



**Centro Universitário de Brasília  
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

**ANDRÉ RICARDO NUNES DOS SANTOS**

**A TERCEIRIZAÇÃO E AS COOPERATIVAS NA RELAÇÃO DO  
DIREITO DO TRABALHO**

Brasília  
2015

**ANDRÉ RICARDO NUNES DOS SANTOS**

**A TERCEIRIZAÇÃO E AS COOPERATIVAS NA RELAÇÃO DO  
DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Trabalhista e Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. José Augusto Lyra

Brasília  
2015

**ANDRÉ RICARDO NUNES DOS SANTOS**

**A TERCEIRIZAÇÃO E AS COOPERATIVAS NA RELAÇÃO DO  
DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Direito Trabalhista e Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. José Augusto Lyra

Brasília, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

**Banca Examinadora**

---

Prof. Dr. Nome completo

---

Prof. Dr. Nome completo

**À minha Esposa, Graciele Alves Abrante; e  
minhas filhas, Ana Luíza e Najla Beatriz, com os  
quais aprendo todo dia o sentido da vida.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, em primeiro lugar a minha esposa, Graciele Alves Abrante, pelo apoio e incentivo durante todo o curso. Agradeço as minhas filhas Ana Luíza e Najla Beatriz pela compreensão nos momentos de ausência durante a elaboração desse estudo. Agradeço, por fim, ao meu orientador, Professor José Augusto Lyra, pela colaboração, dedicação e pela paciência durante a realização desse trabalho.

## RESUMO

O presente trabalho busca demonstrar a evolução da legislação que trata da terceirização e cooperativas de trabalho no decorrer da sua história, a fim de conduzir a uma análise sobre como essa relação de trabalho tem sido dinâmica num cenário de globalização, onde as relações de trabalho têm sido cada vez mais específicas. Dessa forma é necessário partir de uma análise histórica para se chegar a um entendimento dos fatores que determinam ou não esse tipo de atividade dentro do cenário jurídico atual, onde a questão central está na distinção entre a atividade principal de uma empresa, a chamada atividade-fim, e as atividades auxiliares, as atividades-meio. A maior parte dos processos trabalhistas decorrentes da terceirização e cooperativas de trabalho se deve justamente à dificuldade em definir claramente qual função é a principal e quais são acessórias. Motivado pelo grande número de questionamentos judiciais dos tribunais sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho, publicou a Súmula 256, que posteriormente foi convertida e atualizada para Súmula 331. Nesse contexto há considerável relevância de uma análise da importância da terceirização e cooperativas de trabalho como fenômeno econômico e social, sua evolução legal e jurisprudencial, no sentido de se investigar os limites já traçados pela lei, doutrina e jurisprudência.

Palavras-chave: Terceirização. Cooperativismo. Jurisprudência. Doutrina. Lei.

## **ABSTRACT**

This study aims to demonstrate the evolution of the legislation that deals with outsourcing and labor unions in the course of its history in order to lead to an analysis of how this working relationship has been dynamic in a global setting where labor relations have been increasingly specific. Thus it is necessary from a historical analysis to arrive at an understanding of the factors that determine whether or not this type of activity within the current legal scenario where the central issue is the distinction between the core business of a company, called activity- Finally, and auxiliary activities, support activities. Most of the labor claims arising from the outsourcing and labor unions is due precisely to the lack of clearly define what function is the primary and which are incidental. Motivated by the large number of court decisions of the courts on the matter, the Superior Labor Court, issued Precedent 256, which was later converted and upgraded to Precedent 331. In this context there is considerable relevance to an analysis of the importance of outsourcing and labor unions as an economic and social phenomenon, its legal and jurisprudential evolution, in order to investigate the limits already set by law, doctrine and jurisprudence.

**Key words:** Outsourcing. Cooperativism. Jurisprudence. Doctrine. Law.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	09
<b>1 A TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	11
<b>1.1 Aspectos gerais da Terceirização</b> .....	11
1.1.1 <i>Aspectos positivos da terceirização</i> .....	12
1.1.2 <i>Aspectos negativos da terceirização</i> .....	13
<b>1.2 Histórico Legislativo da Terceirização</b> .....	14
<b>1.3 Fundamentação Legal da Terceirização</b> .....	18
1.3.1 <i>Terceirização Lícita</i> .....	18
1.3.2 <i>Terceirização Ilícita</i> .....	20
<b>1.4 Terceirização e Mercado de Trabalho</b> .....	22
<b>1.5 Súmula 331 do TST</b> .....	24
<b>2 COOPERATIVAS</b> .....	27
<b>2.1 Definição</b> .....	27
<b>2.2 Princípios e valores do Cooperativismo</b> .....	30
2.2.1 <i>Adesão Livre</i> .....	31
2.2.2 <i>Cada Associação um Voto</i> .....	31
2.2.3 <i>Juros Limitados sobre o Capital</i> .....	33
2.2.4 <i>Neutralidade Política e Religiosa</i> .....	33
2.2.5 <i>Vendas: Dinheiro e a Vista</i> .....	33
2.2.6 <i>Desenvolvimento da educação</i> .....	34
<b>2.3 Objetivos e características do Cooperativismo</b> .....	35
<b>2.4 Cooperativismo no Brasil</b> .....	36
2.4.1 <i>Evolução Legislativa do Cooperativismo</i> .....	36
<b>2.5 Tipos de Cooperativas</b> .....	37
2.5.1 <i>Cooperativas Agropecuárias</i> .....	37
2.5.2 <i>Cooperativas de consumo</i> .....	39
2.5.3 <i>Cooperativas de Produção</i> .....	42
2.5.4 <i>Cooperativas de Trabalho</i> .....	44



<b>3 ESTUDO DE CASO: ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL</b> .....	46
<b>3.1 Julgados sobre Terceirização e Cooperativas de trabalho</b> .....	46
3.1.2 <i>Caso 1 – Ferroban</i> .....	46
3.1.3 <i>Caso 2 – Telecomunicações</i> .....	47
3.1.4 <i>Caso 3 – TST e a Súmula 331</i> .....	48
3.1.5 <i>Caso 4 – SPTrans</i> .....	49
3.1.6 <i>Caso 5 – Cosac</i> .....	50
<b>CONCLUSÃO</b> .....	53
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	56

## INTRODUÇÃO

Na década de 50, com o desenvolvimento acelerado da indústria, surge nos Estados Unidos, como técnica de administração empresarial, a terceirização. Tem como objetivo reduzir custos, trazendo agilidade, flexibilidade e competitividade às empresas. Desde então, a terceirização constitui prática cada vez mais observável nas economias capitalistas.

O Surgimento do cooperativismo, por sua vez, está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento do capitalismo industrial na Europa do século XVIII. O cenário da classe operária, nesse momento da história, era de extrema exploração da força de trabalho e completa ausência de direitos. As cooperativas propunham normas, regras e princípios no intuito de alcançar progresso social baseados em relações mais justas.

Percebe-se, cada vez mais, uma estreita relação das cooperativas de trabalho e a terceirização, nesse sentido, vários foram os momentos que caracterizaram os avanços jurídicos nessa relação de emprego.

Este estudo busca esclarecer o quanto houve de avanço nessa relação com Direito do Trabalho, bem como possibilitar um melhor entendimento do significado dessa correlação no mercado de trabalho.

No Brasil, o termo terceirização foi adotado inicialmente no âmbito da administração de empresas. Posteriormente, os tribunais trabalhistas também passaram a utilizá-lo, podendo ser descrito como a contratação de terceiros visando à realização de atividades que não constituam o objeto principal da empresa.

O Cooperativismo no Brasil foi germinado no meio rural e promovido pelas elites agrárias. A visão política do cooperativismo brasileiro era aquela do controle social tendo como perspectiva da ascensão social rural, apenas a modernização da agricultura. O Estado Brasileiro controlado pela elite agrária, que conservou o poder mesmo com a industrialização urbana, mostrou sua marca autoritária e intervencionista na criação das cooperativas e na regulamentação jurídica do Direito do Trabalho.

A terceirização e as cooperativas sofreram várias alterações ao longo da sua história, motivados pelo acelerado processo de globalização, onde as empresas buscam cada vez mais diminuir seus custos, aumentar sua produtividade e otimizar

seus recursos humanos e matérias, agregados a obtenção de novas tecnologias, para melhor competir com o mercado interno, gerando uma maior demanda pela contratação de serviços em função da atividade.

Essa atividade, quando vinculada à terceirização e cooperativas de trabalho, precisa ser claramente identificada quanto a sua atuação nas atividades meio ou fim, na relação de emprego. Esse é um dos pontos relevantes abordado na presente pesquisa.

Muitas vezes a terceirização é objeto de fraude. Havendo subordinação, exclusividade e jornada determinada o vínculo trabalhista será reconhecido e fica configurada a fraude na terceirização. Além disso, na terceirização a prestação do serviço deve se caracterizar necessariamente como atividade fim da empresa.

