou Rodolfo Pamplona Filho, apesar da intensa e detalhada normatização veiculada, a lei nº 5.764/71 não trouxe, como havia feito o decreto 22.239/1932, uma definição de cooperativa de trabalho (PAMPLONA FILHO, 2001).

A Constituição Brasileira de 1988 fez uma nítida opção pela defesa do desenvolvimento nacional, redução das desigualdades sociais, justiça social, solidariedade e igualdade, o que, para Rodolfo Pamplona Filho, implica também na opção pelo incentivo ao cooperativismo, posto serem coincidentes seus objetivos, mesmo em normas que não explicitamente o declarem (PAMPLONA FILHO, 2001).

A Constituição Federal de 1988 prescreve normas especificamente relativas às cooperativas em quatro oportunidades. A primeira, no artigo 5º, XVIII, que confere garantias à criação de associações e, na forma da lei, de cooperativas, independentemente de autorização, e vedando a interferência estatal em seu funcionamento (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

A segunda ocasião em que aparece referência às cooperativas na Constituição é no artigo 146, inciso III, alínea c, que garante adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas, mediante normas gerais emanadas de lei complementar (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

A terceira oportunidade em que a Constituição refere-se às cooperativas está nos princípios gerais da atividade econômica, no artigo 174, que define o Estado como agente normativo e regulador da atividade econômica e que, no parágrafo segundo determina que a lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo. No mesmo artigo, nos parágrafos terceiro e quarto, é determinado que o Estado favorecerá a atividade garimpeira em cooperativas, que terão prioridade na autorização ou concessão para pesquisa e

lavra dos recursos e jazidas de minerais garimpáveis, nas áreas onde estejam atuando, e naquelas fixadas na forma da lei (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

A quarta menção constitucional ao cooperativismo está no artigo 187, inciso VI, referindo-se ao planejamento e execução na forma da lei, da política agrícola do Estado (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Do exposto, vê-se que a Constituição Federal Brasileira de 1988 prescreve o compromisso do Poder Público em incentivar o cooperativismo, entendido como mecanismo de promoção da justiça social e desenvolvimento econômico.

5 DIFERENÇAS ENTRE EMPREGADOS E COOPERADOS

As cooperativas, em especial as Cooperativas de Trabalho, surgiram como alternativa à relação empregatícia. Toda a lógica do cooperativismo e a maior parte das controvérsias e litígios envolvendo o trabalho através de cooperativas, dizem respeito às diferenças entre empregado e cooperado, e às repercussões jurídicas que implicam.

Três conceitos entrelaçam-se na definição de situações fáticas de trabalho mediante vínculo de emprego: empregador, empregado e contrato de trabalho. Cada um desses conceitos é objeto de normatização pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Abrindo o diploma consolidado, tem-se a caracterização do empregador:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, 1943).

Diz também o Decreto-lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho):

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, 1943).

Com referência ao contrato de trabalho, o mesmo diploma legal preceitua: “Art. 442 – Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresse, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, 1943).

Como explicou Estêvão Mallet, nem toda prestação laboral ocorre no âmbito de um contrato de trabalho, caracterizador de relação empregatícia. Para que esse contrato exista, no sentido jurídico da expressão, o serviço deve ser prestado mediante certos elementos, sem os quais o trabalhador não se qualifica como empregado, nem o tomador de serviços como empregador (MALLET, 2012, p. 217). Esses elementos ou requisitos da prestação laboral empregatícia são, na síntese de Rodolfo Pamplona Filho, a pessoalidade, a onerosidade, a não-eventualidade da prestação, e a subordinação jurídica do prestador do serviço ao tomador (PAMPLONA FILHO, 2001).

Estêvão Mallet acrescentou aos quatro elementos supracitados o requisito de ser a atividade realizada por pessoa física ou natural. Explicou que é corrente na jurisprudência a

supressão desse quinto elemento, por ser considerado intrínseco à personalidade, o que seria incorreto. A personalidade, segundo Mallet, não implica necessariamente adimplemento por pessoa física, sendo perfeitamente concebível prestação de fazer infungível a cargo de pessoa jurídica. (MALLET, 2012, p.219).

Rafael da Silva Marques explicou que a subordinação jurídica, que fundamenta a relação empregatícia, vai além da sujeição do trabalhador às ordens do tomador do trabalho, que representaria o aspecto subjetivo da relação. A subordinação jurídica representa um conceito mais amplo, integrativo e objetivo, em que o trabalhador se integra no giro da empresa (MARQUES, 2014).

A subordinação jurídica, própria do contrato de trabalho, caracterizadora de vínculo empregatício, é mais do que a necessidade do trabalhador seguir certas regras na prestação do serviço, mesmo que impostas pelo tomador do trabalho. Compreende a obrigação do trabalhador seguir as determinações do tomador de serviço, investido da prerrogativa de modular a atividade do trabalhador segundo as conveniências do negócio, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como fiscalizando, durante a prestação laboral, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o seu descumprimento. O empregador detém os poderes de organização, direção, controle e disciplina, enquanto que o empregado tem os deveres contratuais de obediência, diligência, fidelidade, colaboração, assiduidade e pontualidade (SILVA, 2013, p. 105).

Estêvão Mallet, explicitou os indícios que revelam a subordinação. O primeiro deles é a sujeição a horário de trabalho definido. O segundo, a forma de remuneração do trabalho que, quando feita por tempo de trabalho, de modo regular, e não por tarefa, tende a indicar a existência de contrato de trabalho. A seguir, menciona o local em que se dá a prestação de serviço, sendo indiciária de relação de subordinação a prestação de trabalho nas dependências do tomador do serviço. Também relevante é a propriedade dos equipamentos de trabalho, sendo que o fato de pertencerem os instrumentos de trabalho ao trabalhador e não ao tomador do serviço, sugere relação não-empregatícia, de caráter autônomo. Finalmente, a sujeição do trabalhador a ordens diretas e ao controle da prestação do serviço pelo tomador, apontam para a subordinação empregatícia, ao contrário da simples sujeição a instruções genéricas e a um controle de resultados. (MALLET, 2012, p.220).

A existência de subordinação jurídica afasta automaticamente a autonomia laboral, pois esta se caracteriza pelo fato do trabalhador prestar seus serviços da maneira como melhor entender, administrando o modo e o tempo dessa prestação (SILVA, 2013, p. 105).

Na relação entre os trabalhadores associados a uma cooperativa e os tomadores de serviço desta, não deve haver vínculo empregatício. Nesse aspecto, é esclarecedor o texto do artigo 24 do Decreto 22.239/1932, que conceituava cooperativas de trabalho como:

(...) aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão, ou de ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar os salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados, e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem a contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços, públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns (BRASIL, Decreto nº 22.239).

Ressalva deve ser feita ao termo “salário”, posto não se tratar de salário o que é auferido pelo associado de cooperativa. Na relação entre cooperado e cooperativa inexistente relação empregatícia ou contrato de trabalho, uma vez que não há patrão ou empresário, ou seja, não há empregador.

Há uma relação jurídica entre o cooperado e a cooperativa, mas esta, embora geradora de direitos e obrigações, tem objetivo instrumental, como depreende-se do artigo 4º da Lei 5.765/71:

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados (...) (BRASIL, Lei 5.765).

A relação jurídica entre o sócio trabalhador e a verdadeira cooperativa forma-se mediante um contrato societário, ou seja, deve caracterizar uma relação societária, e não de trabalho; caso presentes elementos fáticos de prestação laboral mediante pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação, estará descaracterizado o vínculo contratual cooperativo (SILVA FILHO, 2002).

Os cooperados são, a um só tempo, sócios da pessoa jurídica, daí decorrendo responsabilidade (limitada), e destinatários dos serviços da cooperativa, configurando o princípio da dupla qualidade, daí sua característica *sui generis* no direito empresarial. Maurício Godinho Delgado explicou que o princípio da dupla qualidade estabelece que o cooperado deve ser, ao mesmo tempo, sócio e cliente da cooperativa, obtendo as vantagens dessa condição dúplice; isso significa que deve haver prestação de serviços pela cooperativa ao cooperado, além dos serviços prestados a terceiros. Outro princípio explicitado por esse autor é o da Retribuição Pessoal Diferenciada, que justifica a própria existência das cooperativas, segundo o qual o cooperado deve obter uma retribuição pelo seu trabalho que seja superior àquela que obteria caso não fosse cooperado (DELGADO, 2012, p.332).

Tão relevante é a descaracterização de vínculo empregatício entre os cooperados e as cooperativas, e entre os cooperados e os tomadores dos serviços desta, que o legislador, através da Lei nº 8.949 de 9 de dezembro de 1994, inseriu o parágrafo único no artigo 442 da CLT, que afirma não existir vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela, qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa (BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, 1943, modificado pela Lei nº 8.949/1994).

Conforme explicou Rodrigo de Lacerda Carelli, a inclusão do parágrafo único no artigo 442 na Consolidação das Leis do Trabalho se deu a partir de projeto do Partido dos Trabalhadores, em função das constantes reclamações trabalhistas que estavam sendo ajuizadas por trabalhadores rurais assentados pela Reforma Agrária em face das Cooperativas de Produção Rural às quais eram associados (CARELLI, 2014). A inserção do parágrafo único ao artigo 442 da CLT, não obstante ter sido justificada pela intenção de positivar uma característica intrínseca ao cooperativismo, ensejou seu mau uso na tentativa de respaldar a fraude trabalhista através de falsas cooperativas, como será posteriormente discutido.

O parágrafo único do artigo 442 da CLT está em consonância com o artigo 90 da lei nº 5.764/71, que igualmente afirma não existir vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados (Lei 5.764/71).

