

A TERCEIRIZAÇÃO E AS COOPERATIVAS DE TRABALHO

OUTSOURCING AND WORK COOPERATIVES

Fernando Basto Ferraz¹

RESUMO

Este trabalho se propõe discutir a terceirização desenvolvida pelas cooperativas de trabalho, que tem sido vista como o melhor caminho para uma maior redução de custos por parte da classe patronal. Seu desvirtuamento se agravou após a inserção do parágrafo único ao artigo 442 da CLT, através da lei nº 8.940/94.

A terceirização, prevista na Súmula 331 do TST, constitui a realização, por um terceiro, de atividade-fim ou atividade-meio da empresa contratante. O Projeto de Lei nº 4.330-A/2004, que regula a terceirização do trabalho no Brasil, tem sofrido resistências porque permite a generalização da precarização do trabalho. Sendo transformado em lei sem alterações, o projeto libera a terceirização para todas as atividades, atendendo, assim, o pleito empresarial, em prejuízo do tratamento isonômico em relação à classe laboral.

A necessidade de se combater o desemprego, o trabalho informal, de aumentar a competitividade das empresas, além de enfrentar as falsas cooperativas criadas para sonegar direitos trabalhistas, foi criada a lei nº 12.690, de 19.7.2012, que dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho e institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho. Esta lei manteve o entendimento jurisprudencial de que cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada. Para sua plena eficácia, muito se espera Ministério do Trabalho e Emprego a fiscalização do cumprimento desta lei (art. 17).

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização; Cooperativas de Trabalho; Direitos; Primazia da Realidade; Intermediação de mão-de-obra

ABSTRACT

This paper aims to discuss the outsourcing of work developed by the cooperatives, which has been seen as the best way for greater cost savings by the employer class. Your distortion worsened after the insertion of a paragraph to Article 442 of the Labor Code by Law No. 8.940/94.

Outsourcing provided in Precedent 331 of the TST, constitutes the realization, of a target activity or activity-through the contractor. The Draft Law No. 4.330-A/2004, that regulates outsourcing work in Brazil, has been facing resistance because it allows the generalization of precarious work. Being passed into law without changes, the project releases all outsourcing activities, attempting, thus, business plea, to the detriment of treatment isonomic regarding the working class.

The need to combat unemployment, informal work, to increase the competitiveness of enterprises, in addition to facing the false cooperatives created to evade labor rights was created to Law No. 12.690 of 19.7.2012, which deals with the organization and functioning of work cooperatives and institutes the National Program for the Promotion of Working

¹ FERNANDO BASTO FERRAZ. Advogado; Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Professor DE/Associado 4 da Universidade Federal do Ceará- UFC, onde leciona na graduação e Pós-Graduação (Mestrado e Doutorado) da Faculdade de Direito. (fbferraz@hotmail.com)

Cooperatives. This law has maintained the legal understanding that work cooperatives can not be used for intermediation of subordinate workforce. To be fully effective, a lot is expected of the Ministry of Labor and Employment to the enforcement of this law (art. 17).

KEYWORDS: Outsourcing; Work Cooperatives; Rights; Primacy of Reality; Intermediation of Workforce

01. INTRODUÇÃO

Graças ao desenvolvimento tecnológico, representado pela revolução da informática e das telecomunicações, o atual processo de globalização da economia passou a exigir dos Estados nacionais o seu aperfeiçoamento sistêmico e de suas instituições.

Na seara do direito do trabalho, novas formas de trabalho não subordinado, passaram a existir, tais como os contratos de trabalho autônomo, eventual, terceirizado, associado de cooperados e de empreitada. Neste contexto, associado à precarização do trabalho, verificou-se uma crescente piora nas condições dos empregos por meio de contratos.

As leis sobre contratos de trabalho, conforme observa Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 452),

passaram a ter maior abrangência, entendendo-se por contrato de trabalho um gênero com duas grandes áreas (o trabalho subordinado e o trabalho autônomo), acrescidas, na doutrina italiana, de uma terceira, intermediária (o trabalho parassubordinado), na qual foram incluídos diversos novos tipos contratuais, como o trabalho contínuo coordenado e de colaboração, o trabalho a projeto, o *trabalho intermitente “a chamada”*, ou seja, novas técnicas legais de contratação do trabalho pendendo para a esfera do trabalho autônomo.

O trabalho autônomo pressupõe que seja executado com independência e por conta própria. Para o direito do trabalho, ressalta Paulo Emílio Ribeiro Vilhena (2005, p. 531 e 534), “o autônomo é aquele trabalhador que exerce sim sua atividade laborativa com liberdade, mas de forma individual, mais precisamente solitária, diversa da natureza jurídica do trabalho presente e executado em uma cooperativa de trabalho”.

Considerando que “o contexto atual do direito do trabalho é o da flexibilização para alguns e da desregulamentação para outros” (MELO, 2002, p. 138), o presente trabalho se propõe discutir a terceirização desenvolvida pelas cooperativas de trabalho. Ela é lícita? Ou constitui o melhor caminho para uma maior redução de custos por parte da classe patronal? A fraude observada em terceirização das cooperativas de trabalho resultou da inserção do

parágrafo único ao artigo 442 da CLT, através da lei nº 8.940/94, por iniciativa do Deputado Adão Pretto (PT/RS), a pedido do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-Terra, “para se livrar de ações trabalhistas impetradas por ex-assentados” (MORAES, 2003, p.876)?

02. TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO: ORIGEM, SIGNIFICADO E ALCANCE

A expressão *terceirização* surgiu no âmbito de administração de empresas, “objetivando dar ênfase à descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa” (FERRAZ, 2006. p. 239). A terceirização “constitui a realização, por um terceiro, de atividade-fim ou atividade-meio da empresa contratante” (MORAES, 2003, p. 876).