Já no cooperativismo, uma cooperativa não serve para fornecer mão – de – obra a empresas. Só é legítima uma cooperativa quando ela represente o resultado de uma união voluntária dos trabalhadores e que seja, por si só, uma atividade autônoma.

O objetivo deste estudo é abordar a evolução da legislação trabalhista no âmbito da terceirização bem como das cooperativas de trabalho, expondo sua dinâmica em função da adequação as novas realidades apresentadas, dentro de um cenário marcado pela globalização, visando à regulação no mercado de trabalho dessa atividade.

Para atingir esse objetivo, utilizamos a pesquisa bibliográfica e a revisão da literatura para a construção do referencial teórico. Assim, o trabalho está estruturado em 4 capítulos.

O primeiro capítulo, apresenta um levantamento da história, evolução, fundamentação legal, aspectos e características da terceirização num contexto geral e específico, considerando que a ausência de legislação sobre o instituto permitiu sua utilização indevida, principalmente direcionada a burlar direitos trabalhistas, o que foi relativamente reduzido com o trabalho interpretativo dos tribunais trabalhistas, produzindo Súmula que regulamenta o assunto.

O segundo capítulo propõe uma análise da origem, evolução, fundamentação legal, aspectos e características do cooperativismo num contexto geral e específico, na qual o sistema cooperativo exerce um papel de destaque na economia, frente ao mercado de trabalho.

O terceiro capítulo buscará consolidar a ideia proposta durante todo o estudo, apresentando julgados e suas respectivas decisões no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, considerando um cenário atual da realidade dos processos trabalhistas.

Ao longo do estudo, deverá ficar claro o quanto as relações de trabalho no âmbito da terceirização e cooperativas de trabalho, tiveram alterações no decorrer da sua história, exatamente para estabelecer a licitude na relação de prestação de serviços entre o prestador e tomador de serviços.

## **1 TERCEIRIZAÇÃO**

### **1.1 Aspectos gerais da Terceirização**

A expressão terceirização surge de um neologismo resultante da combinação entre a palavra “terceiro”, acrescido de “izar”, que dá sentido de ação. O sentido de “terceiro” no fenômeno da terceirização não se resume a sua conotação jurídica, mas ao significado usado no campo da administração de empresas: aquele outrem, a quem é descentralizada as atividades da empresa. Este é, pois, o significado do “terceiro”, de onde surge a palavra terceirização (HENRIQUE; DELGADO, 2004).

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo de tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral 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; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de laborar, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2014).

No Brasil, a terceirização foi gradativamente implantada com a vinda das primeiras empresas multinacionais, principalmente, as automobilísticas no início da década de 80.

Essas fábricas adquiriam as peças de outras empresas, guardando para si a atividade fundamental de montagens de veículos. Desde aquela época até aproximadamente 1989, a terceirização era conhecida como contratação de serviços e vinha sendo aplicada apenas para reduzir custo de mão-de-obra. As empresas utilizavam-se desse recurso simplesmente para obter algumas economias em gerar ganho de qualidade, especialização, eficácia e produtividade (BOMFIM,2010).

Segundo Martins (2014), a necessidade crescente de maior produtividade, agilidade e redução de custos das empresas, reflexo de uma economia mundial intensamente interligada, acarretou em uma grande transformação nos modelos das empresas que passaram a buscar a descentralização de suas atividades. É nesse contexto que a terceirização se encontra consolidada, revelando-se uma medida eficaz para a diminuição de custos e para a especialização da empresa, que passa a contratar terceiros para exercer atividades que outrora eram desenvolvidas por pessoal próprio.

### **1.1.1 Aspectos positivos da terceirização**

O principal aspecto, sob o enfoque administrativo, é a alternativa para melhorar a qualidade do produto e/ou serviço vendido, favorece a produtividade e utiliza mão de obra especializada dos serviços. Nesse sentido, obtêm-se um controle da qualidade total dentro da empresa.

Atualmente, um dos desafios básicos dos administradores de empresas tem sido a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço.

Adotando a terceirização, a empresa poderá concentrar seus recursos e esforços na sua própria área produtiva, na área em que é especializada, melhorando a qualidade do produto e sua competitividade no mercado. A terceirização não deixa de ser um aperfeiçoamento das técnicas de produção com vista no barateamento do produto final da empresa, não podendo essa situação ser ignorada pelo Direito, principalmente pelo Direito do Trabalho (MARTINS,2014).

Castro (2000) aponta como vantagens da terceirização o crescimento do número de empresas dentro da economia nacional, aumentando o número de postos de trabalho, e conseqüentemente agregando benefícios que refletirão na sociedade de forma geral. Não se discute a importância social da empresa, que tem o objetivo que transcende o interesse dos indivíduos que a compõem.

Essa importância é mais intensa no campo econômico e social, pois um dos principais objetivos do Direito do Trabalho é o pleno emprego, ou seja, a garantia de trabalho para todos. Com isso pretende-se reduzir custos, pela eliminação de postos de trabalho, manutenção de reduzido quadro de empregados, economia com contratação e treinamento, com encargos sociais, dentre outros.

Castro (2000) ainda aponta que a terceirização deve ser vista como um avanço das técnicas de administração possibilitando maior número de empresas em funcionamento, com evidente distribuição de capital para um quantitativo maior de pessoas; redução de procedimentos administrativos internos, com equivalente redução de custos indiretos, melhora da qualidade dos serviços, decorrente da especialização com efetiva diminuição do custo do produto final; simplificação da organização, com direcionamento dos recursos humanos e materiais para o aperfeiçoamento da atividade principal, produtos ou serviços.

Também é reconhecido que o empregado em pequenas empresas é tratado com maior aproximação pessoal, e não um número, o que o dignifica e, ao mesmo tempo, valoriza seu talento.

### **1.1.2 Aspectos negativos da terceirização**

Destacamos dois problemas pontuais: a rotatividade da mão-de-obra e a perda da identidade de classe do trabalhador. O primeiro problema encontra-se diretamente relacionado à dinâmica da terceirização.

A prestadora de serviços escolhe o obreiro, que será responsável por desempenhar a função contratada pela empresa-cliente, sujeitando o trabalhador terceirizado ao seu poder diretivo. Além disso, os terceirizados subordinam-se, ainda que indiretamente, ao poder empresarial da tomadora de serviços que, além de estabelecer a forma de realização da tarefa pode, a qualquer momento, pedir à empresa terceirizante a substituição daquele obreiro que não lhe aprover. Nesta

esteira, os empregados terceirizados não estabelecem vínculos jurídicos com a tomadora ou com o produto final de seu labor (MIRAGILIA,2008).

Daí surge o segundo problema: “A perda da identidade de classe do trabalhador” como aponta Delgado (2004).

De acordo com Miragilia (2008) isso significa que mesmo, laborando dentro da empresa tomadora, o obreiro não se insere de forma permanente em sua estrutura, de modo que não faz parte dos planos de carreira, e, como não é considerado empregado efetivo, na maioria das vezes, lhe é negado o direito de participar dos treinamentos e dos programas de incentivo lançados.

Por sua vez, o princípio da continuidade da relação de emprego preceitua ser de interesse da sociedade a integração do empregado na estrutura funcional da empresa.

A terceirização inviabiliza também este princípio, uma vez que o terceirizado nunca se torna uma peça fixa da empresa tomadora, sendo sempre um membro externo que participa de forma ocasional do ciclo produtivo em atividades periféricas (HENRIQUE; DELGADO, 2004).

Percebe-se, também, a redução dos efeitos do princípio da primazia da realidade sobre a forma ou contrato realidade, na medida em que a relação sócio jurídica de trabalho desloca-se da posição obreiro-empresa e passa a figurar na relação obreiro-empresa terceirizante. Os efeitos negativos da terceirização afetam ainda o princípio dos direitos trabalhistas, na medida em que referido fenômeno possibilita a rotatividade do terceirizado nas empresas, o que, por si só, reduz a segurança do trabalhador. Na verdade, o próprio mecanismo terceirizante favorece a redução dos direitos trabalhistas, melhor, “a redução do valor da força de trabalho” (DELGADO,2004).

## **1.2 Histórico Legislativo da Terceirização**

A terceirização já se encontrava em curso em outras partes do mundo, como é o caso dos Estados Unidos da América e da Europa, quando chegou ao Brasil em meados da década de 1970, com a instalação de empresas multinacionais, muitas das quais já adotando em suas origens a terceirização como forma de obter maior produtividade.

Não havendo no ordenamento jurídico brasileiro uma previsão legal sobre o tema, a CLT tratou de forma superficial sobre descentralização em pouco mais de dois artigos, concernentes às questões relacionadas à subcontratação, como é o caso da subempreitada (art. 455, *caput*) e da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, da CLT). Por um longo período a terceirização não foi vista como um “fenômeno”, principalmente no Brasil, em virtude de não ter provocado grandes impactos nas relações econômicas e laborais. (DELGADO, 2012).