Entre o cooperado e a cooperativa existe a *affectio societatis*, ou seja, a vontade de ser sócio, o que não ocorre entre o empregado e o empregador. Há um vínculo jurídico societário, mas não existe subordinação jurídica, no sentido trabalhista.

Com relação aos tomadores dos serviços das cooperativas de trabalho, não se forma, igualmente, o vínculo empregatício com os cooperados que lhes prestam serviços, desde que inexistentes os pressupostos da relação de emprego, em especial a subordinação jurídica. O trabalhador cooperado pode ter de se submeter a algum controle do tomador de serviços, mas os parâmetros diferem dos utilizados para o trabalhador empregado. O tomador de serviços definirá o trabalho a ser executado e condições que façam com que a sua prestação seja compatível com o funcionamento geral da empresa sem, entretanto, controlar o prestador desses serviços com o rigor que lhe permite o contrato de trabalho, não havendo nem mesmo a hipótese de sancionamento. O que o tomador de serviços contrata é a realização de um serviço, não um empregado.

A clara compreensão das diferenças entre o trabalhador cooperado e o trabalhador empregado é fundamental e se encontra na essência da maior parte dos litígios trabalhistas envolvendo cooperativas.

6 A TERCEIRIZAÇÃO e a PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A terceirização do trabalho, ainda que lícita, representa uma ameaça aos direitos dos trabalhadores, facilmente enveredando para a precarização do trabalho. Em especial no caso das cooperativas de trabalho, os limites entre a terceirização lícita, embasada nos princípios do cooperativismo, e a precarização, podem ser tênues e de difícil determinação.

A rigor, há dois conceitos distintos de terceirização. Um deles se refere à utilização, por parte de uma empresa, de peças, componentes, softwares, insumos ou outros materiais, objetos ou sistemas, produzidos por outra empresa. É o que Márcio Túlio Viana chama de *terceirização externa*, e caracteriza os sistemas produtivos horizontalizados, com diferentes empresas fabricando ou produzindo elementos que posteriormente serão integrados, mas que consideram-se acabados em si mesmos (VIANA, 2013, p.142). Um exemplo típico é o de uma indústria aeronáutica, que adquire as turbinas de um determinado fabricante, as rodas do avião de outro, e assim por diante, integrando esses componentes na “fabricação” de uma aeronave. De modo similar, a indústria automobilística que, nos tempos do Fordismo, quando inicialmente implantadas as linhas de produção industrial, abarcava praticamente todas as etapas de produção, atualmente adota um sistema que envolve a ampla terceirização no fornecimento de componentes, tanto que hoje são referidas não como “fabricantes” de automóveis, mas como “montadoras” de automóveis.

No presente trabalho, estar-se-á tratando de um outro conceito, o conceito de terceirização interna, que se aplica aos casos nos quais uma empresa contrata a utilização da energia laboral de trabalhadores cujo vínculo jurídico empregatício ocorre com um outra empresa (VIANA, 2013, p.143), dita terceirizante, e que é referido neste estudo simplesmente como terceirização. É nesse tipo de terceirização que atuam as cooperativas de trabalho.

A terceirização é, portanto, o termo utilizado para descrever a situação em que uma empresa tem parte de suas atividades executadas por trabalhadores de outra ou outras empresas, com as quais estabelece uma relação contratual. Maurício Godinho Delgado explicou que, quando há a terceirização, se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente, inserindo-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente (DELGADO, 2012, p.435).

O entendimento corrente aponta que, salvo as exceções previstas em lei, apenas as atividades-meio podem ser objeto de terceirização (PEREIRA, 2013, p.113; CAMPOS, 2004, p. 296), mas tal entendimento começa a ser questionado.

Maurício Goginho Delgado explicou que *atividades-fim* são as funções e tarefas empresariais e laborais que representam o núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico (DELGADO, 2012, p.449). A atividade é atividade-fim quando se relaciona em linha reta não só com o objeto da atividade empresarial, mas com a própria causa que deu origem à empresa (VIANA, 2013, p. 145). Em contrapartida, atividades-meio são atividades periféricas, não compondo a essência da atividade empresarial, embora necessárias a esta, e que não se identificam com a dinâmica fundamental e definidora da empresa em sua atuação e da percepção que dela fazem a comunidade empresarial e os destinatários de sua atividade. São exemplos de atividades-meio: transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas e serviços de alimentação aos empregados, desde que essas atividades não representem ou façam parte da essência da atividade empresarial (DELGADO, 2012, p. 449).

Márcio Túlio Viana, em consideração à dificuldade muitas vezes posta em se reconhecer o que seja atividade-meio e atividade-fim, e reconhecendo que há casos fronteiros, sugere para eles a aplicação do princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador, o que significa concluir, na maioria dos casos, que a atividade sobre a qual paira a dúvida seja atividade-fim (VIANA, 2013, p. 145).

A termo “terceirização” decorre da participação de uma terceira pessoa, situada entre o trabalhador e a empresa tomadora, contratada para a prestação de um serviço relacionado à cadeia produtiva, o que provoca a formação de uma relação trilateral.”(BELMONTE, 2008, p.26; DELGADO, 2012, p.435). Essa relação trilateral ocorre, portanto, em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; e a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2012, p.435). Leone Pereira explicou que na terceirização formam-se 3 diferentes relações jurídicas. Na primeira, entre o trabalhador e a empresa terceirizante (que fornece o trabalho terceirizado), caracteriza-se o vínculo empregatício (contrato de trabalho, relação empregador-empregado). Na segunda, entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços, não há relação de emprego, embora haja relação de trabalho. A terceira relação que se forma é entre a empresa terceirizante e a empresa tomadora dos serviços, sendo esta uma relação contratual, de natureza civil (PEREIRA, 2013, p.114). Na terceirização através de

cooperativas de trabalho, entretanto, não se formam relações de emprego, seja do trabalhador com o tomador dos serviços, seja com a própria cooperativa. Ocorre aqui somente a relação contratual entre o tomador de serviços e a cooperativa e a relação de trabalho não empregatício com o trabalhador cooperado.

A Terceirização é um fenômeno ligado à teoria da flexibilização do Direito do Trabalho, na medida em que rompe com a bilateralidade nas relações de trabalho, caracterizada pelo binômio empregado-empregador, surgindo a figura de uma segunda empresa, prestadora de serviços (CAMPOS, 2004, p.290-291). Cabe interpretar aqui o termo “empresa” como inclusivo das cooperativas, posto que as cooperativas de trabalho de serviços voltam-se precipuamente para o fornecimento de trabalho terceirizado.

Uma vez que a terceirização pode afastar o vínculo empregatício entre a tomadora e os trabalhadores arrematados pela prestadora, torna-se necessário traçar limites para assegurar a livre iniciativa e, também, valorizar o trabalho e assegurar a dignidade do trabalhador (BELMONTE, 2008, p.26).

Rodrigo de Lacerda Carelli afirmou que a terceirização é um fenômeno irreversível, “(...) sendo uma realidade no mundo atual, não adiantando realizar qualquer esforço contrário a essa onda”, mas que representa uma perda catastrófica para os trabalhadores em geral, solapando toda a construção do sistema protetivo trabalhista (CARELLI, 2013, p. 232). Túlio Márcio Viana opinou que, dado seu efeito perverso sobre os direitos trabalhistas, “(...) toda forma de terceirização interna deveria ser proibida.”(VIANA, 2013, p.144).

Conforme Ives Gandra da Silva Martins Filho, a terceirização, como fenômeno econômico, “(...) caracteriza-se pela concentração empresarial na atividade de sua especialização, pela passagem do modelo da empresa verticalizada para o de empresas ligadas a redes de produção (...)”, definindo ainda:

- a) empresas verticalizadas – em que todas as etapas do processo produtivo e todas as espécies de atividade necessárias à sua existência são realizadas por elas mesmas, com seus próprios empregados;
- b) empresas ligadas a redes de produção – em que cada qual desenvolve parte do processo produtivo, especializando-se cada vez mais. (MARTINS FILHO, 2012, p. 11).

José Ribeiro de Campos afirmou que a flexibilização do Direito do Trabalho é consequência da necessidade de adaptá-lo à realidade econômica e social, com o objetivo de preservar a atividade empresarial e os empregos (CAMPOS, 2004). Flexibilização, entretanto, é um termo vago e indefinido, usualmente se referindo à redução das proteções trabalhistas, o que pode configurar uma situação de precarização. Como esclarecem Fernanda Giorgi, João

Gabriel Pimentel e Paula Talita Cozero, a terceirização tem consolidado um encadeamento perverso de fatores que causa desequilíbrios econômicos e sociais: a diminuição dos custos da produção se dá através dos baixos salários e da precarização do trabalho (GIORGI, LOPES e COZERO, 2015, p.30).

Como *precarização* pode-se entender o resultado de quaisquer situações ou condições que limitem ou suprimam direitos dos trabalhadores, expondo-os a condições de insalubridade inaceitáveis, indignidade, insegurança jurídica, abusos econômicos e falta de representatividade e organização para a reivindicação e defesa de seus direitos.

A precarização pode ser demonstrada por intermédio de três fenômenos observáveis, que são: a subtração de direitos dos trabalhadores intermediados, com relação aos que deteriam caso fossem diretamente contratados; a fragmentação da classe trabalhadora, com perda do poder organizativo coletivo dos trabalhadores; e a degradação do meio ambiente laboral, com maior probabilidade de acidentes de trabalho e menor proteção em face dos riscos ambientais do trabalho, além de diferenciação e segregação dos trabalhadores terceirizados (CARELLI, 2014).