Há quem sustente que no Brasil ela surgiu com a lei nº 6.019/74, que instituiu o trabalho temporário, que, aliás, permite a terceirização de atividade-fim. Trata-se de uma exceção, uma vez que sua permissão se dá para atividade-meio da empresa. A atividade-meio está relacionada a atividades não ligadas ao objetivo social do tomador de serviços. Sua identificação, contudo, nem sempre é fácil. Outros entendem que a terceirização se instalou no Brasil “com a edição da Lei nº 7.102/83, que regulamenta a profissão de vigilante”(GONÇALVES, 2005, p.13).

Alguns autores referem à terceirização como simples entrega a terceiros de atividades não essenciais da empresa.

Outros preferem o termo “terceirização”, sob o argumento de que o fenômeno da desconcentração empresarial só encontra terreno, não no campo das atividades *primárias* (agricultura, pesca, caça, etc.) ou *secundárias* (indústrias extrativas e de transformação, obras públicas, serviços de água, luz, gás etc.), mas, sim, no setor *terciário*, como nos serviços de distribuição, na Administração Pública e todas as atividades não relacionadas às duas atividades, primárias ou secundárias.

Há os que sustentam que terceirização nada mais é do que a execução de certas partes da atividade empresarial por pessoas alheias aos quadros da empresa, geralmente por outras empresas.

Existem, ainda, os que entendem que terceirização é um processo de horizontalização da atividade econômica, pela qual grandes empresas transferem para outras uma parte de suas funções até então por elas diretamente exercidas, concentrando-se progressivamente em rol de atividade cada vez mais restrito.

É possível encontrar, finalmente, quem advogue ser a terceirização uma forma de transferir a responsabilidade da contratação de serviços até então assumidos pela contratante (no caso, a ex-empregadora) para outras empresas intermediadoras, que se interpõem à relação única que deveria existir entre o prestador do serviço (o empregado) e o beneficiário dessa prestação (o empregador). Segundo os adeptos desta corrente, terceirização seria uma forma de *marchandage*, isto é, uma fraude à aplicação das leis trabalhistas (CLT, art. 9º)(LEITE, 2001, p.28).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite (2001, p. 28), terceirização é

um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata uma outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.

A terceirização, na visão de Rodrigo de Lacerda Carelli (2003, p. 75 e 76), “pode ser entendida como um processo de repasse para a realização de complexo de atividades por empresa especializada, sendo que estas atividades poderiam ser desenvolvidas pela própria empresa”. Para ele, a terceirização

(...) demonstra a real intenção do empresariado brasileiro no repasse a “terceiro”, no sentido de “outro”, da posição de empregador na relação empregatícia (e consequentemente da responsabilidade sobre os encargos e direitos trabalhistas) com seus empregados.

Porém, mundialmente, não é desta forma denominado o fenômeno. Nos Estados Unidos é entendido como “outsourcing”, na França por “sous-traitance” ou “extériorisation”, na Itália “subcontrattazione”, e na Espanha “subcontratación”. Todas essas denominações, exceto a brasileira, demonstram a existência de um contrato civil de entrega de atividades a outra empresa.

Visando reduzir os seus custos e aumentar a sua lucratividade a empresa e, em consequência, sua competitividade no mercado, para sua atividade-meio contrata uma outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.

A tendência à terceirização não é justificada apenas pelas causas econômicas, mas também pela introdução de novas tecnologias na empresa.

É observada, principalmente, nos campos da informática e da robótica, como fruto da passagem da *era industrial* para a *era pós-industrial*, com a consequente expansão do setor terciário, exigindo a revisão de condições de trabalho, notadamente nas pequenas e microempresas, porque estas encontram dificuldades em utilizar tecnologia mais sofisticada, além de demandarem tratamento especial do Estado para assegurar a própria sobrevivência (CARELLI, 2003, p. 42).

Através da terceirização “atribui-se a terceiros serviços que podem ser por estes executados, sem o controle efetivo do tomador desses serviços. (...) Ou seja, para o tomador dos serviços não mais importa a pessoalidade, mas o serviço. Não mais importa dirigir a prestação dos serviços, mas sim os resultados” (FERRAZ, 2006, p.241).

As primeiras atividades a se utilizarem da terceirização foram as “de equipamentos, limpeza, segurança, transporte e alimentação” (GONÇALVES, 2005, p.17).

Terceirização, em senso lato, é *descentralização das atividades empresariais*. Admite, por conseguinte, diversas manifestações concretas, como o *fornecimento de coisas ou bens*, por uma parte (como, se dá, e.g., quando a empresa “A” fornece matéria-prima semifaturada para as linhas de montagem da empresa “B”), e *fornecimento de serviços*, por outra (como se dá, e.g., quando a empresa “A” fornece pessoal para se ativar em um segmento da linha de produção da empresa “B” – terceirização de atividade-fim – ou para a prestação de um serviço auxiliar, como limpeza, alimentação, transporte ou vigilância patrimonial – terceirização de atividade-meio). É essa última, em princípio, a *terceirização disciplinada* pela Súmula nº 331 do C. TST: fornecimento de serviços que direta ou indiretamente, imiscuem-se no processo produtivo da empresa tomadora (FELICIANO, 2007, p. 1309).

Vários setores terão imensa dificuldade de classificação. Serviços de digitação, por exemplo, poderiam ser terceirizados mesmo com os empregados trabalhando dentro do estabelecimento comercial tomador? Perguntas como esta ainda são uma incógnita em nossa legislação, o que leva diversos empresários a “arriscar” uma contratação terceirizada, mas sem nenhuma garantia de que nosso judiciário não julgue procedente eventual reclamação trabalhista entre funcionário e tomador de serviços (GONÇALVES, 2005, P. 15).