Os primeiros instrumentos a normatizarem o fenômeno da terceirização no Brasil foram a Lei n. 4.886/65 e os Decretos-Leis n. 1.212 e 1.216 ambos de 1966.

A Lei n. 4.886/65 trata da representação comercial autônoma e é destacada pela doutrina como forma de terceirização,

Pois a representação comercial envolve a execução de atividades acessórias ligadas à atividade-fim de empresa mercantil e o labor não é exercido com pessoalidade e subordinação direta. Com isso fica evidente a existência de um típico contrato civil que envolve relações de trabalho, sem que se configure o contrato de trabalho. (HENRIQUE; DELGADO, 2004. pg.96).

Já os decretos-Leis nº 1.212 e nº 1.216, embora não tivessem como tema central a terceirização, autorizavam a prestação de serviços de segurança bancária por empresas interpostas na relação trabalhista. A relação de trabalho vai deixando de ser polarizada para ganhar contorno triangular (HENRIQUE, 2004).

No ano seguinte é editado novo decreto-lei n. 200/67 e Lei 5.645/70:

Decreto-Lei nº 200/67, art. 10, § 7º - Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Lei nº 5.645/70, art. 3º, parágrafo único - As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei número 200, de 25 de fevereiro de 1967. (Revogado pela Lei nº 9.527, de 1997).



O texto do diploma, induzia a administração estatal a desobrigar-se da realização de tarefas executivas, instrumentais, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato. De acordo com Delgado (2014), à medida que a administração estatal submete-se ao princípio da legalidade e à medida que surge lei determinando o procedimento de descentralização dos encargos de execução aventados pelo Dec.-Lei n. 200, fica claro que certo conjunto de tarefas enfrentadas pelos entes estatais poderia ser efetuado através de empresas concretizadoras desses serviços, portanto, mediante terceirização.

Na década seguinte o principal diploma a tratar do tema foi a Lei nº 6.019/74 que regulamenta o trabalho temporário, aquele prestado por uma pessoa física, empregado de empresa de trabalho temporário, a outra empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Lei nº 6.019/74, art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Nos anos 80 é editada a Lei nº 7.102/83, regulamentada pelo Decreto nº 89.056/83, que autorizava a terceirização do trabalho de vigilância e transporte de valores no setor financeiro. Tal lei foi alterada pela Leis nº 8.863/94 e 9.017/95, autorizando a terceirização para funcionamento e contratação de serviços de vigilância patrimonial, de pessoas físicas e transportes de qualquer outro tipo de carga, além da vigilância de valores.

Lei nº 7.102/83, art. 10º - Parágrafo único. São considerados como segurança privada as atividades desenvolvidas em prestação de serviços com a finalidade de: § 2º - As empresas especializadas em prestação de serviços de segurança, vigilância e transporte de valores, constituídas sob a forma de empresas privadas, além das hipóteses previstas nos incisos do caput deste artigo, poderão se prestar ao exercício das atividades de segurança privada a pessoas; a estabelecimentos comerciais, indústrias, de prestação de serviços e residenciais; a entidades sem fins lucrativos; e órgãos e empresas públicas.

É importante citar que a Lei nº 7.102/83, diferentemente da Lei nº 6.019, tratou da terceirização permanente, embora restrita a determinadas atividades.

A Lei nº 8.949/94, acrescentou parágrafo único ao artigo 224 da CLT, aparentemente introduzindo nova hipótese de terceirização, segundo o qual não há vínculo empregatício entre a cooperativa e seus cooperados nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. Embora não tivesse voltado diretamente à terceirização, muitos vêm utilizando a referida norma para a prática da *marchandage*, onde há fraude, mera locação de mão-de-obra, e, portanto, vínculo de emprego (HENRIQUE; DELGADO, 2014).

Com a retração do mercado, o judiciário não encontrou outra saída a não ser colaborar com a nova tendência, ampliando as hipóteses de terceirização, o que pôde ser observado pelo cancelamento da Súmula nº 256 do TST e consequentemente edição da Súmula nº 331 do TST.

Súmula nº 256 do TST – Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Súmula nº 331 do TST – 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.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/1974);

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988);

III - 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;

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos 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.º 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.

É importante destacar que a aprovação da Súmula 331 não foi unânime, sendo alvo de muitas críticas por parte dos estudiosos do Direito do Trabalho, que eram contrários ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria.

### 1.3 Fundamentação Legal da Terceirização

#### 1.3.1 Terceirização Lícita

Licitas são as previstas na Súmula nº 331 do TST (resultando que as terceirizações das Leis nº 6.019/74 e 7.102/83 já contam no entendimento jurisprudencial). Delgado (2014) esclarece, que no caso do inciso III da citada Súmula, a terceirização somente será lícita se houver ausência de pessoalidade e subordinação.

Para que a terceirização se fundamente de forma lícita, sem que configure mera intermediação de mão-de-obra ou *marchandage*, alguns requisitos têm de estar presentes.

Constituem quatro grandes grupos de situações sociojurídicas delimitadas para se evidenciar uma terceirização lícita. São elas:

Situações empresarias que autorizem contratação de trabalho temporário (Súmula 331, I).

Súmula nº 331 do TST – 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.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/1974);

### Situações relacionadas as atividades de vigilância:

III - 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;

### Situações relacionadas a atividades de conservação e limpeza:

III - 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;

A terceirização legal é autorizada por lei. Ex.: Lei nº 7.102/83, Lei nº 6.019/74, art. 455 da CLT. Bomfim (2014) ressalta que, se não forem atendidos os requisitos impostos por essas leis, a terceirização será ilegal, ou quando, fora desses casos, for praticada em fraude à CLT (art. 9º c/c arts. 2º e 3º da CLT), ensejando o vínculo com o tomador.

Regular é a terceirização de mão de obra ligada a atividade-meio, quando ausentes os requisitos do vínculo de emprego entre o trabalhador e o tomador, ou quando a Administração Pública contratar por licitação em caso de necessidade, desde que não seja em fraude ao concurso público.

Verifica-se que, além das situações legalmente previstas nas Leis 6.019/74 e 7.102/83, mencionadas acima, a Súmula acrescentou os serviços de conservação e limpeza e os ligados à atividade-meio do tomador. Pode-se dizer que ambas as situações se resumem em apenas uma: serviços ligados a atividade-meio do tomador.

Conforme bem salientado por Barros (2010), teve-se portanto, o Tribunal Superior do Trabalho aos objetivos da terceirização, que visa, do ponto de vista teórico, a maximizar a qualidade dos serviços e diminuir os custos operacionais.

No âmbito da Administração Pública Federal é admitida a terceirização de serviços com fundamento no Decreto nº 2.271, de 07/07/97, que regulamentou a Medida Provisória nº 1.606/96, transformada na Lei nº 9.632/98, e em seu art. 1º, §1º, traz expressamente as hipóteses admitidas:

Art. 1º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

É importante frisar que a terceirização tem por escopo a especialização da empresa e não é, ao contrário da interpretação que lhe é dada por muitos, forma de flexibilização das normas trabalhistas.

A terceirização não é motivo para a precarização das relações de trabalho, nem meio para a empresa desviar-se do pagamento de verbas trabalhistas. Seu objetivo é, como salientado acima, especializar a empresa, maximizando a qualidade dos serviços e reduzindo os custos operacionais.

Partindo desse pressuposto, será considerada lícita a terceirização que efetivamente representar a contratação de serviços especializados, destinada ao aperfeiçoamento da produção como um todo, tendo em vista a possibilidade de implementação de tecnologias e métodos específicos de produção, sem retirar dos trabalhadores os direitos trabalhistas já conquistados (Revista Eletrônica TRT, 1ª Região, nº2,2012).

Pela terceirização lícita, é possível um ganho produtivo e qualificativo tanto da empresa tomadora de serviços, quanto da prestadora, tendo em conta que ambas atuarão de modo mais especializado, podendo agregar valor aos seus produtos e serviços.

### **1.3.2 Terceirização Ilícita**

Em sentido amplo, pode-se definir terceirização ilícita como aquela que tenha por finalidade violar as regras trabalhistas existentes, permitindo a sonegação de direitos aos trabalhadores ou a redução de seus rendimentos, bem como aquela que ofenda as disposições constitucionais e legais no tocante à contratação pela Administração Pública (Revista Eletrônica TRT, 1ª Região, nº2,2012).

Bomfim (2014) conceitua que a terceirização irregular; embora a lei não proíba (por isso não é ilícita); viola princípios básicos de Direito do Trabalho ou

regras administrativas. Citamos como exemplo a terceirização de atividade-fim nos casos em que o vínculo não se forme com o tomador de serviços, em virtude do rodízio de trabalhadores (falta de pessoalidade); ou quando, apesar da pessoalidade (trabalhadores fixos) a lei impede a formação de vínculo como o tomador – Administração Pública – art. 37, II da CRFB.