Há, entretanto, posições divergentes quanto aos malefícios da terceirização. Se, por um lado, a terceirização se enquadra no contexto da horizontalização das atividades empresariais, que pode permitir maior competitividade, em especial em se considerando a economia globalizada, seus reflexos para os trabalhadores geram controvérsias, até mesmo entre magistrados do trabalho. Grijalbo Fernandes Coutinho, Juiz do Trabalho da 10ª Região e ex-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), afirmou que, em seu entender, os impactos da terceirização são todos negativos para os trabalhadores, não havendo sequer uma vantagem. Explicou o Magistrado que a terceirização tem dois propósitos: o econômico e o político. Sua justificativa econômica é permitir aos empregadores diminuir custos com a mão de obra. A outra razão seria de cunho político, tendo como objetivo dividir os trabalhadores, fragmentando suas representações sindicais (COUTINHO, 2013). Manifestando posição diametralmente oposta, o Ministro aposentado do TST Pedro Paulo Teixeira Manus afirmou, em palestra no SEAC-SP, existir um olhar equivocado sobre a terceirização, lembrando que essa modalidade de trabalho tem amparo legal; afirmou considerar errada a associação entre terceirização e precarização do trabalho e defendeu que até mesmo a limitação quanto a atividade-fim das empresas é uma consideração ultrapassada. , sendo a contratação de empresas terceirizadas para a realização das mais diversas tarefas dentro de uma corporação uma prática “extremamente comum no mercado brasileiro”. (MANUS, 2015).

Ives Gandra da Silva Martins Filho, afirmou que a evolução jurisprudencial, no âmbito do TST, acerca da terceirização tem buscado uma posição moderada, que garanta os direitos dos trabalhadores (MARTINS FILHO, 2012, p.13).

A Súmula nº 256 do TST, editada em 30 de setembro de 1986, admitiu a terceirização, na modalidade de locação de mão de obra, exclusivamente nos casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974), e vigilância (Lei nº 7.102/1983). Posteriormente, em 1993, a Súmula nº 331 do TST ampliou as possibilidades de terceirização, passando a admiti-la na locação de mão de obra permanente em serviços de conservação e limpeza, além de outros especializados, sempre ligados à atividade-meio do tomador de serviços. Tal se aplicava, também, aos entes públicos, nas condições do Decreto-lei nº 200/1967. Duas alterações incidiram sobre a Súmula nº 331. O inciso IV passou a reconhecer a responsabilidade subsidiária objetiva da Administração Pública no caso de inadimplência dos direitos trabalhistas por parte da empresa intermediadora de mão de obra. Já o inciso V da Súmula 331 foi introduzido em 27 de maio de 2011, adequando a jurisprudência do TST ao entendimento do STF expresso na ADC 16/DF, no sentido de que, sendo constitucional o art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, somente se pode admitir a responsabilidade subsidiária subjetiva da Administração Pública nos casos de inadimplência da empresa terceirizada, quando evidenciada a *culpa in vigilando* ou *in eligendo* do ente estatal tomador de serviços (MARTINS FILHO, 2012, p.13-14).

A legislação prevê como casos lícitos de terceirização do trabalho: trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), vigilância bancária (Lei nº 7.102/83), subempregada (art. 455, CLT) e serviços de telecomunicações (Lei nº 9.472/97). Segundo Maurício Crespo Rangel, há ainda o caso dos serviços de conservação e limpeza, autorizados de forma anômala pelo TST, através de enunciado (RANGEL, 2007).

Entretanto, outros casos de terceirização lícita podem ser apontados, como serviços de assistência jurídica, transporte, propaganda, seleção e treinamento de pessoal, auditoria e contabilidade, elaboração de software para empresas em geral, locação de equipamentos e máquinas com seus respectivos operadores e manutenção de equipamentos (BELMONTE, 2008, p.26).

De acordo com a legislação hoje em vigor, exceto nos casos de trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), subempregada (art. 455 da CLT) e dos serviços de telecomunicações (Lei nº 9.472/97), a terceirização somente pode ocorrer relativamente a atividades-meio das empresas, ou seja, atividades de apoio, manutenção ou suporte que, embora possam ser indispensáveis, não são realizadoras diretas do objeto empresarial da tomadora dos serviços.

De qualquer modo, na terceirização de atividades-meio é necessário verificar-se a ausência de subordinação entre o empregado da empresa intermediadora e o tomador final, cabendo à empresa intermediadora de mão de obra dirigir e fiscalizar a prestação laboral de seus empregados. (BELMONTE, 2008, p. 29).

Alexandre Agra Belmonte listou como efeitos da terceirização lícita:

- a) a exclusão do vínculo de emprego com o tomador final;
- b) a isonomia de remuneração em relação ao pessoal do tomador final (analogia do art. 12, a, da Lei nº 6.019/74); e
- c) a responsabilização subsidiária do tomador final pelo descumprimento das obrigações do terceiro em relação aos seus empregados (simples inadimplemento). (BELMONTE, 2008, p. 29-30).

Rodrigo de Lacerda Carelli afirmou que a terceirização do trabalho implica em “(...) extrema precarização (...)”, inclusive com respeito à segurança no trabalho, posto que os terceirizados sofrem mais acidentes laborais, inclusive com morte. Para esse autor, a intermediação de mão de obra implica em três fenômenos: a subtração de direitos dos trabalhadores intermediados, a fragmentação da classe trabalhadora, com perda de seu poder organizativo e a degradação do meio ambiente laboral (CARELLI, 2013, p.232-233), que compõem a própria definição de precarização do trabalho.

Sobre a representação sindical e a situação das cooperativas de trabalho, que, na modalidade de serviços, efetivamente realizam a terceirização do trabalho, Francisco Rossal de Araújo, Carolina G. R. Dias e Éverton L. K. de Moraes escreveram:

No que tange à possibilidade de criação de sindicatos de empregados de cooperativas, o entendimento jurisprudencial tem confirmado o posicionamento do próprio Ministério do Trabalho e Emprego de não conferir registro sindical à organização que pretenda representar os empregados de cooperativas. Isso porque os empregados de cooperativas não configuram categoria profissional específica, integrando, pelo contrário, a categoria profissional dos empregados do ramo comercial preponderantemente explorado pela cooperativa. Por outro lado, o Ministério do Trabalho e Emprego tem concedido registro sindical aos sindicatos representativos da categoria patronal cooperativa, o que tem levantado a discussão sobre a legitimidade processual dessas organizações sindicais. (ARAÚJO, DIAS e MORAES, 2012, p.57).

Com o objetivo de sistematizar e de certo modo quantificar a precarização do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008) propôs um método, baseado no conceito de “Trabalho Decente”. Segundo a entidade, quatro seriam os parâmetros a ser avaliados na caracterização do trabalho decente:

Los indicadores de trabajo decente deberían captar las cuatro dimensiones del concepto de trabajo decente, a saber:

- 1) normas internacionales del trabajo y principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- 2) oportunidades de empleo;
- 3) protección social, y
- 4) diálogo social (OIT, 2008).

Em realidade, pode-se considerar que o “trabalho decente” a que se refere a OIT é a antítese ou oposto do trabalho precarizado.

Segundo Thereza Cristina Gosdal, o conceito de trabalho decente está associado à dignidade do trabalhador, conforme propugnado pela Organização Internacional do Trabalho, especialmente a partir da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998. A Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estabelece o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, podendo os trabalhadores reivindicar uma participação justa nas riquezas para as quais contribuem, assim como a possibilidade de desenvolver seu potencial humano, garantidos os direitos fundamentais da liberdade de associação, da liberdade sindical, de negociação coletiva, da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, da abolição do trabalho infantil e da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Também implícito ao conceito de Trabalho Decente, está a justa remuneração do trabalho e o seu exercício em condições de equidade com relação a questões de gênero e raça, deficiências, religião, convicção política, idade, estado civil, ou quaisquer outros critérios discriminatórios incompatíveis com a dignidade do trabalhador (GOSDAL, 2007, p. 130-131).

7 O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 442 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E A CRIAÇÃO DA LEI 12.690/2012

No início da década de 1990, ex-sócios de cooperativas vinculadas ao Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST) passaram a recorrer à Justiça do Trabalho para o reconhecimento de direitos trabalhistas retroativos. Como consequência, dirigentes do MST solicitaram ao Partido dos Trabalhadores (PT) proposta de emenda ao artigo 442 da CLT que positivasse a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus sócios, e entre estes e os tomadores de serviços daquela (PEREIRA e SILVA, 2012, p.69).

Em 1995, por efeito da lei 8.949/94, cujo projeto foi de autoria do então deputado Adão Pretto (PT-RS), foi introduzido o parágrafo único ao artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994). (BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, 1943)

Clara Marinho Pereira e Sandro Pereira Silva afirmaram que a aprovação da emenda e a consequente inclusão do parágrafo único ao artigo 442 da CLT, embora buscassem garantir segurança jurídica e econômica às cooperativas de trabalho, levaram à proliferação de falsas cooperativas de trabalho em setores típicos da terceirização, como limpeza, segurança, manutenção, auxílio a escritórios, recepção, entre outras. (PEREIRA e SILVA, 2012, p.69). Fernando Bastos Ferraz, afirmou que já vinha ocorrendo o desvirtuamento das cooperativas no Brasil, que foi agravado após a inserção do parágrafo único ao artigo 442 da CLT (FERRAZ, 2013).