O tomador de serviços se responsabiliza de forma subsidiária, nos termos do item IV da súmula nº 331 do TST, com fundamento na culpa *in elegendo* ou *in vigilando*.

A culpa *in elegendo* se verifica quando a tomadora contrata prestadora sem idoneidade que possa garantir a satisfação dos créditos de seus empregados. E a culpa *in vigilando* consiste no não cumprimento pela tomadora do direito-dever de fiscalização que, ressalte-se, lhe é conferido para que possa zelar pela qualidade dos serviços contratados. (SOUSA, 2001, p. 15)

Considerando que o item III da súmula nº 331 do TST proíbe a subordinação na terceirização pela tomadora, “se o trabalhador é posto subordinado ao tomador há simples intermediação ilícita de pessoas e não terceirização” (CARVALHO, 2009, p. 633). Assim se expressa este item III da Súmula 331 do TST:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

Diz o inciso II da súmula nº 331 do TST que “a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da CF/1988)”.

Já os incisos IV (com nova redação), V e VI, da Súmula 331 do TST, não deixam dúvida quanto a intenção jurisprudencial de por fim ao abuso que vinha sendo cometido pela administração pública na contratação de trabalho terceirizado:

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Considerando que a Constituição Federal de 1988 proíbe o reconhecimento de vínculo empregatício com entidades estatais sem o devido concurso público (art. 37, II, e parágrafo 2º), além de ressaltar o princípio isonômico de que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art. 5º, caput e inciso I; art. 7º, inciso XXXII), indagamos:

Como harmonizar tais princípios constitucionais quando, no caso concreto, a prestação concomitante de igual trabalho praticado por empregado direto e por trabalhador licitamente terceirizado, na mesma empresa estatal? Afinal, dois trabalhadores de uma mesma prestadora, com idênticas atividades e atribuições, diante do princípio constitucional da igualdade, não podem ter tratamento diverso, no que se refere às garantias de seus direitos, apenas sob o frágil argumento de que “um presta serviços em um local onde funciona um ente privado e outro onde está instalado um órgão público. Inexiste um único motivo gravado de um mínimo de razoabilidade que justifique a diferenciação” (FERRAZ, 2006, p. 261).

A propósito, Marcelo C. Mascaro Nascimento (2012, p 18) nos chama a atenção para uma mudança recente, ocorrida no ano de 2011, que merece ser sublinhada:

Trata-se do item V, que esclarece, a despeito de não haver o reconhecimento deste vínculo, que a Administração Pública responderá, subsidiariamente, pelos débitos. Mas isso somente ocorrerá caso comprovada a conduta culposa no cumprimento das obrigações fixadas na Lei de Licitações (nº 8.666/93). Não basta, portanto, que a devedora principal não pague as dívidas trabalhistas. É preciso que haja comprovação da infração à referida lei.

A terceirização no serviço público no Brasil, recentemente chamou atenção da opinião pública, sobretudo da classe médica, representada pelos Conselhos Regionais de Medicina, bem como do Ministério Público do Trabalho. O governo federal deu seguimento ao seu propósito de estimular a vinda de médicos de outros países para exercer sua profissão nas cidades e comunidades mais pobres do Brasil. Alega que os médicos brasileiros não querem ir trabalhar nestes lugares, e que por conta disso a população correspondente fica desassistida deste atendimento.

Os médicos brasileiros, por sua vez, alegam que não se sentem atraídos em ir trabalhar nestas regiões porque elas não dispõem de um mínimo de estrutura para que exerçam a medicina com segurança. Faltam hospitais aparelhados para a prática da profissão, em benefício da população.

O incentivo do governo brasileiro é de pagar R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para os médicos, brasileiros ou não, que se dispuser a ir trabalhar nestas regiões de nosso país continental. A discussão mais recente gira em torno da forma como o Brasil pagará os médicos cubanos que estão vindo para o nosso país. “O governo brasileiro paga à Opas (Organização Pan-Americana da Saúde), que repassa o dinheiro ao governo de Cuba, que distribui entre os médicos como bem lhe dá na veneta” (CATANHÊDE, 2013).

Os R\$ 10 mil de brasileiros, portugueses e argentinos não valem para os que vierem da ilha de Fidel e Raúl Castro. Seguida a média dos médicos cubanos em outros países, eles só embolsarão de 25% a 40% a que teriam direito, ou de R\$ 2.500 a R\$ 4.000. O resto vai para os cofres de Havana.

Pode um médico ganhar R\$ 10 mil, e outro, só R\$ 2.500, pelo mesmo trabalho, as mesmas horas e o mesmo contratante? Há controvérsias legais. E há gritante injustiça moral, com o agravante de que os demais podem trazer as famílias, mas os cubanos, não. Para mantê-los sob as rédeas do regime?

(...)

O Planalto e o Ministério da Saúde alegam que os cubanos só vão prestar serviço e que Cuba mantém esse programa com dezenas de países, mas e daí? É na base do “todo mundo faz”? Trocar gente por petróleo combina com a Venezuela, não com o Brasil. Seria classificado como exploração de mão de obra (CATANHÊDE, 2013).

Este caso constitui mais um exemplo de como o serviço público faz uso distorcido e abusivo da terceirização, em claro descumprimento dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia (CF/88, arts. 1º e 5º, *caput*).