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Por outro lado, atividade-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica. Excluídas as quatro situações-tipo que ensejam a terceirização lícita, não há na ordem jurídica ou preceito legal a dar validade trabalhista a contratos mediante os quais uma pessoa física preste serviços não eventuais, onerosos, pessoais e subordinados a outrem (arts. 2º, caput, e 3º, caput, CLT), sem que esse tomador responda, juridicamente, pela relação laboral estabelecida (DELGADO, 2014).

Não obstante, embora a terceirização seja uma realidade com a qual não cabe concordar ou discordar, sua utilização traz em si algo de incômodo aos operadores do Direito do Trabalho, em razão da pulverização dos trabalhadores que provoca, fazendo com que haja perda da força coletiva própria do agrupamento de obreiros que geralmente ocorre quando atuam junto ao seu próprio empregador.

Ademais, há um natural distanciamento do empregador dos terceirizados, tornando a relação entre eles menos afetuosa e dificultando a percepção dos anseios e necessidades cotidianos. Isso talvez seja a causa de situações, não raras, nas quais são encontrados trabalhadores em condições extremamente precárias, sem água ou possibilidade de atender suas necessidades fisiológicas, sem que o empregador se aperceba da ausência de humanidade na forma que está tratando seu empregado.

Em Racello e Munhoz (2013) encontramos algumas hipóteses de práticas ilícitas de terceirização:

- Uma empresa cria outra que irá absorver o seu setor de manutenção, que irá lhe prestar serviços com exclusividade;
- Uma empresa contrata o serviço de outra, sem ampla e total autonomia da prestadora, que não direciona o trabalho, não assume os riscos da atividade e não auferes os lucros do empreendimento econômico;
- Uma empresa ajusta um serviço com uma prestadora, cujo objeto social não guarda harmonia com a prestação do serviço ou com a execução da obra;
- Uma empresa contrata um serviço de outra, e os empregados da prestadora ficam à inteira disposição da tomadora, que direciona o trabalho realizado, com amplo poder de mando e comando sobre aqueles, enfim, com ampla interferência no curso da execução da obra, de forma econômica e administrativa.

De acordo com Martins (2012, p. 163), a terceirização ilícita diz respeito a locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos empregados.

#### **1.4 Terceirização e Mercado de Trabalho**

Uma das principais manifestações de gestão da força de trabalho na atualidade é a terceirização, cuja significativa abrangência no mercado de trabalho brasileiro intensificou-se, especialmente, a partir de 1990. Conforme dados do Ministério do Trabalho, neste período (especificamente entre os anos de 1988 e 1993), a terceirização cresceu sua participação no mercado informal de trabalho de 38% para 50%.

Percebe-se, conforme salienta Delgado (2014, pg.112), que os setores onde ocorrem as maiores incidências da terceirização são aqueles tidos como de apoio sócio administrativo das empresas, ou seja, ligados à manutenção da estrutura empresarial, bem como ao aspecto psíquico-físico da relação empregatícia.

É importante destacar que um dos fatores que determinou a disseminação do fenômeno da terceirização foi a brutal concorrência entre as empresas, que foram levadas à especialização, fazendo com que contratassem os

serviços de outras empresas para a realização de atividades não ligadas ao negócio principal.

O processo de terceirização está associado à focalização, que é a estratégia das empresas de concentrar suas atividades naquilo que é o segredo do negócio, facilitando a gestão empresarial, para diminuir a diversidade das formas de organização da produção e do trabalho. Com a terceirização, as empresas têm condições de reduzir custos e melhorar o desempenho e a qualidade, uma vez que realizam um menor número de processos, o que é importante para enfrentar a concorrência (CAMPOS, 2002).

De acordo com Queiroz (1998), empresas que já passaram pela fase de acentuada centralização e verticalização, adotando o processo de terceirização, perceberam os benefícios de terem se tornado mais ágeis, eficientes, eficazes, ganharam qualidade, especialização e, finalmente, como resultado da terceirização, competitividade dos seus produtos no mercado.

A terceirização está relacionada com a opção das empresas em administrar o contrato com fornecedores, no sentido de conseguir redução de custos e melhoria da qualidade, pois deixam de desenvolver produtos e serviços, que passam a ser feitos por outras empresas especializadas nestas atividades.

Caracteriza-se como uma técnica moderna de gestão empresarial, baseada em mudanças estruturais, tendo como objetivo a concentração de esforços para a atividade principal da empresa. Está relacionada com a qualidade, a competitividade e a produtividade, e a empresa concentra-se no seu produto estratégico, deixando que as tarefas secundárias e auxiliares sejam feitas por empresas especializadas.

A situação econômica, agravada pela recessão, obrigou as empresas a passarem por um processo de reestruturação, no sentido de se adaptarem aos novos tempos, sob pena de não conseguirem sobreviver; com a crise, foram obrigadas a procurar nas empresas de prestação de serviços uma parceria para a realização de diversas atividades, que elas mesmas cumpriam.

A terceirização gera, para as empresas contratantes, uma parceria na busca de objetivos comerciais, cada uma aprimorando a sua especialidade, buscando a qualidade; com isso o trabalhador também busca o aprimoramento profissional, tanto o empregado da tomadora como o da prestadora dos serviços.



A empresa tomadora dos serviços deixa de ser responsável por todas as fases desse processo produtivo, o que repercute no Direito do Trabalho, que sempre esteve apoiado na empresa autossuficiente, uma vez que, com a terceirização, há uma desconcentração produtiva e econômica, pois o fornecimento de bens e serviços é buscado no mercado (CAMPOS, 2002).

### 1.5 A Súmula 331 do TST

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), foi aprovada pela Resolução Administrativa nº 23/ 93, de 17 de dezembro de 1993, de acordo com a orientação de órgão Especial do TST, sido publicada no Diário da Justiça da União de 21 de dezembro de 1993.

A Súmula 331 do TST foi dividida em seis tópicos, cada qual tratando de vários assuntos, inclusive aquelas que não eram previstos na antiga Súmula 256 da mesma Corte, como os serviços à Administração Pública e os serviços de limpeza, demonstrando que a revisão efetuada trouxe também novidades, ampliando seu conteúdo.

Súmula nº 331 do TST – 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.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/1974);

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988);

III - 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;

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos 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.º 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.

O inciso I repetiu a redação do Enunciado da antiga Súmula nº 256, no sentido de considerar ilegal a contratação de mão-de-obra através de empresa interposta, já que a terceirização tem como objetivo a prestação de serviços e não locação permanente de mão-de-obra.

O texto do inciso II, tratou de terceirização, especificamente no setor público, com o intuito de evitar fraudes e seguir o mandamento constitucional, previsto no art. 37, inc. II, no sentido de que a pessoa somente se torna funcionária ou empregada pública, mediante concurso.

O Tribunal Superior do Trabalho flexibilizou a possibilidade de se contratar empresas prestadoras de serviços, conforme consta no inciso III, prevendo a possibilidade da contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio das empresas.

No entanto, menciona a possibilidade de ser reconhecido o vínculo de emprego no caso de existir subordinação e pessoalidade do trabalhador para com a empresa tomadora dos serviços.

Importante consequência da terceirização, consta no inciso IV do Enunciado nº 331, que cuida da responsabilidade do tomador dos serviços em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, e sofreu alteração em sua redação pela Resolução nº 96/2000, realizada pelo Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, passando a vigorar com a seguinte redação:

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

Antes do Enunciado nº 331 ser editado, o tema da contratação de empresas de prestação de serviços era tratado pelo Enunciado nº 256, publicado no Diário da Justiça da União de 09 de setembro de 1986, nos seguintes termos:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 03/01/74 e 7.102, de 20/06/86, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

O enunciado, em comento, foi alvo de muitas críticas por parte dos estudiosos do Direito do Trabalho, que não aceitavam a posição do TST acerca da matéria. Abaixo destacamos alguns comentários feitos à época.

Arnaldo Sussekind disse que o Enunciado nº 256 não proibia uma empresa de contratar prestadora de serviço ou empreiteira, para a execução de serviços ou obras, mas que a proibição estava restrita à contratação de trabalhadores por empresa interposta, não podendo supor “por ferir o sistema jurídico nacional, é que a Súmula em foco tenha tido a intenção de proibir os 40 legítimos contratos de prestação de serviços ou de empreitada de obras, previstos no Código Civil”<sup>1</sup>

Paulo Teixeira Coelho entendeu que o Enunciado nº 256 caracterizou como ilegal toda e qualquer contratação de empresa prestadora de serviços, e que existiam várias atividades de prestação de serviços a terceiros que não configuravam a locação de mão-de-obra. Assim, o Enunciado em foco “foi extremamente infeliz, pois generaliza o conceito de empresa interposta, e estende-se a toda e qualquer empresa de prestação de serviços a terceiros”<sup>2</sup>.