Ivan Alemão avaliou da seguinte maneira a inserção do parágrafo único ao artigo 442 da CLT:

Ela foi inovadora no seu grau de “provocação”, pois inseriu na CLT um corpo celeste estranho, rasgando o texto da lei como um asteroide. Em lugar de detalhar a regra de contrato de trabalho, tratado pelo *caput* do art. 442, o parágrafo cooperador levanta uma dúvida que pode induzir a erro o leitor que não conhece o princípio da primazia da realidade. Se a relação de trabalho é *realmente* de cooperado, não existe vínculo de emprego com ninguém por não existir a própria subordinação. No entanto, essa norma inserida na CLT gerou mudança de atitude de muitos juízes que na época passaram a indeferir pedidos de declaração de vínculo de emprego, mesmo quando preenchido os requisitos legais para tal. A lei negativa teve, portanto, um resultado efetivo no momento de sua edição, mas com o tempo ela perdeu o brilho inicial. (ALEMÃO, 2012).

Digno de nota o fato de que o parágrafo único inserido no Artigo 442 da CLT em realidade nada afirma de novo. Os conceitos de que os cooperados não são empregados das cooperativas e de que a prestação de serviços por cooperativas não implica em vínculo de emprego dos cooperados com os tomadores dos serviços são da própria natureza do cooperativismo e, segundo lembrado por Luiz Alberto de Vargas: “ (...) a inserção de tal disposição normativa era absolutamente desnecessária, ante a clareza do artigo 90 da lei 5.764/71 (...)”(VARGAS, 2013). Ainda segundo Luiz Alberto de Vargas, referindo-se ao parágrafo único do artigo 442 da CLT:

(...) apesar da inocuidade da norma, operou-se um efeito sociológico negativo, pelo qual passou-se a interpretar como se houvesse produzido uma autorização legal para a intermediação de mão-de-obra através das cooperativas de trabalho, em afronta direta às normas celetistas e a jurisprudência pacífica da Súmula 331, I do TST (VARGAS, 2013).

O que houve, portanto, foi o uso equivocado, ou francamente desonesto, do texto legal para respaldar falsas cooperativas e relações de trabalho subordinado realizado por seus associados.

É nesse contexto que surgiu a intenção de se elaborar um referencial normativo voltado às cooperativas de trabalho, tributárias diretas dos equívocos e da má-fé na aplicação do parágrafo único do artigo 442 da CLT, e do desvirtuamento do cooperativismo no sentido de instrumentalizar a precarização do trabalho. Nasceu, assim, a Lei 12.690/2012.

Conforme destacou Ivan Alemão, o Projeto de Lei que originou a Lei 12.690/2012 trazia, em seu artigo 30º a revogação pura e simples do parágrafo único do artigo 442 da CLT. Paradoxalmente, o parágrafo único do artigo 5º do Projeto de Lei, traria para a Lei 12.690/12 aquilo que ela revogaria: “Uma vez cumpridos os termos desta Lei, não há vínculo empregatício entre a Cooperativa de Trabalho e seus sócios, nem entre estes e os contratantes de serviços daquela”. Tanto o artigo 30 quanto o parágrafo único do artigo 5º do Projeto de Lei foram vetados (ALEMÃO, 2012). O parágrafo único do artigo 442 da CLT não representa um verdadeiro entrave à apreciação da natureza das verdadeiras cooperativas, mesmo porque a ausência de vínculo empregatício é da natureza intrínseca dessas sociedades. Entretanto, a utilização de má-fé na interpretação do parágrafo único do artigo 442 da CLT por parte de falsas cooperativas de trabalho é um dos motivos citados para o desencadeamento do processo legislativo que resultou na Lei 12.690/2012.

Criada com o intuito de estabelecer as condições jurídicas norteadoras das cooperativas de trabalho, com a pretensão de que com ela se pudesse “(...) claramente demarcar as verdadeiras cooperativas das situações de fraude (...)” (VARGAS, 2013), a Lei

nº 12.690, de 19 de julho de 2012, publicada no Diário Oficial da União de 20 de julho de 2012, além de definir e reconhecer juridicamente as cooperativas de trabalho, garante direitos aos seus sócios, modifica alguns aspectos de sua organização e funcionamento, institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho (PRONACOOOP), estabelece mecanismos de combate às falsas cooperativas, intermediadoras de mão de obra, e determina a criação da Relação Anual de Informações das Cooperativas de Trabalho (RAICT).

A Lei 12.690/2012 teve origem no Projeto de Lei nº 4.622/2004, da Câmara dos Deputados (nº 131/08 no Senado Federal), de autoria do Deputado Federal Pompeo de Mattos (PDT-RS) ¹. Ao Projeto de Lei 4.622/2004 foram sucessivamente apensados: o Projeto de Lei 6.265/2005 da Comissão de Legislação Participativa, o Projeto de Lei 6.449/2005 do Deputado Walter Barelli e outros, e, também, o Projeto de Lei 7.009/2006, de autoria do Poder Executivo (LUDWIG, 2015).

Constaram da Exposição de Motivos relativa ao Projeto de Lei nº 4.622/2004, subscrita pelo então Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, incisos que espelhavam a preocupação com a precarização do trabalho via cooperativas fraudulentas.

Segundo Guilherme Guimarães Ludwig, ao longo da tramitação do procedimento legislativo para justificar a necessidade da nova lei, foram eleitos e reiterados dois argumentos:

Por um lado, a relevância que as cooperativas teriam como forma de combater o desemprego e a informalidade, além de aumentar a competitividade das empresas; por outro, a urgência de combater as falsas cooperativas criadas para sonegar direitos trabalhistas. (LUDWIG, 2015).

O relatório da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados, de 12 de março de 2008 (relator Deputado Geraldo Pudim), a respeito do Projeto de Lei 4.622/04, consignou que as cooperativas de trabalho representam oportunidade de trabalho para pessoas que, não fossem as cooperativas de mão de obra, pela contribuição que podem dar à geração de trabalho, permaneceriam na informalidade ou desocupadas. Afirmou, ainda, que era necessário suprir lacunas no ordenamento jurídico com relação às cooperativas de trabalho².

A avaliação do Projeto de Lei 4.622/04 pela Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, em parecer do relator, Deputado Nelson Marquizezelli, datado de 22 de fevereiro de 2006, levantou a preocupação de que o sistema de cooperativas

¹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/projetos/EXPMOTIV/MTE/2006/13.htm
Acesso em 27 jul 2015

² <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/547770.pdf>

de trabalho fosse utilizado indevidamente como um meio de precarização e informalização das relações de trabalho. O risco, segundo a avaliação, seria que as cooperativas de trabalho constituíssem uma válvula de escape à “(...) onerosa legislação trabalhista, gerando tão somente uma fonte de competitividade espúria e concorrência desleal (...)”. Assim, seria preciso que a lei fosse clara em relação à definição das peculiaridades das cooperativas de trabalho, além de explicitar direitos trabalhistas dos cooperados³.

O Projeto de Lei nº 4.622/04, que deu origem à Lei 12.690/2012, previa a revogação do parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, que diz não haver formação de vínculo de emprego, seja entre o cooperado e a cooperativa, seja entre o cooperado e o tomador de serviços da cooperativa. Dizia o revogado artigo: “Art. 30. Revoga-se o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.” Foi apresentada a seguinte justificativa para o veto: “O dispositivo da CLT que se pretende revogar disciplina a matéria de forma ampla e suficiente, sendo desnecessária regra específica para as cooperativas de trabalho.”⁴

O artigo 2º da Lei nº 12.690/2012 traz a definição de Cooperativa de trabalho, baseada, principalmente, em seus objetivos, postulando que as Cooperativas de Trabalho são sociedades constituídas por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais, com proveito comum, autonomia e autogestão, para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho (BRASIL, Lei 12.690, 2012).

O artigo 4º da Lei 12.690/2012 especifica dois diferentes tipos de Cooperativa de Trabalho, afirmando que podem ser:

- I - de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; e
- II - de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego. (BRASIL, Lei 12.690, 2012).

A lei 12.690/2012 regula as cooperativas de trabalho, porém com um série de exclusões e, explicitamente, com a complementaridade, naquilo que com ela não colidir, das Leis nº 5.764/1971, e Lei nº 10.406/2002 (Código Civil).

As exclusões, definidas no parágrafo único do artigo 1º da Lei 12.690/2012, mostram que a preocupação do legislador foi a tutela das atividades laborais mais frequentemente

³ <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/387601.pdf>

⁴ http://clipping.mesquitabarros.com.br/static/media/anexos/lei_n.12690.pdf

sujeitas à terceirização laboral e à precarização do trabalho. Estão excluídas do âmbito da Lei 12.690/2012 as cooperativas de assistência à saúde, na forma da legislação de saúde suplementar; as cooperativas que atuam no setor de transporte, regulamentadas pelo poder público e que detenham os meios de trabalho; as cooperativas de profissionais liberais, cujos sócios atuem em seus próprios estabelecimentos, e as cooperativas de médicos, cujos honorários sejam pagos por procedimento.

O artigo 3º da Lei 12.690/2012 define os princípios⁵ que devem reger as verdadeiras cooperativas de trabalho:

- I - adesão voluntária e livre;
- II - gestão democrática;
- III - participação econômica dos membros;
- IV - autonomia e independência;
- V - educação, formação e informação;
- VI - intercooperação;
- VII - interesse pela comunidade;
- VIII - preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
- IX - não precarização do trabalho;
- X - respeito às decisões de assembleia, observado o disposto nesta Lei;
- XI - participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social. (BRASIL, Lei 12.690, 2012).

Segundo Virgílio Afonso da Silva, o elemento central da teoria dos princípios de Alexy é a definição de princípios como mandamentos de otimização, ou seja, exigem que algo seja realizado na maior medida possível diante das possibilidades fáticas e jurídicas existentes. Dessa forma, os princípios podem ser realizados em diferentes graus. (SILVA, 2009, p.46).