Ainda não dispomos no Brasil de uma lei disciplinando a terceirização de forma genérica. O projeto de lei nº 4.330/2004, que a regulamenta, não faz referência à contratação de terceiros na atividade-fim. Sendo transformado em lei, o projeto libera a terceirização para todas as atividades, atendendo, assim, o pleito empresarial. A maioria dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou contra este projeto da terceirização. Chegou, inclusive, a enviar ofício ao presidente da Comissão de Constituição, Justiça e cidadania (CCJ) da Câmara Federal condenando e criticando este projeto:

Dezenove dos 26 ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) são contra o Projeto de Lei 4330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), que regulamenta a terceirização no país e precariza as relações de trabalho. A maioria dos ministros do TST assina um ofício enviado ao presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) da Câmara, deputado Décio Lima (PT-SC), onde o PL tramita e pode ser votado.(...)

"A diretriz acolhida pelo PL 4.330-A/2004, ao permitir a generalização da precarização para toda a economia e a sociedade, certamente provocará gravíssima lesão social de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários no país, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais", informa o ofício.

O documento enfatiza que "o rebaixamento dramático da remuneração contratual de milhões de concidadãos, além de comprometer o bem-estar individual e social de seres humanos e famílias brasileiras, afetará fortemente, de maneira negativa, o mercado interno de trabalho e de consumo, comprometendo um dos principais elementos de destaque no desenvolvimento do País. Com o decréscimo significativo da renda do trabalho ficará comprometida a pujança do mercado interno no Brasil".

Os ministros destacam que a aprovação do projeto do deputado Sandro Mabel, dono da empresa de biscoitos que leva o seu nome, também trará um grave problema fiscal para o Estado "ao diminuir, de modo substantivo, a arrecadação previdenciária e tributária no Brasil", além de provocar "o esvaziamento, via terceirização potencializada, das grandes empresas brasileiras, que irão transferir seus antigos empregados para milhares de pequenas e médias empresas que serão as agentes do novo processo de terceirização generalizado".

No ofício os ministros ainda dizem que o discurso da competitividade, defendido pelos empresários a favor da votação do PL, "é uma cortina de fumaça para aprofundar a exploração com a perspectiva de aumentar o lucro com exploração excessiva da mão de obra precarizada e barata".

Chamando atenção para a precarização do trabalho terceirizado, estudo de 2011 da CUT e do Dieese nos dá ciência de que

(...) o trabalhador terceirizado fica 2,6 anos a menos no emprego, tem uma jornada de três horas a mais semanalmente e ganha 27% a menos. A cada 10 acidentes de trabalho, oito ocorrem entre terceirizados. O documento destaca que as áreas possíveis para terceirização hoje, segundo as leis trabalhistas, são a contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário, contratação de serviços de vigilância, de serviços de conservação e limpeza e de serviços especializados ligados a atividades-meio do tomador.

Em contrapartida, Adenauer Moreira (2013, p.6), membro do Conselho Temático de Relações Trabalhistas e Sindicais da Federação das Indústrias do Estado do Ceará (FIEC), ao se reportar a este projeto de lei nº 4.330, pondera que:

A terceirização no País não está regulamentada por lei e, por essa razão, traz insegurança jurídica para quem contrata e para quem é contratado reduzindo a competitividade das empresas frente aos seus concorrentes mundiais, o que resulta na redução dos postos de trabalho. A iniciativa de regulamentação é válida e necessária, sendo um marco no tratamento da matéria e, sem dúvida alguma, trará benefícios para o trabalhador, uma vez que proporcionará um aumento significativo no número de empregos, pois incentivará a capacitação direcionada e a busca de parceiros que tenham profissionais especializados, com melhor técnica e qualidade, além de eficiência. Tudo isso vai resultar, ainda, em benefícios para a sociedade e, por consequência, para os trabalhadores que poderão adquirir artigos e serviços mais baratos.

Segue, assim, a lógica do capital em sua luta em favor da redução de custos, da ampliação de receita, mesmo que para isso se precarize o trabalho. O problema é que no Brasil

as empresas, em sua grande maioria, têm buscado terceirizar, sem os devidos cuidados, quase sempre pressionadas por momentos de dificuldade econômica ou ameaçadas pela concorrência. Por isso a grande preocupação é com o preço dos serviços terceirizados, que quanto menor é melhor.

Rodrigo de Lacerda Carelli (2003, p. 115) pondera que quanto ao Direito do Trabalho, “só é este ramo do Direito atingido quando, utilizando a terceirização para simples

fornecimento de mão-de-obra, tenta-se escapar das prescrições cogentes dos artigos 2º e 3º da CLT que determinam quem serão os sujeitos da relação de emprego”.

Assim, a Legislação Trabalhista prevê que, se a terceirização for utilizada como intermediação de mão-de-obra, com objetivo de impedir a formação de vínculo da tomadora de serviços com o trabalhador subcontratado não-eventual e subordinado, será a mesma tida como nula, tomando-se o vínculo diretamente com o beneficiado do trabalho (CARELLI, 2003, p.116).

03. COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO ALTERNATIVA PARA A TERCEIRIZAÇÃO

Considerando que a terceirização significa “redução de custos da produção (salários menores, redução de encargos sociais, trabalhistas e fiscais), à simplificação na administração dos trabalhadores e redução do nível de responsabilidade” (MAUAD, 2001, p.212), questiona-se o papel das cooperativas de trabalho que desempenha uma função terceirizada. Estas modalidades de cooperativas estão substituindo os assalariados? Desenvolvem uma terceirização socialmente injusta?

Convém ressaltar que as cooperativas de trabalho, após a lei nº 8.949/94 ter acrescentado o parágrafo único ao art. 442 da CLT, em tese, passaram a ser vista com desconfiança, diante do número expressivo de falsas cooperativas que passaram a existir no Brasil, graças a interpretação equivocada que tal dispositivo legal suscitou.

Parágrafo único do art. 442 da CLT: 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.