Irani Ferrari disse que o Enunciado em questão “considera ilegal ‘ab initio’, o que poderá ser legal, porque não revogadas as formas de prestação de trabalho sob o enfoque da locação de serviços ou empreitadas” e que ainda era “contrário ao princípio da livre iniciativa e contra o código civil, no que respeita às prestações de serviços e também às empreitadas, se configuradas legalmente, este fim, podendo guardar seus aspectos de autonomia ou de legítimos empregadores”<sup>3</sup>.

Almeida (1993) deu a interpretação no sentido de que “em nenhum momento quis o Enunciado transcrito eivar de nulidade a verdadeira terceirização, que consiste na contratação de empresas prestadoras de serviços para a realização das operações secundárias, ainda que permanentes, assim consideradas, como já se frisaram, aquelas que não se relacionem com a atividade-fim”.

<sup>1</sup> Enunciado n. 256: a mão-de-obra contratada e empresas de prestação de serviços, Revista LTr, vol. 51, p. 276.

<sup>2</sup> Empresas prestadoras de serviços – Enunciado n. 256 – Súmula de jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho. Suplemento Trabalhista LTr, n. 35, p. 179-180.

<sup>3</sup> Enunciado n. 256 do TST. Suplemento Trabalhista LTr, n. 7, p. 28.

Dentro desta ótica a contratação interposta de trabalhadores só é permitida dentro das quatro hipóteses previstas acima, quais sejam:

- 1) trabalho temporário de acordo com a Lei n. 6.019/74;
- 2) atividades de conservação e limpeza nos moldes da Lei n. 5.645/70;
- 3) serviço de vigilância bancária conforme Lei n. 7.102/83 e
- 4) serviços ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta entre a empresa tomadora do serviço e o trabalhador terceirizado.

Nesse cenário, é portanto, importante estabelecer a diferença entre terceirização lícita e ilícita ou terceirização legal ou ilegal (RACELLO; MUNHOZ, 2013).

A terceirização interna inspirou a Súmula nº 331 do TST. A externa liga-se mais de perto à questão do grupo empresarial. Essa Introdução começa tratando de ambas, para depois se deter na primeira (VIANA *et al.*, 2011).

Por todo o exposto, é indiscutível que o fenômeno da terceirização vem de encontro aos princípios e postulados básicos inseridos na Consolidação das Leis Trabalhistas, tais como os princípios da proteção, o da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade sobre a forma e o da indisponibilidade das leis trabalhistas.

## **2 COOPERATIVAS**

### **2.1 Definição**

Cenzi (2012) define que o termo “cooperação” origina-se do verbo latino *cooperari*, uma junção de *cun* e *operari*, resultando no significado de operar juntamente com alguém, prestando auxílio para um fim comum.

As cooperativas são um tipo de empreendimento que o motivo de “serviço” substitui o de “lucro” e em que o grupo “proprietário-usuário” substitui o “intermediário”. Pode-se definir uma cooperativa como uma associação voluntária

com fins econômicos, podendo nela ingressar os que exercem uma mesma atividade.

O Surgimento do cooperativismo liga-se ao desenvolvimento do capitalismo industrial na Europa do século XVIII, como expressão de um movimento operário, reagindo as condições de extrema exploração então existentes. Neste contexto crianças de menos de nove anos trabalhavam das seis da manhã às seis da noite e os adultos tinha uma jornada de catorze horas de trabalho. Nesta época não existia nenhum sistema previdenciário, nenhuma segurança no emprego (RIOS, 2007).

As cooperativas começaram a conquistar seu espaço e a se desenvolverem no século XIX. Estavam destinadas a substituir a empresa comercial capitalista. Segundo o desejo e vontade dos pioneiros, o sistema tomaria vulto, atrairia um número considerável de adesões e, em pouco tempo, criar-se-ia uma comunidade cooperativa (BENATO, 1996).

Do ponto de vista sociológico, cooperação é uma forma de integração social e pode ser entendida como ação conjugada em que pessoas se unem, de modo formal ou informal, para alcançar o mesmo objetivo. A cooperação, quando organizada segundo estatutos previamente estabelecidos, dá origem a determinados grupos sociais. Dentre tais grupos as cooperativas representam aqueles que visam, em primeiro lugar, a fins econômicos e educativos (PINHO, 1966, p.8)

O cooperativismo assinala o sistema econômico fundado na cooperação, que, com a mesma significação de cooperar, de que é derivado, mostra a maneira por que o cooperativismo se realiza: pela congregação de várias pessoas no sentido de estabelecer a sociedade, que vem tratar e defender os seus interesses econômicos, seja na forma de trabalho, de comércio ou de indústria, em sentido estrito ou mesmo para atender a interesse de ordem moral ou cultural, tais como se anotam na cooperativa editorial ou de fomento cultural (SILVA, 1961).

De acordo com Franke (1973, p.1) a palavra “cooperativismo” pode ser tomada em duas acepções. Por um lado, designa o sistema de organização econômica que visa a eliminar os desajustamentos sociais oriundos dos excessos da intermediação capitalista; por outro, significa a doutrina corporificada no conjunto de princípios que devem reger o comportamento do homem integrado naquele sistema.

Numa sociedade cooperativa regular é necessária a existência de dois princípios: remuneração diferenciada (a cooperativa permite que o cooperado obtenha uma retribuição pessoal superior àquilo que obteria caso não fosse associado) e dupla qualidade (o associado deve ser ao mesmo tempo cooperado e cliente, auferindo as vantagens dessa duplicidade de situações), (DELGADO, 2014).

No Brasil, a cultura da cooperação é observada desde a época da colonização portuguesa. Esse processo emergiu no Movimento Cooperativista Brasileiro surgido no final do século 19, estimulado por funcionários públicos, militares, profissionais liberais e operários, para atender às suas necessidades.

O movimento iniciou-se na área urbana, com a criação da primeira cooperativa de consumo de que se tem registro no Brasil, em Ouro Preto (MG), no ano de 1889, denominada Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto. Depois, se expandiu para Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, além de se espalhar em Minas Gerais.

Em 1902, surgiram as cooperativas de crédito no Rio Grande do Sul, por iniciativa do padre suíço Theodor Amstadt. A partir de 1906, despontaram e se desenvolveram as cooperativas no meio rural, idealizadas por produtores agropecuários. Muitos deles de origem alemã e italiana.

Os imigrantes trouxeram de seus países de origem a bagagem cultural, o trabalho associativo e a experiência de atividades familiares comunitárias, que os motivaram a organizar-se em cooperativas.

Com a propagação da doutrina cooperativista, as cooperativas tiveram sua expansão num modelo autônomo, voltado para suprir as necessidades dos próprios membros e assim se livrarem da dependência dos especuladores. Embora houvesse o movimento de difusão do cooperativismo, poucas eram as pessoas informadas sobre esse assunto, devido à falta de material didático apropriado, imensidão territorial e trabalho escravo, que foram entraves para um maior desenvolvimento do sistema cooperativo.

Em 02 de dezembro de 1969 foi criada a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) e no ano seguinte, a entidade foi registrada em cartório. Nascia formalmente aquela que é a única representante e defensora dos interesses do cooperativismo nacional. Sociedade civil e sem fins lucrativos, com neutralidade política e religiosa.

A Lei 5.5764/71 disciplinou a criação de cooperativas, porém restringiu a autonomia dos associados, interferindo na criação, funcionamento e fiscalização do empreendimento cooperativo. A limitação foi superada pela Constituição de 1988, que proibiu a interferência do Estado nas associações, dando início à autogestão do cooperativismo.

Em 1995, o cooperativismo brasileiro ganhou o reconhecimento internacional. Roberto Rodrigues, ex-presidente da Organização das Cooperativas Brasileiras, foi eleito o primeiro não europeu para a presidência da Aliança Cooperativista Internacional (ACI). Este fato contribuiu também para o desenvolvimento das cooperativas brasileiras.

No ano de 1998 nasceu o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop). A mais nova instituição do Sistema "S" veio somar à OCB com o viés da educação cooperativista. É responsável pelo ensino, formação, profissional, organização e promoção social dos trabalhadores, associados e funcionários das cooperativas brasileiras.

O cooperativismo brasileiro entrou no século 21 enfrentando o desafio da comunicação. Atuante, estruturado e fundamental para a economia do País tem por objetivo ser cada vez mais conhecido e compreendido como um sistema integrado e forte.

## **2.2 Princípios e Valores do Cooperativismo**

Através da história, os princípios cooperativos permaneceram relativamente simples. Envolve um grupo de pessoas que, reúnem seus recursos comuns para prover para si uma coisa ou serviço de que todos necessitam de tempos em tempos. Na administração da empresa, cada membro tem apenas um voto, seja qual for seu investimento individual no negócio.

A cooperativa é uma organização de pessoas, não de dinheiro, e é operada do mesmo modo como são as eleições locais, estaduais e nacionais. Não é caridade; sua única razão de existir é o serviço que pode prestar a seus membros. O aplicar os princípios da democracia na economia constitui a declaração de liberdade de empreendimento e reconhece que não há liberdade de empreendimento no monopólio (BERGENGREN, 2011).