Tendo em vista o conceito de princípios de Alexy, os “princípios” elencados no artigo 3º da Lei 12.690/2012 seriam, mais propriamente, características ou regras, em sua maior parte. Valores tais quais a participação voluntária e a não precarização do trabalho não podem ser tidos como sujeitos a realização em diferentes graus, sendo, outrossim, requisitos indispensáveis à verdadeira cooperativa.

Outro importante requisito, no caso um requisito negativo, das Cooperativas de trabalho, de acordo com a Lei 12.690/2012, é positivado em seu artigo 5º, e está em

⁵ Segundo Robert Alexi, *princípios* são Mandamentos de otimização, caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes. (ALEXI, 2008, p.88).

consonância com os objetivos da lei: “A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada”.

Embora a Lei 12.690/2012 traga normas de organização e funcionamento das Cooperativas de Trabalho, estas não são inovações radicais em relação às estabelecidas na Lei 5.764 de 1971, que continua a ser vista como lei regente das cooperativas em geral.

No caso das Cooperativas de Trabalho, pela Lei 12.690/2012, o número mínimo de associados para a criação de uma cooperativa passa a ser de sete (artigo 6º, Lei 12.690/2012), enquanto que no caso das cooperativas singulares, pela Lei 5.764/1971, esse número é de vinte (artigo 6º, I, Lei 5.764/1971). Para as cooperativas de trabalho, não há previsão para o ingresso de pessoas jurídicas, o que é admitido, embora excepcionalmente, nas sociedades cooperativas reguladas pela lei 5.764/1971 (artigo 6º, I).

Há outras peculiaridades normativas das cooperativas de trabalho na Lei 12.690/2012, mas as inovações mais relevantes para o Direito do Trabalho se encontram em seu artigo 7º, que atribui aos cooperados direitos muito próximos aos dos trabalhadores com vínculo empregatício. Em primeiro lugar, garante aos trabalhadores cooperados retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas proporcionalmente às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas. Restringe a duração do trabalho normal a não mais do que oito horas diárias e 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, e garante o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, e o repouso anual remunerado. Outros direitos garantidos pelo artigo 7º da Lei 12.690/2012 são a retirada para o trabalho noturno superior à do diurno, adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas e seguro de acidente de trabalho. (BRASIL, Lei 12.690, 2012).

Armando Cruz Vasconcellos observou que a extensão parcial de direitos tipicamente empregatícios aos trabalhadores cooperados não pode servir de brecha a permitir o desvirtuamento do verdadeiro cooperativismo do trabalho, de forma que o tomador de serviços venha a aduzir que, já que o cooperado tem alguns direitos trabalhistas, não haveria problemas em substituir os empregados por cooperados (VASCONCELLOS, 2013, p. 678).

Verifica-se, entretanto, que a Lei 12.690/2012, embora estabeleça um rol de direitos típicos da relação de emprego, excluiu direitos elementares, como o aviso prévio, o décimo terceiro salário, o terço constitucional sobre as férias, o direito ao recolhimento do FGTS e a

indenização em caso de rescisão sem que o trabalhador tenha dado causa (LUDWIG, 2012, p.16).

O artigo 10º da Lei 12.690/2012 estabelece que as cooperativas de trabalho podem adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previstos no seu estatuto social. O parágrafo segundo do referido artigo traz importante norma, com reflexos nas licitações públicas para a contratação de serviços pelo Poder Público, afirmando que as cooperativas de trabalho não poderão ser impedidas de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.

Verifica-se que, pela Lei 12.690/2012, as cooperativas de trabalho podem oferecer os mesmos serviços que normalmente são supridos por empresas prestadoras de serviços em atividades terceirizadas lícitas. A licitude, no caso, tem como requisito não existir subordinação e pessoalidade dos trabalhadores com o tomador dos serviços, bem como de não serem prestados serviços ligados à atividade-fim do tomador (VARGAS, 2013).

Do exposto, verifica-se a intenção do legislador voltada a coibir a atuação de falsas cooperativas, que precarizam o trabalho buscando evadir-se das obrigações trabalhistas, funcionando como intermediadoras de mão de obra. Também procurou a Lei garantir aos trabalhadores cooperados direitos trabalhistas considerados básicos nas relações de emprego e o direito das cooperativas de trabalho concorrerem nas licitações públicas para a contratação de serviços.

Segundo Clara Marinho Pereira e Sandro Pereira Silva, a Lei 12.690/2012 atende à Recomendação nº 193/2002 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de “Promoção de Cooperativas”, a qual propugna que os governos consolidem políticas públicas que estimulem as cooperativas conforme seus valores e princípios. A Lei 12.690 foi sancionada no ano de 2012, ano que a Organização das Nações Unidas (ONU) distinguiu como Ano Internacional das Cooperativas (PEREIRA e SILVA, 2012).

Três aspectos têm sido alvo de críticas com relação à Lei 12.690/2012. O primeiro é a possibilidade de que o novo marco jurídico implique em estímulo à precarização do trabalho, inibindo a contratação de empregados, em favor da terceirização de trabalho através das cooperativas, e sonhando aos trabalhadores direitos trabalhistas plenos.

Outra crítica à lei 12.690/2012 diz respeito à possível inviabilização das pequenas cooperativas. Clara Marinho Pereira e Sandro Pereira Silva levantaram a consideração de que a Lei 12.690/2012 ao garantir, em seu artigo 7º, direitos muito próximos aos direitos trabalhistas dos empregados, aos cooperados, possa criar “(...)uma barreira de custos para que

iniciativas populares se constituam como cooperativas de trabalho, sobretudo as de produção.” (PEREIRA e SILVA, 2012, p.71). Essa preocupação decorre, em especial, do inciso I do artigo 7º da Lei 12.690/2012, que garante aos cooperados “(...)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 (...)” (Lei 12.690/2012). Teme-se que a exigência da garantia desses direitos aos sócios de cooperativas possa redundar na manutenção da informalidade dos grupos de produção menores e com maiores carências de assessoramento técnico e menor ganho, ou ainda desestimular a formação de cooperativas em favor da opção pelas microempresas individuais (PEREIRA e SILVA, 2012, p.71).

A terceira crítica trilha caminhos opostos, e foca-se, em especial, no artigo 10º, parágrafo segundo da Lei 12.690/2012, que garante às cooperativas de trabalho o direito de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social. A preocupação, nesse caso, é que haja uma vantagem competitiva desleal a favor das cooperativas, particularmente nas licitações públicas. Mesmo com a previsão dos direitos assegurados na lei, os custos operacionais e tributários das cooperativas tenderiam a ser menores do que os custos equivalentes das sociedades empresárias, levando-se em conta que o trabalho cooperado não implica em recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, não exige o pagamento de décimo-terceiro salário, terço constitucional sobre férias e da indenização em caso de rescisão sem que o trabalhador tenha dado causa (LUDWIG, 2012, p.16). Dessa forma, a concorrência direta nas licitações entre cooperativas de trabalho e sociedades empresárias de prestação de serviços favoreceria as cooperativas, afrontando o princípio da isonomia nas licitações públicas.

Com relação ao aspecto da precarização do trabalho, Ivan Alemão tece uma série de considerações críticas, em especial voltadas ao artigo 7º da Lei 12.690/2012, que “(...) cria direitos aos cooperados, direitos estes assemelhados aos do Direito do Trabalho.” Observa o juiz do trabalho, que “(...) essa Lei, em algumas oportunidades, quase que equipara cooperativa a empresa e cooperado a assalariado”. (ALEMÃO, 2012).

O inciso I do artigo 7º da Lei 12.690/2012 garante aos cooperados “(...) 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.”(Lei 12.690/2012). Ivan Alemão observa que não existe uma regulamentação clara sobre o que sejam tais retiradas. A Lei nº 5.764/71 refere-se a “retirada” no artigo 21,

inciso III, quando da exclusão do associado, tendo em vista o capital mínimo, o valor da quota-parte, o mínimo de quota partes a ser subscrito pelo associado e o modo de sua integralização (Lei 5.764/71). Na Lei 12.690/2012, “retirada” tem a conotação de pagamento mensal, o que, para Ivan Alemão, tem sido um tema obscuro nas cooperativas fraudulentas, que normalmente pagam os “cooperados” com parcelas denominadas “retiradas” ou “produtividade”, relacionada com uma unidade de tempo semelhante aos salário-hora (ALEMÃO, 2012). As retiradas previstas no inciso I do artigo 7º da Lei 12.690/2012 não podem ser inferiores ao salário mínimo, mas a Lei seguiu o entendimento da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do TST, referente à proporcionalidade das “retiradas”⁶.

Clara Marinho Pereira e Sandro Pereira Silva entenderam que a lei restringe a distribuição do excedente das cooperativas de trabalho ao estabelecer retiradas proporcionais às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas pelo cooperado, e afirmaram que o fato de determinar retiradas não inferiores ao piso da categoria ou, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, busca coibir a precarização dos postos de trabalho em cooperativas urbanas prestadoras de serviços regulares, como aquelas dedicadas a atividades de limpeza, vigilância e manutenção. Ao estabelecer tais critérios remuneratórios, a Lei 12.690/2012 induziria as cooperativas a estabelecer contratos que protegeriam os trabalhadores mais fragilizados quanto ao seu direito a relações de trabalho decente. Comentaram os citados autores que Cooperativas que desenvolvem atividades mais complexas, como aquelas dedicadas às artes ou à produção de software, que primam por resultados finais, ou aquelas cuja produtividade individual pode variar significativamente em uma determinada jornada, como as cooperativas de coleta de material reciclável, podem ter problemas em se adaptar à nova lei (PEREIRA e SILVA, 2012).