Art. 90 da Lei nº 5.764/71: Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

Como se vê, a lei nº 8.949/94 inovou quando acrescentou à regra da inexistência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, a isenção da caracterização de natureza trabalhista a relação entre o cooperado e a tomadora de serviço. “O vicejar indiscriminado da fraude levou o Ministério do Trabalho a baixar a Portaria nº 925, de 28/09/95, que estabelece requisitos para a constituição das cooperativas” (SADY, 2002, p. 1960).

A propósito deste parágrafo único do art. 442 da CLT, assim se expressa Arnaldo Süssekind (2006, p. 33):

Esse acréscimo, porque óbvio e desnecessário, gerou uma falsa impressão e consequente abuso no sentido de que os cooperativados podem prestar serviços às empresas contratantes, sob a supervisão ou direção destas, sem a caracterização da relação de emprego. Na verdade, porém, somente não se forma o vínculo empregatício com o tomador dos serviços quando os cooperativados *trabalham para a cooperativa* de que são partes, como seus associados. O tomador dos serviços da cooperativa deve estabelecer uma relação jurídica e de fato com a sociedade e não uma relação fática, com efeitos jurídicos, com os cooperativados.

Poder-se-ia argumentar que para por fim toda a discussão que tanto estimulou a criação de cooperativas fraudulentas no Brasil, após esta inserção do parágrafo único ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT bastava sua exclusão do ordenamento jurídico trabalhista em vigor. O próprio artigo 30 do Projeto de Lei nº 4.622/2004, que deu origem a lei nº 12.690/2012, previa a sua revogação. Contudo, o referido art. 30 foi vetado. Causa estranheza as razões do 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” (GARCIA, 2012, p. 436). Assim, permanece em vigor o questionado parágrafo único do art. 442 da CLT, cuja interpretação distorcida tanto tem contribuído para a proliferação de cooperativas de trabalho fraudulentas no Brasil. Vilma Dias Bernardes Gil (2002, p.168), a propósito, observa que:

Em resumo, a grande maioria das cooperativas hoje existentes não são cooperativas de trabalho mas de mão-de-obra, tendo como objeto ofertar ao mercado a energia pessoal do trabalhador, que se submete ao poder de comando típico do empregador, numa verdadeira relação de emprego.

Ao se reportar sobre a intermediação de mão-de-obra como precarização do trabalho humano Rodrigo de Lacerda Carelli (2002, p.167 e 168) afirma:

(...) a intermediação de mão-de-obra traz consequências práticas imediatas sobre os trabalhadores intermediados, causando a precarização do trabalho humano.

Esta precarização será 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 face aos riscos ambientais do trabalho.

No que se refere às cooperativas de mão-de-obra e o fornecimento de trabalhadores à administração pública, Rodrigo de Lacerda Carelli (2002, p.59) pondera:

A Administração Pública pode terceirizar certas atividades, conforme o Dec-lei nº 200/67. Isto não significa, porém, que pode a mesma tomar mão-de-obra da empresa. Somente quando existir a terceirização, em seus termos ideais, como prestação de serviços autônomos por empresa especializada, detentora de todos os requisitos (...), como gestão do trabalho, especialização da prestadora com propriedade dos meios materiais de execução e não prevalência do elemento humano no contrato.

A Lei nº 12.690, de 19.7.2012, dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho e institui o Programa Nacional de Fomento das Cooperativas de Trabalho. Em seu artigo 10, parágrafo 2º estabelece que a cooperativa de trabalho “não pode ser impedida de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social” (GARCIA, 2012, p. 442).

No caso de cooperativa de serviço, os supostos “sócios” (“cooperados”) não são registrados, não lhes sendo assegurados todos os direitos trabalhistas. Tendo em vista a consequente redução de custos, é possível ocorrer favorecimento e concorrência desleal, em prejuízo das empresas de prestação de serviço, que forem idôneas, e que registram os seus empregados, os quais, assim, passam a ter todos os direitos trabalhistas assegurados.

Essa situação, além de poder acarretar a precarização das relações de trabalho, em afronta ao art. 7º, *caput*, da CF/1988, pode gerar violação ao princípio da igualdade, em razão do tratamento privilegiado das cooperativas de prestação de serviço, no caso, em licitações públicas.

Entendemos, como Marcelo Mauad (2001, p.212), que “permanece, no direito do trabalho, o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade é que indicará em que consiste a relação, se societária ou empregatícia”.

Porém, a dinamicidade do mundo empresarial opera mudanças nas normas trabalhistas. Isto é, as cooperativas de trabalho estão retirando espaço das empresas de terceirização de serviços, uma vez que os custos são ainda menores, conseqüentemente, ampliando os lucros dos tomadores de serviço e fazendo aparecer as cooperativas como um elemento de modernização e ampliação da terceirização do trabalho, já que é uma forma moderna e barata de vender serviços (MORAES, 2003, p.876 e 877).

Há muito a doutrina se divide sobre onde as cooperativas de trabalho podem atuar:

Alguns autores advogam que as cooperativas poderão atuar na atividade-fim da empresa tomadora do serviço (uma execução autônoma) e outros autores defendem uma postura oposta. Aqueles afirmam que o que vende as cooperativas de trabalho é a prestação de serviços e não a mão-de-obra como ocorre nas empresas de terceirização; além do mais as cooperativas, pelo menos em tese, se distinguem das empresas de trabalho temporário por não visarem o lucro, especialmente no caso em tele, na intermediação da mão-de-obra. Porém, uma outra corrente doutrinária, que nos parece majoritária, afirma que a interpretação extensiva do Enunciado 331, III do TST, proibiria o trabalho na atividade-fim dos tomadores de serviços das cooperativas de trabalho. O que seria uma dificuldade a mais para a massificação das cooperativas de trabalho, somando-se a isso a tradicional dificuldade e subjetividade de qualificar determinados serviços como atividade-meio ou fim em determinadas empresa (MORAES, 2003, p.877).