Os princípios que norteiam a constituição de uma cooperativa de trabalho são os mesmos que devem estar presentes na constituição de qualquer tipo de cooperativa. Denominados de princípios de Rochdale (POLONIO, 2000).

### **2.2.1 Adesão Livre**

O Princípio da adesão livre, foi incorporado pela Lei nº 5.764/71 em seu artigo 29, nos seguintes termos:

Art. 29. O ingresso nas cooperativas é livre a todos que desejarem utilizar os serviços prestados pela sociedade, desde que aderiram aos propósitos sociais e preencham as condições estabelecidas no estatuto, ressalvado o disposto no art. 4º, item I, desta Lei.

§ 1º a admissão dos associados poderá ser restrita, a critério do órgão normativo respectivo, às pessoas que exercem determinada atividade ou profissão, ou estejam vinculadas a determinadas entidades.

O princípio da adesão livre tem sido, de certa forma, um empecilho para àquelas que pretendem travestir a relação empregatícia, num processo de terceirização simulada, por meio de sociedades cooperativas, eis que, se, por um lado, o contratante dos serviços (antigo empregador) pretende permanecer com os mesmos empregados, em face da experiência já adquirida nos serviços que lhes eram confiados, depara-se, por outro lado, com o princípio da adesão livre, segundo o qual a porta da sociedade cooperativa deve estar aberta a qualquer que dela queira fazer parte como associado. As restrições legalmente permitidas não têm sido suficientes para tirar o desconforto dos contratantes de serviços (POLONIO, 2000).

### **2.2.2 Cada Associação um Voto**

A cada associado um voto implica a democratização da administração da cooperativa, ou seja, todos podem participar da administração da sociedade cooperativa. A Lei nº 5464/71 incorporou o princípio, dispondo que cada associado tem direito a um voto nas assembleias gerais, independentemente do número de



quotas-partes do capital que possui. O princípio está inserto, entre outros, no art. 4º, inciso V e VI, e art. 42º da referida Lei:

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, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

V - Singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;

VI - Quórum para o funcionamento e deliberação da Assembleia Geral baseado no número de associados e não no capital;

Art. 42. Nas cooperativas singulares, cada associado presente não terá direito a mais de 1 (um) voto, qualquer que seja o número de suas quotas-partes.

O art. 47º da Lei, em linha com o princípio, dispõe que a sociedade será administrada por uma Diretoria ou Conselho de Administração, composto exclusivamente de associados eleitos pela Assembleia Geral. O mandato não pode ser superior a 4 (quatro) anos, e é obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) do Conselho Administrativo.

Tal princípio, originariamente voltado para operar as cooperativas de consumo, já que este era o objetivo da cooperativa constituída pelos Pioneiros de Rochdale, está devidamente adaptado aos demais tipos de cooperativas e abrigado pelo art. 4º, inciso VII da Lei nº 5.764/71.

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, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

VII - retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral;

O disposto citado dispõe que as sobras líquidas devem retornar aos associados na proporção das operações por eles realizadas. Na cooperativa de trabalho, esse rateio das sobras dever ser feito na proporção dos serviços prestados.

### **2.2.3 Juros Limitados sobre o Capital**

Esse princípio está insculpido no art. 24º, § 3º da Lei nº 5.764/71, dispondo que:

Art. 24. O capital social será subdividido em quotas-partes, cujo valor unitário não poderá ser superior ao maior salário mínimo vigente no País.

§ 3º É vedado às cooperativas distribuírem qualquer espécie de benefício às quotas-partes do capital ou estabelecer outras vantagens ou privilégios, financeiros ou não, em favor de quaisquer associados ou terceiros excetuando-se os juros até o máximo de 12% (doze por cento) ao ano que incidirão sobre a parte integralizada.

### **2.2.4 Neutralidade Política e Religiosa**

A neutralidade política e religiosa é dogma constitucional que deve ser obrigatoriamente obedecido, não somente pelas cooperativas, mas por toda e qualquer sociedade.

De acordo com o art. 5º, inciso VIII da Constituição Federal, ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

### **2.2.5 Vendas: Dinheiro e a Vista**

O pagamento em dinheiro e a vista das vendas efetuadas pela cooperativa, previsto no rol dos princípios de Rochdale, não foi recepcionado, ao menos expressamente, pela Lei nº 5.764/71.

A não recepção expressa na Lei nº 5.764/71 guarda certa razão uma vez que o princípio teve por base de origem a cooperativa de consumo e não operaria as

demais cooperativas, sob pena de desvirtuar seu próprio objetivo, notadamente nos dias atuais quando o comércio financia grande parte das transações.

### **2.2.6 Desenvolvimento da Educação**

O princípio tem por fundamento a necessidade de suprir os associados da educação cooperativa, preparando-os para operar suas atividades em associação. Objetiva ainda, mostrar aos membros as finalidades da associação em cooperativa e as vantagens econômicas e financeiras que a atuação em grupo pode propiciar.

Não escapou do legislador ordinário a preocupação com o fomento da educação cooperativista, preconizado pelos pioneiros de Rochdale. Ao estabelecer, no art. 28º da Lei nº 5.764/71, a obrigatoriedade de as cooperativas constituírem os fundos de reserva e de assistência técnica, educacional e social, buscou a lei, entre outros propósitos, incentivar o desenvolvimento educacional e assistencial dos associados e de seus familiares (POLONIO, 2000).

Art. 28º As cooperativas são obrigadas a constituir:

II - Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social, destinado a prestação de assistência aos associados, seus familiares e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa, constituído de 5% (cinco por cento), pelo menos, das sobras líquidas apuradas no exercício.

§ 2º Os serviços a serem atendidos pelo Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social poderão ser executados mediante convênio com entidades públicas e privadas.

O ilustre jurista Fábio Konder Comparato afirma:

No regime cooperativo, a ideia de self-help dos pioneiros de Rochdale traduz-se no mutualismo, segundo o qual a organização societária é instrumental, relativamente aos sócios. Por princípio, não são estes que põem seus esforços ou recursos a serviço do patrimônio social, visando a nele produzir um excedente monetário entre dispêndios e ingressos a ser ulteriormente distribuído. É, ao contrário, a sociedade que existe para servir os sócios, de modo que a vantagem econômica da cooperação surja diretamente no patrimônio individual destes. A Cooperativa não constitui uma organização dirigida para o mercado, mas voltada para dentro, para os próprios cooperados.

Nas cooperativas, a organização existe para produzir ganhos ou economias, diretamente, no patrimônio dos cooperados. Aí estão, ao mesmo tempo, o seu objeto e o seu escopo. Os excedentes monetários realizados em cada exercício aparecem como efeito secundário das operações da sociedade. A lei toma o cuidado de não denominá-los lucros, mas “sobras líquidas do exercício” (Lei 5764, art. 4º, VIII).

### 2.3 Objetivos e Características do Cooperativismo

Afirma Pinho (2004) que a cooperativa pode ser como “uma empresa de serviço” cujo fim imediato é o atendimento das necessidades econômicas de seus usuários, que a criaram com seu próprio esforço e risco.

Segundo Polonio (2000) a primeira característica importante a destacar é quanto à qualidade de seus membros. A Lei nº 5.764/71, em seu art. 6º, determina que a sociedade cooperativa seja constituída, no mínimo, de 20 pessoas físicas, sendo excepcionalmente permitida a admissão de pessoas jurídicas que tenham por objetivo as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas ou, ainda, aquelas sem fins lucrativos.

A cooperativa pretende eliminar o intermediário. É o que ocorre principalmente nas cooperativas de distribuição de bens, o que encareceria o preço da mercadoria.

O cooperado que presta serviços a tomador através de sua cooperativa (cooperativa de trabalho) se caracteriza como um trabalhador autônomo, que se reúne aos demais na tentativa de se colocar no mercado.

Seus serviços em relação à cooperativa e aos tomadores se dão de forma espontânea, eventual e sem subordinação (BOMFIM, 2014).

As cooperativas de trabalho têm por objetivo:

- a) Melhoria da renda de seus associados;
- b) Melhorias das condições de trabalho;
- c) Melhoria da promoção dos trabalhadores.

Diferenciam-se as cooperativas das demais sociedades por várias características, descritas no artigo 4º Lei nº 5.764/71. Na cooperativa há adesão voluntária (art. 29º da Lei n. 5.764/71), com número ilimitado de associações, saldo e impossibilidade técnica de prestação de serviços. O ingresso nas cooperativas é

livre a todos os que desejam utilizar-se dos serviços prestados pela sociedade (MARTINS, 2003).

Outra particularidade é a variabilidade do capital social representado por cotas-partes. O capital fica adaptado às entradas e saídas das pessoas da cooperativa. Entretanto, o capital é inacessível a estranhos à sociedade. São formadas as cooperativas por número variável de pessoas e há limitação dos números de cotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais.