Ivan Alemão observou que, diferentemente do salário mínimo nacional, o piso profissional por profissões não atinge todos os cooperados, apenas aqueles que se enquadram em alguma profissão que tenha piso por lei estadual ou federal. Já o piso resultante de convenções coletivas exigirá uma interpretação mais complexa, pois as cooperativas não participam de negociações coletivas e os cooperados não são representados por sindicatos. Entretanto, para as falsas cooperativas, que fornecem trabalhadores subordinados a tomadores, é possível a interpretação extensiva ou análoga para a aplicação da isonomia do artigo 12 da Lei 6.019/74 (ALEMÃO, 2012).

⁶ OJ Nº 358, SDI-1, TST: SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. *POSSIBILIDADE*. DJ 14.03.2008

Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/sumula.asp?pagina=3&idarea=1&idmodelo=12650> acesso em 24 jul 2015

São evidentes as similitudes entre o artigo 7º da Lei 12.690 e o artigo 12 da Lei 6.019/74, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas.

Com relação ao inciso II do artigo 7º da lei 12.690/2012 (“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” (Lei 12.690/2012), Ivan Alemão deixou claro que há distinção entre a mera fixação de horário do trabalhador autônomo e limite de jornada do trabalhador subordinado, dizendo acreditar que esse dispositivo da lei é dirigido mais especificamente para as cooperativas que apresentam fortes indícios de ser fraudulentas, e que colocam cooperados sob a subordinação de um tomador (ALEMÃO, 2012). Não há no texto da lei a expressão “horas extras”.

São pertinentes as críticas à lei 12.690/2012, em particular quanto aos direitos assegurados aos trabalhadores cooperados, visto que a lei faz determinações genéricas que necessitam de regulamentação e que o aumento dos custos pode inviabilizar iniciativas espontâneas de formação de pequenas cooperativas de trabalhadores de atividades menos elaboradas.

Outro aspecto da Lei 12.690/2012 que merece especial atenção é a regra que garante às cooperativas de trabalho a participação em licitações públicas, uma vez que, tendo as cooperativas um regramento próprio, diferente do das empresas, com obrigações diferenciadas e mais favoráveis, estaria sendo violado o princípio da isonomia, com lesão ao artigo 37, *caput* e inciso XXI da Constituição Federal.

Até o ano de 2014 havia ainda, como vantagem fiscal para as cooperativas de trabalho, o recolhimento da contribuição social relativa ao trabalho dos cooperados.

Em sede de Recurso Extraordinário (Recurso 595.838/SP) de relatoria do Ministro Dias Toffoli, o Plenário do Supremo Tribunal Federal declarou, aos 23 de abril de 2014, com repercussão geral, a inconstitucionalidade do inciso IV do artigo 22 (incluído pela Lei nº 9.876/1999) da Lei nº 8.212/91, Lei Orgânica da Seguridade Social, que previa o pagamento de contribuição de quinze por cento sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços tomados de cooperativas de trabalho, pelo tomador, ou seja, pela pessoa que contratou os serviços da cooperativa. Essa fatura ou nota poderia incluir não somente a remuneração paga ao trabalhador cooperado, mas ainda o valor de uma “comissão” paga à cooperativa pela intermediação do trabalho, o que fere o preceito constitucional da congruência da base de cálculo para a tributação previdenciária. Além disso, declarou o Supremo Tribunal Federal que a contribuição previdenciária por uma empresa pressupõe uma

relação de emprego entre ela e um seu empregado, e não uma relação contratual como a que se forma na contratação de serviços de uma cooperativa. Na mesma decisão, o STF rejeitou a modulação de efeitos, o que permite àqueles que tomaram serviços através de cooperativas de trabalho pleitear restituição dos valores fiscais pagos, no prazo de cinco anos, conforme regulado pelo art. 168 do Código Tributário Nacional.

Cabe lembrar que, inicialmente, a contribuição previdenciária relativa ao trabalho cooperado, conforme estipulava o artigo 1º, inciso II da Lei Complementar 84/1996, era de responsabilidade das cooperativas, e a alíquota era de quinze por cento sobre os valores pagos aos cooperados. Essa lei complementar, entretanto, foi revogada pela Lei 9.876/99, que transferiu às empresas contratantes do trabalho cooperativo a responsabilidade pelo recolhimento à Seguridade Social de “quinze por cento sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho”. Transferiu-se, assim a sujeição passiva da obrigação tributária para as empresas tomadoras dos serviços, o que vem agora a ser declarado inconstitucional.

Como consequência da decisão do Supremo, o Coordenador-Geral de Arrecadação e Cobrança da Receita Federal do Brasil publicou no DOU de 05 de junho de 2015 o Ato Declaratório Executivo Codac nº14⁷, que caracteriza o cooperado como Contribuinte Individual, sujeito à alíquota de 20% (vinte por cento) de sua remuneração bruta (respeitado o limite de contribuição), para cálculo do desconto da contribuição previdenciária devida, a ser retida e arrecadada pela cooperativa.

Numa avaliação superficial, pode parecer que a mudança na tributação favoreceria as empresas e entes públicos contratantes de serviços de cooperativas de trabalho. Entretanto, o custo do trabalho cooperado passa, com o aumento da alíquota previdenciária, a ser maior. Logicamente, mantida a remuneração líquida do trabalhador cooperado, haveria aumento do custo da contratação laboral através da cooperativa de trabalho. Corre-se o risco, entretanto, de que esse custo adicional não seja repassado ao contratante dos serviços cooperados, mas unicamente ao trabalhador cooperado, em detrimento de sua remuneração, o que configuraria uma situação de precarização do trabalho, beneficiando exclusivamente o tomador dos serviços.

⁷ Disponível em <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/ato-declaratorio-executivo-codac-14-2015.htm>
Acesso em 06 out 2015

8 FRAUDES TRABALHISTAS ENVOLVENDO COOPERATIVAS

Embora uma das justificativas para a elaboração da Lei 12.690/2012 tenha sido a necessidade de caracterizar juridicamente as verdadeiras cooperativas de trabalho, reduzindo a possibilidade de fraudes, não há na referida lei qualquer parâmetro novo, ou definição mais precisa de características definidoras de uma verdadeira cooperativa, que já não fossem pacificamente adotadas pela justiça do trabalho.

Com relação às cooperativas fraudulentas, afirmou Luiz Alberto de Vargas:

Se há uma constatação inequívoca a ser feita na análise da experiência das cooperativas de trabalho nos últimos anos é a de que proliferam as cooperativas de trabalho fraudulentas, ou seja, aquelas que, a par de não melhorarem as condições de trabalho de seus associados (objetivo primordial das cooperativas), não passam de arapucas jurídicas para o estabelecimento de condições de trabalho bem inferiores a de um trabalhador celetista, mera externalização de riscos e custos empresariais. (VARGAS, 2013).

O cooperativismo não constitui uma panaceia para as questões do mercado de trabalho, não se podendo esquecer que a relação de emprego é, e continuará sendo, a forma mais eficaz de distribuição de renda e de afirmação da pessoa do trabalhador no mercado de trabalho (VASCONCELOS, 2013).

Segundo Vasconcelos, as fraudes envolvendo cooperativas dividem-se, basicamente, em casos de intermediação ilícita de mão de obra para um tomador de serviços, e casos de terceirização de determinados serviços prestados pelos trabalhadores, mas com relação de subordinação jurídica destes com a “pseudocooperativa”, criada e gerida com o objetivo de burlar as normas trabalhistas. Destacou, ainda, que a fraude cometida pela falsa cooperativa que se presta apenas a intermediar mão de obra constitui a ampla maioria dos casos, mas são os casos de mais fácil identificação, seja em uma auditoria do Ministério do Trabalho e Emprego, seja em uma eventual ação judicial, proposta pelo próprios trabalhadores. (VASCONCELOS, 2013).

As considerações de Vasconcelos, exaradas na vigência da Lei 12.690/2012, não diferem significativamente das tecidas por Ilana Kirinus, no ano de 1998, antes, portanto, da referida lei:

No cotidiano da Fiscalização do Trabalho foram detectadas as seguintes fraudes praticadas pelas empresas tomadoras de serviços de sociedades cooperativas:

- a. Prestação de serviços identificados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços (...)
- b. Prestação de serviços não identificados com a atividade-fim da tomadora, em que estejam presentes a subordinação direta e a pessoalidade (...)
- c. Prestação de serviços por ex-empregados, associados a Cooperativa recentemente dispensados ou demissionários de empresa tomadora (pessoalidade) (...)
- d. Prestação de serviços através de cooperados arregimentados para atender a anterior contratação de serviços (...)
- e. Prestação de serviços diversos dos contratados (...) (KIRINUS, 1998).

Com o intuito de realizar uma pesquisa preliminar, no presente trabalho foi realizada uma busca, através do site jusbrasil⁸, na Internet, utilizando-se, como palavras-chave, cooperativas de trabalho, acórdão, TRT, terceirização e fraude, com vistas a obter acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho relativos a ações envolvendo fraudes trabalhistas através de cooperativas de trabalho. Foram selecionados, pela ordem de aparecimento na pesquisa virtual, Recursos Ordinários julgados pelos Tribunais Regionais do Trabalho entre 2005 e 2015. Esse levantamento teve objetivos meramente ilustrativos, sem relevância estatística. Os acórdãos selecionados foram acessados em sua integralidade, tendo sido verificados os fatos alegados e os juízos de mérito recursal. Cinco dos Recursos Ordinários tramitaram no TRT -1, dois no TRT-2, dois no TRT-3, um no TRT-6, três no TRT-9, dois no TRT-10, um no TRT-15 e um no TRT-16. Foram selecionados 9 acórdãos anteriores à vigência da lei 12.690/2012 e 9 posteriores (tabulação dos acórdãos por tribunal, data, número do recurso e juízo de mérito recursal no APÊNDICE), tendo sido constatadas as seguintes situações de irregularidade ou demanda quanto à atuação de cooperativas de trabalho:

- 1) Intermediação de mão de obra por falsa cooperativa;
- 2) terceirização em atividade-fim;
- 3) contratação simulada de mão de obra através de cooperativa;
- 4) contratação por Município de serviços essenciais, necessários e contínuos;
- 5) responsabilidade subsidiária de Município por verbas trabalhistas em terceirização ilícita;
- 6) intermediação de mão de obra subordinada.