A necessidade em se combater o desemprego, o trabalho informal, em aumentar a competitividade das empresas, além de enfrentar as falsas cooperativas criadas para sonegar direitos trabalhistas, criou as condições necessárias para a criação da lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, que passou a disciplinar a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho, além de instituir o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOOP.

Considera-se, assim, cooperativa de trabalho “a sociedade constituída 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” (art. 2º da Lei nº 12.690/2012).

Como gênero, a cooperativa de trabalho, nos termos do art. 4º da lei nº 12.690/2012, pode ser das seguintes espécies: “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”.

As cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento foram excluídas do âmbito da Lei 12.690/2012 (artigo 1º, parágrafo único) (GARCIA, 2012, p.436 e 437). A propósito, em relação às cláusulas de unimilitância ou de exclusividade em cooperativas médicas, que em suas disposições estatutárias impõem ao médico o dever de trabalhar somente pela instituição a qual se encontra vinculado, o Cade (Conselho Administrativo de Defesa Econômica)

(...) possui como foco o viés do direito concorrencial e do direito do consumidor, porquanto a imposição de exclusividade pode gerar distorções mercadológicas, dentre as quais estão as dificuldades e barreiras impeditivas da entrada de novos concorrentes. (...) O próprio STJ tem reconhecido em seus julgados o interesse social e transubjetivo de combater os malefícios da obrigatoriedade da cláusula de unimilitância, sob pena de ofensa patente a diversos direitos fundamentais e sociais dos cidadãos (MAIA, 2013, p.142).

A lei nº 12.690/12 “não elimina a possibilidade de utilização indevida da cooperativização do trabalho como forma de precarização” (LUDWIG, 2012, p. 1365). Porém, amplia os meios dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE em sua ação fiscal melhor detectar estarem fiscalizando, de fato, uma verdadeira cooperativa de trabalho. No âmbito de sua competência, cabe, assim, ao MTE a fiscalização do cumprimento do disposto na lei 12.690/2012 (art. 17). Neste sentido, o artigo 3º desta lei elenca os princípios que as cooperativas de trabalho devem ter:

a) Adesão voluntária e livre; b) Gestão democrática; c) Participação econômica dos membros; d) Autonomia e independência; e) Educação, formação e informação; f) Intercooperação; g) Interesse pela comunidade; h) Preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa; i) Não precarização do trabalho; j) Respeito às decisões da assembleia, desde que observado o quanto disposto na própria Lei nº 12.690/2012; e k) Participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.

O artigo 5º da lei nº 12.690/2012 manteve o entendimento jurisprudencial de que “a cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada”.

Observa-se, assim, que o objetivo principal de uma cooperativa deve ser sempre o de resguardar o propósito de desenvolver a solidariedade e a melhoria da condição social de seus participantes. Não é minimamente lógico entender que indivíduos se associem para fazer jus a vantagens menores às que poderiam obter caso laborando com a CTPS assinada, contradição que mais se denota em um cenário de expressivo crescimento do emprego formal. Por isso não parece ser lícito a uma verdadeira cooperativa, por princípio, destinar-se a atender interesses de terceiros atuando como uma mera empresa intermediadora de mão de obra (LUDWIG, 2012, p. 1370 e 1371).

Os sócios das cooperativas de trabalho, nos termos do art. 7º da lei nº 12.690/2012, embora não sendo empregados, passaram a ter direitos tipicamente trabalhistas. Assim, a cooperativa de trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que forem determinados em Assembleia Geral:

- I – retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- II – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- III – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- IV – repouso anual remunerado;
- V – retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- VI – Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- VII – seguro de acidente de trabalho.

No que se refere às cooperativas de trabalho e licitações públicas, o art. 7º, § 5º da lei nº 12.690/2012 “permite à cooperativa de trabalho participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social” (LUDWIG 2012, p.1373). Guilherme Guimarães Ludwig (2012, p.1373) considera tal medida inconstitucional

(...) por violar manifestamente a isonomia entre os licitantes – diretriz fundamental do procedimento licitatório – , agredindo assim os art. 5º, *caput*, e art. 37, *caput*, e XXI da Constituição Federal, ao gerar manifesta desigualdade no procedimento regular de concorrência em desfavor da empresa que mantenha em seus quadros empregados formais e, para arcar

com os consequentes encargos trabalhistas, tenha que apresentar proposta em valor superior às cooperativas de trabalho.

Conforme prevê o art. 18 da lei 12.690/2012, “a constituição ou utilização de cooperativa de trabalho para fraudar deliberadamente a legislação trabalhista, previdenciária e o disposto na Lei 2012 acarretará aos responsáveis as sanções penais, cíveis e administrativas cabíveis, sem prejuízo da ação judicial visando à dissolução da cooperativa” (GARCIA, 2012, p.445).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2012, p. 448) faz uma análise lúcida em suas considerações sobre a lei nº 12.690/2012, que merecem ser reproduzidas:

Apesar de constar, *formalmente*, no art. 3º, VIII e IX, da Lei 12.690/2012 que a cooperativa de trabalho rege-se pelos princípios e valores da “preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa” e da “não precarização do trabalho”, o que se nota é o forte incentivo, pela lei, de formas precárias de trabalho humano, uma vez que *sem a garantia plena de todos os direitos inerentes á relação de emprego*, com o fomento e a abertura para a ampla e intensa prestação de serviços por cooperativas de trabalho, sem indicar, de forma clara e adequada, o que são serviços especializados, nem vedar, de forma expressa, a terceirização de atividade-fim, autorizando, ademais, que as cooperativas de trabalho adotem qualquer objeto social (art. 10 da Lei 12.690/2012).