## **2.4 Cooperativismo no Brasil**

### **2.4.1 Evolução Legislativa do Cooperativismo**

No Brasil, as cooperativas nasceram juntamente com o movimento sindical. O art. 10º da Lei nº 1.637, de 1907, estabelecia que “as sociedades cooperativas, que poderão ser anônimas, em nome coletivo ou em comandita, são regidas pelas leis que regulam cada uma destas formas de sociedades, com as modificações estatuídas na presente lei”.

O art. 3º da Lei 12.690/2012 aponta alguns princípios que regem, particularmente, às cooperativas de trabalho:

Art. 3º - A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:

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.

A Lei 12.690 de 2012, conceitua cooperativas de trabalho como:

Art. 2º 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.

No art. 4º da mesma lei temos:

Cooperativa de Trabalho pode 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.

A lei 12.690/12 proibiu as cooperativas de trabalho de terceirizarem empregados ou de fraudarem direitos trabalhistas.

Art. 5º A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada.

Art. 18. A constituição ou utilização de Cooperativa de Trabalho para fraudar deliberadamente a legislação trabalhista, previdenciária e o disposto nesta Lei acarretará aos responsáveis às sanções penais, cíveis e administrativas cabíveis, sem prejuízo da ação judicial visando à dissolução da Cooperativa.

## **2.5 Tipos de Cooperativas**

### **2.5.1 Cooperativas Agropecuárias**

A partir de 1907, em Minas Gerais, foram organizadas as primeiras cooperativas agropecuárias. João Pinheiro, governador daquele Estado, lançou seu projeto cooperativista com o objetivo de eliminar os intermediários da produção agrícola, cuja comercialização era controlada por estrangeiros. O café era o carro chefe das suas preocupações e criou-se uma seção exclusiva para o produto, concedendo-lhe isenções fiscais e estímulos materiais.

As cooperativas agropecuárias também foram despontando no Sul do Brasil, principalmente nas comunidades de origem alemã e italiana, conhecedoras do sistema cooperativista europeu.

As cooperativas agropecuárias se dividem, conforme os tipos dos produtos com os quais trabalham. Muitas são mistas, ou seja, têm mais de uma seção: a de compras em comum (para compra de insumos, adubos, sementes, instrumentos etc.) e a de vendas em comum (venda dos produtos dos cooperados).

O cooperativismo agropecuário já se estendeu a todo o território nacional. É o mais conhecido pela sociedade brasileira, participando significativamente nas exportações e, ao mesmo tempo, abastecendo o mercado interno de produtos alimentícios. Ele presta um enorme leque de serviços – desde assistência técnica, armazenamento, industrialização e comercialização dos produtos, até a assistência social e educacional aos cooperados.

As cooperativas agropecuárias formam, hoje, o segmento economicamente mais forte do cooperativismo brasileiro. É um dos ramos com maior número de cooperativas e cooperados no Brasil.

O leque de atividades econômicas abrangidas por esse ramo é enorme e sua participação no Produto Interno Bruto (*PIB*) em quase todos os países é significativa. Essas cooperativas geralmente cuidam de toda a cadeia produtiva, desde o preparo da terra até a industrialização e comercialização dos produtos. Há um Comitê específico na Associação Comercial e Industrial, onde o Brasil tem liderança expressiva.

Destaque-se também que, as maiores cooperativas agropecuárias brasileiras utilizam tecnologia de ponta em todas as etapas da cadeia produtiva.

A comercialização de seus produtos é tida como termômetro para fixação de preços nos mercados internos e internacionais. São cooperativas que praticam os melhores conceitos de marketing e administração.

A crise no campo e as perspectivas para a agricultura são amplamente discutidas na Casa do Cooperativismo, em Brasília-DF. A Organização das Cooperativas Brasileiras (*OCB*), tem feito uma série de gestões junto ao governo federal por meio da participação de audiências públicas na Comissão de Agricultura, Pecuária, Abastecimento e Desenvolvimento Rural, da Câmara dos Deputados, e reuniões técnicas nos ministérios da Fazenda e da Agricultura, Pecuária e

Abastecimento. Seu trabalho se constitui na apresentação de diagnósticos da situação no campo e propostas para sua reversão.

Entre estas propostas foi entregue, em 2006, ao ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva o documento “Medidas Emergenciais e Estruturantes para a Agricultura”. Todo o empenho nas negociações resultou em ganhos efetivos para o setor agropecuário, uma vez que algumas medidas emergenciais foram implementadas, mas as demandas estruturantes ainda dependem de entendimentos e decisão do governo federal.

Os resultados alcançados foram: a prorrogação dos débitos de custeio no montante de R\$ 7,2 bilhões; a ampliação do prazo dos financiamentos de investimento; proposta de liberação parcial das garantias aportadas nas operações de crédito rural; a reestruturação da linha de crédito FAT- Giro Rural para o refinanciamento de débitos referentes à aquisição de insumos agrícolas, além do fim do monopólio do Instituto Brasileiro de Resseguros (*IRB*) e o aporte de R\$ 44 milhões para subvenção do prêmio de seguro rural.

O Plano Agrícola e Pecuário 2006/07 também foi alvo de atenção da OCB. Sua proposta entregue ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (*Mapa*), previa linhas de custeio, comercialização e investimento ao produtor rural e suas cooperativas, resultando em R\$ 86,3 bilhões. Foram aprovados R\$ 60 bilhões e disponibilizados R\$ 41,4 bilhões para custeio e comercialização, além do aumento de limite para soja.

### **2.5.2 Cooperativas de Consumo**

São cooperativas dedicadas à compra, em comum, de artigos de consumo para seus cooperados. Subdividem-se em fechadas e abertas.

Fechadas são as que admitem como cooperados somente as pessoas ligadas a uma mesma cooperativa, sindicato ou profissão, que, por sua vez, geralmente oferece as dependências, instalações e recursos humanos necessários ao funcionamento da cooperativa. Isso pode resultar em menor autonomia da cooperativa, pois, muitas vezes, essas entidades interferem na sua administração.

Abertas, ou populares, são as que admitem qualquer pessoa que queira a elas se associar.



A primeira cooperativa do mundo nasceu nesse ramo e surgiu em Rochdale, na Inglaterra, em 1844. Durante muitas décadas, esse ramo ficou muito limitado a funcionários de cooperativas, operando a prazo, com desconto na folha de pagamento.

No período altamente inflacionário, essas cooperativas perderam mercado para as grandes redes de supermercados e, atualmente, estão se rearticulando como cooperativas abertas a qualquer consumidor.

À medida que oferecem produtos mais confiáveis ao consumidor, principalmente alimentos sem agrotóxicos; diretamente de produtores que também organizados em cooperativas, esse ramo tem perspectivas de crescimento.

Como no cooperativismo internacional, assim no Brasil as primeiras cooperativas foram as de consumo. Em 1889, surgiu a Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto, em Minas Gerais. Dois anos depois, em Limeira (SP), foi fundada a Cooperativa dos Empregados da Companhia Telefônica.

No Rio de Janeiro, então capital do país, surgiu a Cooperativa Militar de Consumo, em 1894. No outro ano, foi constituída a Cooperativa de Consumo de Camaragibe, em Pernambuco. Em 1913, surgiu a Cooperativa dos Empregados e Operários da Fábrica de Tecidos da Gávea, sob a liderança e inspiração de Sarandi Raposo, também responsável pela fundação da Cooperativa de Consumo Operária do Arsenal de Guerra, ambas no Rio de Janeiro.

No mesmo ano; 1913; é fundada na cidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul, a Cooperativa de Consumo dos Empregados da Viação Férrea (Cooper), sob a inspiração de Manuel Ribas, que trouxe o ideal cooperativista de uma viagem à Europa.

A Cooper desenvolveu-se ininterruptamente até 1964, sendo pioneira em múltiplas iniciativas de caráter social, e chegou a ser considerada a maior cooperativa de consumo da América do Sul.

Numa época em que não havia previdência social organizada, a Cooper criou uma Caixa de Pecúlios e montou um hospital próprio – a Casa de Saúde – destinado a atender seus cooperados e dependentes. Fornecia assistência médica, odontológica e jurídica.

A cooperativa desenvolveu uma rede de escolas primárias ao longo das linhas férreas, conhecidas como "Escolas Turmeiras", que levaram a alfabetização

aos filhos dos ferroviários nos mais longínquos pontos do Rio Grande do Sul. Fundou uma escola de "Artes e Ofícios", em nível de segundo grau, pioneira do ensino técnico, responsável pela formação de bons profissionais, disputadíssimos pelo mercado de trabalho. Montou oficinas de marcenaria, eletricidade, tipografia, tornearia etc., onde, ao lado da formação de mão-de-obra técnica, eram prestados serviços aos cooperados por meio da fabricação de móveis, equipamentos domésticos, reforma de motores, consertos diversos, construção de moradias e outros.