Verificou-se que as reclamações, antes e depois da lei 12.690/2012, apresentavam demandas em relação a ilicitudes semelhantes.

O mérito da Lei 12.690/2012 em relação aos julgados avaliados foi o de apoiar a caracterização do que se pode considerar uma verdadeira cooperativa; entretanto, tal caracterização não apresentava dificuldades mesmo antes da vigência da referida lei. Os

⁸ <http://www.jusbrasil.com.br>

principais argumentos de fundamentação relativos a fraudes trabalhistas envolvendo cooperativas de trabalho baseiam-se nos artigos 2º e 3º da CLT, que conceituam empregador e empregado, respectivamente, e no artigo 9º, também da CLT, que especifica serem nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação.

A Lei 12.690/2012 positivou certos preceitos fundantes da própria instituição da Cooperativa, como é o caso do inciso IX do artigo 3º, que postula como princípio das cooperativas de trabalho a não precarização do trabalho. Também relevante é o artigo 5º da referida Lei, posto afirmar que a cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada. Evidentemente, a mão de obra subordinada caracteriza a relação de emprego do trabalhador com aquela pessoa ou empresa a quem se subordina, negando a própria essência do cooperativismo.

O recurso ao parágrafo único do artigo 442 da CLT, não prospera como argumento favorável às falsas cooperativas, visto que o judiciário trabalhista brasileiro nunca deixou de reconhecer que o vínculo de emprego não se forma com as verdadeiras cooperativas e com os tomadores de serviços, desde que obedecidos os princípios cooperativos, não havendo subordinação jurídica do trabalhador, seja à cooperativa, seja ao tomador de serviços. A fraude a esses preceitos é atacada, principalmente, com a utilização dos artigos 2º, 3º e 9º da CLT, solidamente apoiados pelo Princípio da Verdade Real.

9 CONCLUSÃO

As cooperativas de trabalho representam uma alternativa lícita de terceirização do trabalho. O cooperativismo de trabalho permite que trabalhadores autônomos coloquem-se no mercado, ainda que em um ambiente econômico dominado por empresas capitalistas, cuja relação de trabalho mais prevalente é a relação de emprego. No trabalho cooperativo verdadeiro, não se formam vínculos de emprego entre os trabalhadores cooperados seja com o tomador de trabalho, seja com a própria cooperativa.

Atualmente, no Brasil, a terceirização do trabalho somente é considerada lícita quando se refere às atividades-meio das empresas e entes públicos, dentro dos limites e com as restrições estabelecidas em lei, e podem ocorrer através de empresas terceirizantes, cujos trabalhadores são delas empregados, ou através de cooperativas, caso em que não há vínculo empregatício. Observe-se que atualmente tramita no Senado Federal o Projeto de Lei 4330/2004 que, se aprovado, poderá estender a licitude da terceirização a atividades-fim, com graves repercussões negativas para os trabalhadores.

A terceirização reflete uma crescente horizontalização da produção industrial e da organização empresarial, ligada também ao fenômeno da globalização. As empresas detentoras da tecnologia e das marcas industriais atuam, frequentemente, como coordenadoras de um processo produtivo pulverizado, realizado pela conjugação de atividades de diferentes outras empresas, em diferentes locais, até mesmo em diferentes países ou continentes. A lógica da globalização tende a impor o afrouxamento das normas trabalhistas, favorecendo a precarização do trabalho, e veio também a se aplicar ao setor público brasileiro, por vezes como subterfúgio para a desoneração de folhas de pagamento dos diferentes entes federativos, com repercussões na sua responsabilidade fiscal e alívio de suas responsabilidades previdenciárias.

A terceirização é, portanto, de interesse do empresário capitalista e do gestor público por motivos que nada têm a ver com os interesses dos trabalhadores. A terceirização somente é inteligível se associada à precarização do trabalho. Ao terceirizar parte de sua atividade produtiva, uma empresa estará arcando com os custos não somente do trabalho propriamente dito, mas também com os custos da intermediação, que pressupõem o lucro da empresa terceirizante ou os custos administrativos das cooperativas de trabalho. Dessa forma, se alguma vantagem econômica advém ao tomador de serviços terceirizados, esta possivelmente depende da precarização do trabalho.

A Lei 12.690, de 2012, foi elaborada para fazer frente a duas questões. A primeira refere-se às fraudes trabalhistas perpetradas por falsas cooperativas de trabalho que, de fato, atuam como intermediadoras de mão de obra. A segunda diz respeito à atuação das cooperativas de trabalho concorrendo no mercado com as empresas terceirizantes de trabalho e com o próprio emprego.

A Lei 12.690/2012 aplica-se às cooperativas de trabalho mais comumente associadas ao trabalho terceirizado, estando excluídas do âmbito da Lei as cooperativas de assistência à saúde, as cooperativas que atuam no setor de transporte, regulamentadas pelo poder público e que detenham os meios de trabalho, as cooperativas de profissionais liberais, cujos sócios atuem em seus próprios estabelecimentos, e as cooperativas de médicos, cujos honorários sejam pagos por procedimento.

As cooperativas abrangidas pela Lei 12.690/2012 são, portanto, as que mais frequentemente concorrem com as empresas terceirizantes de trabalho, inclusive nas licitações públicas. Nesse particular, a Lei 12.690/2012 explicitamente determina que as cooperativas de trabalho não podem ser impedidas de participar de licitações públicas que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.

Como a legislação brasileira admite a existência de empresas que terceirizam trabalho, e sendo lícito às cooperativas de trabalho adotar como objeto uma ampla gama de atividades, haverá concorrência entre empresas de terceirização do trabalho e cooperativas de trabalho, seja na prestação de serviços a empresas, seja nas licitações públicas.

Na complexa relação entre potenciais tomadores de serviços, empresas terceirizantes de trabalho e cooperativas de trabalho, a legislação é um fator determinante, dela dependendo a isonomia de oportunidades e condições de concorrência, em especial no caso de licitações

públicas. A lei nº 8.666/93, que regulamenta o art. 37, inciso XXI da Constituição Federal e institui normas para licitações e contratos da Administração Pública, preceitua, em seu artigo 3º, que as licitações devem observar o princípio constitucional da isonomia, da legalidade, da impessoalidade, da moralidade e da igualdade, entre outros.

As cooperativas de trabalho, pela sua natureza não empresarial, não tendo como objetivo o lucro empresarial, apresentam uma vantagem concorrencial significativa frente às empresas que terceirizam trabalho. Além disso, os custos do trabalho cooperado seriam necessariamente menores, em decorrência da menor incidência de obrigações e encargos legais trabalhistas.

Assim, seria, em princípio, inviável para uma empresa prestadora de serviços concorrer com uma cooperativa de trabalho, em termos de custos. A dinâmica do sistema capitalista não aceita bem, entretanto, situações nas quais exista um desequilíbrio nítido de oportunidades concorrenciais, daí a tendência a uma atuação legislativa no sentido de reequilibrar situações de disparidade.

A Lei 12.690/2012, através de seu artigo 7º, estabeleceu alguns direitos aos sócios cooperados bastante semelhantes aos direitos dos empregados de uma empresa de terceirização do trabalho, embora tenha excluído alguns direitos considerados fundamentais na seara trabalhista, como o aviso prévio, o décimo terceiro salário, o terço constitucional sobre as férias, o direito ao recolhimento do FGTS e a indenização em caso de rescisão sem que o trabalhador tenha dado causa. Disso certamente resulta um aumento de custos para as cooperativas de trabalho mas, ao mesmo tempo, compensa em parte o desequilíbrio de custos entre o trabalho cooperado e o empresarial. A recente declaração de inconstitucionalidade do recolhimento previdenciário de 15% sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços tomados de cooperativas de trabalho, e a consequente instituição da cobrança de 20% sobre a remuneração dos trabalhadores cooperados, arrecadada pelas cooperativas, é outro fator que veio a equilibrar os custos do trabalho cooperado em relação ao trabalho terceirizado empresarial, reduzindo a vantagem fiscal do trabalho cooperado.

No que diz respeito a coibir fraudes, a Lei 12.690/2012 não traz elementos que possam ser considerados inovadores. Reafirma os princípios cooperativos, inclusive a não precarização do trabalho, e veda a utilização das cooperativas para a intermediação de mão de obra subordinada, o que é redundante frente ao pacífico entendimento de que tais práticas são incompatíveis com a legislação brasileira e com a própria ideia do cooperativismo.

Conclui-se, por fim, que a Lei 12.690/2012 tem como principal consequência o estímulo à terceirização do trabalho através de cooperativas, de certa forma regulando a atividade e reduzindo o desequilíbrio entre cooperativas de trabalho e empresas terceirizantes de trabalho nas licitações públicas e no mercado de trabalho em geral. A readequação do ônus das contribuições sociais relativas ao trabalho cooperado, embora corrija uma situação fiscal anômala, também colabora para a redução do desequilíbrio de custos entre o trabalho cooperativo, o trabalho terceirizado por empresas e o trabalho empregatício.