Isso certamente acarretará o aumento substancial de relações triangulares de trabalho, mas sem a formalização de vínculo de emprego, por se tratar de prestação de serviços por cooperativas de trabalho, inclusive mediante a “coordenação” dos supostos “sócios” (cooperados) por um gestor que, embora eleito (art. 7º, parágrafo 6º, da Lei 12.690/2012), na prática, pode significar a existência de subordinação (inclusive em sua atual vertente estrutural), e o exercício do poder de direção, inerentes ao contrato de emprego. O resultado, com isso, pode ser o retrocesso social, em prejuízo das garantias constitucionais do trabalho digno e da efetividade dos direitos sociais e fundamentais trabalhistas.

Há quem entenda que as cooperativas de trabalho, após a edição da lei nº 12.690/12, “terão de se reinventar para a adequação das novas exigências legais à realidade do mercado de trabalho e às necessidades empresariais” (SILVA, 2012, p. 36). E inegável, contudo, que este dispositivo legal avançou quando instrumentalizou, com melhores meios, a fiscalização do trabalho, desenvolvida pelos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, de forma a dificultar a proliferação das falsas cooperativas. A propósito, o art. 19 da lei

12.690/2012 institui, no âmbito do MTE, o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho (PRONACOOB), “com a finalidade de promover o desenvolvimento e a melhoria do desempenho econômico e social da cooperativa de trabalho” (GARCIA, 2012, p.446).

O que esta lei não pode contar, porém, é com o atual processo de esvaziamento do Ministério do Trabalho e Emprego, que não mais ostenta os poderes e a influência política de outrora. Sequer consegue novos concursos para repor o número de seus auditores fiscais que se aposentam. Causa perplexidade se testemunhar três governos sucessivos do Partido dos Trabalhadores – PT na Presidência da República, sem que tenham adotado medidas eficazes para sustar, ou reverter este quadro, que na prática só favorece a classe patronal, em claro desfavor dos trabalhadores, sejam eles empregados, terceirizados, cooperados. É preciso que se reconheça, enfim, que o atual número de auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego não mais atende a demanda no Brasil.

A verdadeira cooperativa de trabalho nasce espontaneamente da vontade de seus próprios membros, todos autônomos, com igualdade de oportunidade para todos, com a intenção de se repartir os ganhos proporcionalmente ao esforço de cada um. Sem este espírito cooperativo, invocando sempre o princípio da primazia da realidade, cumpre observar se as condições de empregado, previstas no art. 3º da CLT estão configuradas. “Cooperativa que transfere a terceiros a riqueza decorrente do trabalho afronta o art. 4º da própria Lei nº 5.764/71. O trabalho na verdadeira cooperativa desenvolve obra em comum e não trabalho sob a dependência de outro” (FERRAZ, 2006, p.148).

04. CONCLUSÕES

A terceirização do trabalho trata da realização, por um terceiro, de atividade-fim ou atividade-meio da empresa contratante. Ela tem sido visto como o melhor caminho para uma maior redução de custos por parte da classe patronal. A fraude observada em terceirização das cooperativas de trabalho se acentuou no Brasil após a inserção do parágrafo único ao artigo 442 da CLT, através da lei nº 8.940/94.

A expressão *terceirização* surgiu no âmbito de administração de empresas, objetivando dar ênfase à descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

Trata-se de um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no

mercado, contrata uma outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados.

A tendência à terceirização é justificada pelas causas econômicas e pela introdução de novas tecnologias na empresa. Segue, assim, a lógica do capital em sua luta em favor da redução de custos, da ampliação de receita, mesmo que para isso se precarize o trabalho.

Sem estar disciplinada em lei, a terceirização do trabalho em nosso país segue os termos da Súmula 331 do TST, que prevê como lícita a terceirização quando: a) realizada em atividade-meio, desde que esteja configurada a “inexistência de pessoalidade e de subordinação direta do trabalhador em relação ao tomador de serviços” (ROMAR, 2013, p.134); b) realizada em atividade-fim permitida para o trabalho temporário (lei nº 6.019/74). A terceirização é configurada como ilícita quando: a) realizada na atividade-fim da empresa, com exceção do trabalho temporário (inciso I da Súmula 331 do TST); b) quando houver na atividade-meio da empresa a “pessoalidade e subordinação do trabalhador em relação ao tomador de serviços (inc. III, parte final)” (ROMAR, 2013, p.132).

O projeto de lei nº 4.330/2004, que regula a terceirização no Brasil, não faz referência à contratação de terceiros na atividade-fim. Sendo transformado em lei sem alterações, o projeto libera a terceirização para todas as atividades, atendendo, assim, o pleito empresarial.

A terceirização no serviço público no Brasil, recentemente chamou atenção da opinião pública, sobretudo da classe médica, representada pelo Conselho Federal de Medicina, bem como do Ministério Público do Trabalho. O governo federal deu seguimento ao seu propósito de estimular a vinda de médicos de outros países para exercer sua profissão nas cidades e comunidades mais pobres do Brasil, sem considerar o princípio constitucional da isonomia em relação aos médicos oriundos de Cuba.

Com a permanência da vigência do parágrafo único do art. 442 da CLT, cuja interpretação equivocada tem motivado a proliferação de cooperativas fraudulentas neste país, cabe à fiscalização do trabalho e ao Poder Judiciário trabalhista observar, no caso concreto, o princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade é que indicará em que consiste a relação, se societária ou empregatícia.

Considera-se cooperativa de trabalho “a sociedade constituída 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” (art. 2º da Lei nº 12.690/2012).

A lei nº 12.690/12 não elimina a possibilidade de utilização indevida da cooperativização do trabalho como forma de precarização. Porém, amplia os meios dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE em sua ação fiscal de melhor detectar estarem fiscalizando, de fato, uma verdadeira cooperativa de trabalho. No âmbito de sua competência, cabe, assim, ao MTE a fiscalização do cumprimento do disposto na lei 12.690/2012 (art. 17). Além das decisões do Poder Judiciário Trabalhista, a plena eficácia deste dispositivo legal em muito dependerá da ação fiscal do MTE. Para tanto, precisa ampliar o seu número de auditores fiscais para melhor atender a demanda crescente de seu mister neste país continental.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2011, p. 452.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. Relação de Emprego. São Paulo: LTr 2005, p. 531/534. *In*: PASTORE, José Eduardo G. Considerações a Respeito da Lei n. 12.690/12 – Cooperativas de Trabalho. São Paulo: Revista LTr, vol. 76, nº 09, set. 2012.

MELO, Raimundo Simão de. Cooperativas de Trabalho: Modernização ou Retrocesso? Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília: Vol. 68, nº 1, jan/mar 2002, p. 138.

MORAES, Luis Felipe do Nascimento. As cooperativas de trabalho ante a terceirização e as novas diretivas previdenciárias. Genesis – Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: Genesis, Junho 2003, p. 876 e 877.

FERRAZ, Fernando Basto. Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, Junho 2006, p. 239.

GONÇALVES, Nilton Oliveira. Terceirização de Mão-de-Obra. São Paulo: Ed. LTr, Março 2005, p. 13.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Terceirização e o Papel do Ministério Público do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho. Ano 27, nº 103, julho – setembro de 2001, Coordenação: Nelson Mannrich. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2001, p.28,

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e Intermediação de Mão-de-Obra: Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 75 – 76.

GONÇALVES, Nilton Oliveira. Terceirização de mão-de-obra. São Paulo: Ed. LTr, Março 2005, p. 15 e 17.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Direito do Trabalho, Terceirização e Contratos de Fornecimento Industrial – Notas sobre a Responsabilidade Jurídica de clientes e fornecedores. Revista LTr, Vol. 71, nº 11, Novembro de 2007, p. 1309.

SOUSA, Mauro Cesar Martins de. “Responsabilização do Tomador de Serviços na Terceirização”. In Justiça do Trabalho, nº 208. Porto Alegre: H. S. Editora, ano 18, abril de 2001, p. 15 a 37. In: FERRAZ, Fernando Basto. Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, Junho 2006,p. 260.

CARVALHO, José Luciano Leonel de. Terceirização e a fiscalização do trabalho. Revista LTr. Vol. 73, nº 05, maio de 2009, p. 633.

NASCIMENTO, Marcelo C. Mascaro. Terceirização de serviços no direito do Trabalho. Revista Jurídica Consulex, Ano XVI, nº 359, 1º de janeiro de 2012, p. 18.

CATANHÊDE, Eliane. “Avião Negreiro”. Jornal Folha de S. Paulo - Domingo, 25 de agosto de 2013, Opinião, fls. A2.

Maioria do Tribunal Superior do Trabalho é contra projeto da terceirização. **CUT NACIONAL**, 03 set. 2013. Disponível em:< <http://www.cut.org.br/destaques>>. Acesso em: 05/09/13.

MOREIRA, Adenauer. Enquete: A liberação da terceirização vai favorecer o trabalhador?. Jornal O Povo, coluna Opinião. Fortaleza-Ce, Domingo, 25 de agosto de 2013, p. 6.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. *Como Implantar a Terceirização – Manual Prático do comportamento e da postura jurídica e operacionalmente segura para obtenção de resultados eficazes*. São Paulo: STS Publicações e Serviços, 1999, p. 11. In: FERRAZ, Fernando Basto. Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho. São Paulo: Ed. LTr, Junho 2006, p. 270.

MAUAD, Marcelo. Cooperativas de Trabalho – Sua Relação com o Direito do Trabalho, 2ª edição, São Paulo: Ed. LTr, 2001, p. 212.

SADY, João José. A tutela do meio ambiente de trabalho em face da terceirização. Revista de Direitos Difusos. São Paulo: ADCOAS – Editora Esplanada Ltda., Ano III, vol. 15, set./out. 2002, p. 1960.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Cooperativas de Trabalho. Brasília: Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 72, nº 2, maio/ago 2006, p. 33.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Cooperativas de Trabalho: Considerações sobre a Lei 12.690/2012. Revista dos Tribunais, Ano 101, vol. 922, agosto 2012, p.436, 347, 442 e 446.

GIL, Vilma Dias Bernardes. As Novas Relações Trabalhistas e o Trabalho Cooperado. São Paulo: Ed. LTr, 2002, p. 168.

MAIA, Maurilio Casas. A Cláusula de Unimilitância nas Cooperativas Médicas à Luz da Função Social do Médico e seu Direito Fundamental ao Trabalho. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p. 142.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Acertos e Desacertos do Novo Regime das Cooperativas de Trabalho – Lei nº 12.690/201. Revista LTr, vol. 76, nº 11, Novembro de 2012, p. 1365.

SILVA, Fabio Godoy Teixeira. Cooperativas de Trabalho: gênese ou renascimento? Revista Jurídica Consulex, Ano XVI, nº 375, 1º de setembro de 2012, p. 36.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013, p. 132 e 134.

BRASIL. Lei n.º 12690, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho e institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília DF, 20 jul. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm>. Acesso em: 28 ago.2013

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 331**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 28 ago. 2013.