A Justiça do Trabalho não tem dificuldades em reconhecer as atividades ilícitas de falsas cooperativas, independentemente da Lei 12.690/2012, bastando-lhe, de modo geral, os preceitos dos artigos 2º, 3º e 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEMÃO, IVAN. Comentários sobre a lei das cooperativas de trabalho (Lei 12.690 de 19.7.2012) à luz do Direito do Trabalho. Agosto de 2012. Disponível em: <<http://ivanalemaouff.blogspot.com.br/p/comentarios-sobre-lei-das-cooperativas.html>>.

Acesso em: 23/07/2015.

ALEXI, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARAÚJO, Francisco Rossal de; DIAS, Carolina Grieco Rodrigues; MORAES, Éverton Luiz Kirchner de. Cooperativas – tratamento jurídico específico e negociação coletiva. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. Jan/dez de 2012. P. 21-56. Disponível em:

<http://www.trt7.gov.br/files/jurisprudencia/revista_tribunal/Revista2012.pdf>. Acesso em: 08/07/2014.

BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista. **Revista do TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p.26-52, out./dez. 2008.

BRASIL. Decreto nº 796, de 02 de outubro de 1890. Concede autorização ao capitão-tenente Carlos Vidal de Oliveira Freitas e outros para organizarem uma sociedade anônima sob a denominação de Sociedade Cooperativa Militar do Brasil. Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-796-2-outubro-1890-504016-publicacaooriginal-1-pe.html>> . Acesso em: 10/07/15

BRASIL. Decreto nº 869, de 1890, de 17 de outubro de 1890. Concede a Antonio José da Silva e outro autorização para organizarem uma sociedade anônima sob a denominação de Companhia Cooperativa de Consumo Domestico e Agricola. Disponível em:

<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=50397&norma=66186>>.

Acesso em 10/07/2015

BRASIL. Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e industrias ruraes a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D0979.htm>. Acesso em 10/07/2015

BRASIL. Decreto nº 1637 . Crea sindicatos profissionaes e sociedades cooperativas .

Disponível em:, de 05 de janeiro de 1907.

<http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/arquivos/Decreto1637_1907.pdf>. Acesso em

10/07/2015

BRASIL. Decreto nº 22.239, de 19 de dezembro de 1932. Reforma as disposições do decreto legislativo n. 1.637, de 5 de janeiro de 1907, na parte referente às sociedades cooperativas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D22239.htm>. Acesso em: 10/07/2015

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 10/07/2015

BRASIL. Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L5764.htm>. Acesso em: 10/07/2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil . Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> . Acesso em 05/10/2015.

BRASIL. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8212cons.htm>. Acesso em 06/10/2015.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666compilado.htm>. Acesso em: 07/10/15.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em 08/10/2015.

BRASIL. LEI Nº 12.690, DE 19 DE JULHO DE 2012, Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOP. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm>. Acesso em 08/10/2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 595.838/SP. Relator: Ministro Dias Toffoli. Brasília, julgamento:23 abril 2014. **Acórdão eletrônico** DJE-196. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28595838%2ENU%2E%2E+OU+595838%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/ket2rqk>>. Acesso em: 08/10/2015

BRASIL. Secretaria da Receita Federal. Ato Declaratório Executivo CODAC nº 14. 02 junho 2015. Publicado no DOU de 05/06/2015, seção 1, p. 24. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=64823>>. Acesso em 08/10/2015.

CAMPOS, José Ribeiro de. Aspectos da terceirização e o direito do trabalho. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito da Universidade Metodista de São Paulo**. São Paulo. Vol. 1, n. 1, 2004. P. 290-303
<www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/viewFile/496/494>. Acesso em: 16/07/2015

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A Terceirização no século XXI. **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. p. 232-244. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/55996/012_carelli.pdf?sequences=1>. Acesso em 21 jul 2015

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. Edição do autor (edição digital). 2014. Disponível em: <<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/2014/09/02/livro-digital-terceirizacao-como-intermediacao-de-mao-de-obra-de-rodrigo-de-lacerda-carelli/>> (biblioteca digital do MPT/RN)
Acesso em:12/09/2015

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. A terceirização é uma forma selvagem de precarização. **Escola Judicial do TRT4**. Entrevista, 04 nov. 2013. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?action=2&destaque=false&cod=804550>> . Acesso em 20 Jul. 2015

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERRAZ, Fernano Basto. A terceirização e as cooperativas de trabalho. **XXII Encontro Nacional do CONPEDI / UNINOVE**. 1ed. , 2013, v. 1, p. 109-130.
Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=3c30bc3ec05967d3>> . Acesso em 20 jul. 2015

GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. O que está em jogo em matéria de terceirização trabalhista no Supremo Tribunal Federal? In: RAMOS FILHO, Wilson; LOGUÉRCIO, José Euymard; MENEZES, Mauro de Azevedo (organizadores). **Terceirização no STF** – elementos do debate constitucional. Bauru: Canal 6 editora, 2015.

GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis. **Direito de Empresa** – comentários aos artigos 966 a 1.195 do Código Civil. 4ª edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

GONÇALVES, Eloísa Dias. **A regulamentação das cooperativas de trabalho: entre a construção da economia solidária e a precarização do trabalho**. 129 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015. Disponível em: <<http://dspace.c3sl.ufpr.br:8080/dspace/bitstream/handle/1884/37373/R%20-%20D%20-%20ELOISA%20DIAS%20GONCALVES.pdf?sequence=3>>. Acesso em: 09/10/2015.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador** – um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

International co-operative alliance. **History of the co-operative movement**. Disponível em: <<http://ica.coop/en/whats-co-op/history-co-operative-movement>> . Acesso em 26 out. 2015.

International co-operative information Center. **The Principles of Co-operation (1937)**. November, 1996. Disponível em: <<http://www.uwcc.wisc.edu/icic/orgs/ica/pubs/studies/The-Present-Applications-of-the-Rochdale1/The-Principles-of-Co-operation1.html>>. Acesso em 25 out. 2015.

KIRINUS, Ilana. Cooperativas de trabalho, geração de vínculo empregatício ou de trabalho sui generis. **Revista da Justiça do Trabalho**. n. 173, p. 93. Porto Alegre: Hs Editora. 1998. Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/221.htm>>. Acesso em: 26/06/2015

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Acertos e desacertos do novo regime das cooperativas de trabalho: Lei 12.690/2012. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 11, p. 1365- 1374, nov. 2012. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/2303/1686> Acesso em: 08/07/2014.

MALLET, Estevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. V. 106/10/. P. 217-245. Jan./dez. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67944/70552>>. Acesso em 16/07/2015

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Visão Avançada das Relações do Trabalho. **SEAC-SP**. Disponível em: <<http://www.seac-sp.com.br/index.php/palestra-do-juiz-pedro-paulo-teixeira>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

MARQUES, Rafael da Silva. Conceito de subordinação e nova lei das cooperativas de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3876, 10 fev. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26665/conceito-de-subordinacao-e-nova-lei-das-cooperativas-de-trabalho#ixzz35VfOKTQ9>>. Acesso em: 21 jun. 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Cooperativas de Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas. **Revista da Defensoria Pública da União**, Brasília, n. 43, Jan-Fev. 2012, p. 9-27.

Disponível em:

<http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1303/Direito%20Publico%20n.432012_IVES%20GANDRA%20DA%20SILVA%20MARTINS%20FILHO.pdf?sequence=1> . Acesso em 08/07/2014.

OIT - RECOMENDAÇÃO 193, 2002. Disponível em:

<<http://www.unisolbrasil.org.br/site2011/wp/wp-content/uploads/2011/11/recomendacao-site.pdf>> . Acesso em: 07/10/2015.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. **OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA**. Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008

Disponível em: <www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/lang--es/docName--WCMS_098040/index.htm>. Acesso em: 20/07/2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Cooperativismo e Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**.

Teresina, ano 6, n.1, out. 2001. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/2082>>. Acesso em: 10/06/2015.

PEREIRA, Clara Marinho; SILVA, Sandro Pereira. A nova lei de cooperativas de trabalho no Brasil: novidades, controvérsias e interrogações. **Mercado de Trabalho**. Brasília: IPEA.

Nov. 2012. P.65-74. Disponível em:

<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3872/1/bmt53_econ04_novalei.pdf>. Acesso em 22 jul 2015

PEREIRA, João Batista Brito. Da Sociedade Cooperativa. **Revista do TST**, Brasília, v. 69, n.2, p. 32-54, jul./dez. 2003.

PEREIRA, Leone. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

RANGEL, Maurício Crespo. Relações de trabalho: novos paradigmas. **Revista do TST**, Brasília, v. 73, n.3, jul. set. 2007, p. 143-147. 0

SILVA, Paulo Fernandes da. **Cooperativas de trabalho, terceirização de serviços e direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA FILHO, Cícero Virgulino da. **Cooperativas de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos fundamentais** – conteúdo essencial, restrições e eficácia. São Paulo: Malheiros. 2009.

VASCONCELLOS, Armando Cruz. A nova Lei das Cooperativas de Trabalho: como evitar (e coibir) fraudes. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3511, 10 fev. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/23686>>. Acesso em: 23 jun. 2014.

VARGAS, Luiz Alberto de. Reflexões sobre a nova lei das cooperativas de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 112, maio 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13232&revista_caderno=25> . Acesso em: 25/04/2015.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada – algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **LTr**, São Paulo, v. 77, n.2. p. 142-148, fev. 2013.

APÊNDICE

(ACÓRDÃOS – amostra)