A Cooper construiu, ainda, um parque industrial de apoio: fábrica de sabão, torrefação e moagem de café, padarias, fábricas de bolachas, alfaiataria, açougues com abatedouros próprios e farmácias, provendo todas as necessidades de seu quadro social, que atingiu, em sua época áurea, cerca de 18 mil cooperados.

A partir de 1960, houve um abalo profundo no cooperativismo de consumo, devido, principalmente, a três fatores básicos: repentina supressão das isenções tributárias, principalmente, do Imposto sobre Circulação de Mercadorias (ICM); falta de dinheiro para compra de novas mercadorias, por causa da inflação; e surgimento dos grandes supermercados, com tecnologia bem mais desenvolvida.

Esses fatores foram tão drásticos que, em 1984, o número de cooperativas estava reduzido a 12% das que havia em 1960.

Nas últimas décadas, as cooperativas de produtores rurais abriram seções de consumo, com lojas e supermercados, para atender às necessidades dos cooperados e mesmo da sociedade em geral. As cooperativas de consumo precisam repassar aos cooperados mercadorias em quantidade, qualidade e preços favoráveis, o que só é possível se elas fizerem compras em comum, a exemplo da Europa, onde vários países se reuniram em uma central única de compras. Com idêntica estratégia os pequenos empresários, antes concorrentes, se reúnem para formarem redes e centrais de compras e abastecimento.

A principal bandeira do ramo Consumo tem sido a redução da carga tributária. A OCB traçou, recentemente, estratégias de ação junto ao Superior Tribunal de Justiça (STJ). Seu objetivo foi garantir a não aplicação do artigo 69º da Lei 9.532, que equipara as cooperativas de consumo às demais pessoas jurídicas para efeito tributário.

### 2.5.3 Cooperativas de Produção

Cooperativas dedicadas à produção de um ou mais tipos de bens e produtos, quando detenham os meios de produção. Para os empregados, cuja empresa entra em falência, a cooperativa de produção geralmente é a única alternativa para manter os postos de trabalho.

No Brasil, com a crise econômica e financeira, em grande parte resultante da globalização devastadora, muitas cooperativas não conseguem sobreviver. Cada vez mais os empregados estão descobrindo as vantagens de constituir o próprio negócio, deixando de ser assalariados e passando a se transformarem donos do seu próprio empreendimento - a cooperativa.

A maior cooperativa do mundo, com sede em Bilbao no País Basco, na Espanha, hoje conta com aproximadamente 42.000 postos de trabalho, constituindo um grupo empresarial integrado por mais de 120 empresas. A divisão interna da Mondragon Corporação Cooperativa (MCC) é estruturada nos setores financeiro, industrial e de distribuição.

No setor financeiro, a corporação possui um Banco próprio chamado "Caixa Laboral". Este oferece serviços financeiros para todas as cooperativas do MCC e a terceiros.

Desenvolvem também com outra entidade um serviço de leasing, de seguros e de previdência social, que orientam a atividade financeira, otimizando a rentabilidade e os fundos patrimoniais. Na distribuição, o MCC possui hipermercados, agências de viagens, estacionamentos e postos de gasolina. Já no setor industrial, a corporação é formada por quase 90 empresas, divididas em grandes setores. Trabalham com desde máquinas pesadas até eletrodomésticos.

A cooperativa teve como bases a educação e a solidariedade. A área educacional do projeto conta, hoje, com cinco centros de formação e três de pesquisa e tecnologia. O crescimento do grupo vem comprovando a qualidade de seus serviços, a importância da união, da cooperação e, principalmente, da educação. Quando se investe em ensino, quando o trabalho não é alienado, quando o cidadão é participativo, os resultados demonstram sucesso.

A referida cooperativa também possui escolas técnicas e universidades cooperativas, de formação e desenvolvimento de pesquisa mercadológica e

científica, fomentando continuamente o sentimento de participação e cooperação entre os alunos, sedimentando a cultura cooperativista de geração em geração.

Além das cooperativas industriais, a MCC também possui cooperativas agropecuárias, de consumo, transporte, trabalho e, como a já citadas, cooperativas educacionais, crédito e industriais.

A estrutura de governança baseia-se num modelo de gestão próprio. Através do planejamento estratégico da corporação e de cada cooperativa, o sistema de governança comanda e avalia o desempenho de cada cooperativa do grupo, centralizando as decisões estratégicas. A intercooperação se dá pelo sistema de contribuição financeira das cooperativas para com a corporação MCC, permitindo que ajustes financeiros sejam realizados entre cooperativas com melhor resultado para com outras de pior desempenho econômico, o que de certa forma justifica a centralização de decisões e ações da corporação e reforça a coesão das cooperativas ao sistema.

Uma vez que, através destes ajustes financeiros e dos fundos de reserva - capitalização do capital social (sobras) - é possível garantir certa estabilidade financeira às cooperativas. Além disso, a intercooperação também ocorre através do sistema de proteção de emprego aos cooperados, uma vez que os cooperados de uma cooperativa desativada são absorvidos nas outras cooperativas em atividade.

A transferência de sócios, redistribuição e recomposição financeira garantem uma economia de pleno emprego, beneficiando o cooperado e a economia regional.

Assim, nota-se a importância da MCC como um modelo de arranjo organizacional, extremamente criativo, que transformou a corporação no sétimo grupo empresarial da Espanha, atualmente englobando cento e vinte cooperativas, cinquenta e nove plantas em outros países e sete delegações corporativas.

O sistema Mondragón trata-se do maior grupo cooperativo do mundo, que em 2004 teve um faturamento de 10,459 bilhões de euros e mais de 70.000 funcionários distribuídos em sessenta e cinco países (INFORME anual MCC, 2004).

Em 2003, a cooperativa foi apontada pela revista Fortune como uma das dez melhores empresas para trabalhar na Europa, graças à ausência de uma atmosfera hierárquica dentro da organização, à flexibilidade de horários e ao compromisso com a qualidade e a internacionalização, entre outras coisas.

A IRIZAR, cooperativa integrada à MCC; presente no Brasil, e que se dedica à produção de ônibus, foi indicada como uma das mais eficientes do mundo.

A participação dos sócios na gestão empresarial é dividida em três órgãos:

- Assembleia Geral, em que todos os sócios participam, é encarregada de eleger o Conselho Reitor, examinar a gestão social, aprovar as contas e as estratégias da cooperativa;
- Conselho Reitor, que representa e "governa" a Cooperativa, constituído por 12 membros; e
- Conselho Social, que atua como órgão assessor na representação dos sócios ante as instancias internas do MCC informando, negociando e elaborando novas propostas que canalizem iniciativas dos sócios trabalhadores.

O sucesso da Mondragon Corporação Cooperativa deve-se a vários fatores. Suas características históricas, lideranças que valorizaram a formação e educação, o modelo de gestão, o equilíbrio entre a eficiência econômica e desenvolvimento social, entre outros fatores, criaram um grande conglomerado financeiro de referência mundial.

#### **2.5.4 Cooperativas de Trabalho**

Cooperativas que se dedicam à organização e administração dos interesses inerentes à atividade profissional dos trabalhadores associados para prestação de serviços não identificados com outros ramos já reconhecidos.

As cooperativas de trabalho são constituídas por pessoas ligadas a uma determinada ocupação profissional, com a finalidade de melhorar a remuneração e as condições de trabalho, de forma autônoma. Este é um segmento extremamente abrangente, pois os integrantes de qualquer profissão podem se organizar em cooperativas de trabalho.

Ainda que se tenha conhecimento da Cooperativa de Trabalho dos Carregadores e Transportadores de Bagagens do Porto de Santos, fundada em 1938 e existente até hoje, pode-se afirmar que esse tipo de cooperativismo

praticamente se desenvolveu a partir de 1960 e atualmente está em grande expansão.

O grande desafio para o ramo é a clara identificação de suas bases legais, tanto no que se refere à legislação cooperativista propriamente dita, mas, principalmente, naquilo que possa causar qualquer confusão com as exigências da legislação trabalhista, particularmente com o Ministério Público do Trabalho. A construção de limites jurídicos corretos para a ação cooperativista na área do trabalho certamente reforçará o seu crescimento.

O ramo é composto pelas cooperativas que se dedicam à organização e administração dos interesses inerentes à atividade profissional dos trabalhadores associados para prestação de serviços não identificados com outros ramos já reconhecidos. Certamente este será o ramo que em breve terá o maior número de cooperativas e de cooperados.

Mas simultaneamente também é o ramo mais complexo e problemático, pois abrange todas as categorias profissionais, exceto a dos advogados e ainda as de professores, de saúde, turismo e lazer e as transportadoras de cargas e pessoas, organizadas em ramos específicos.

Diante do surto de desemprego, os trabalhadores não têm outra alternativa senão partir para a informalidade ou então se organizar em empreendimentos cooperativos.

Além das enormes dificuldades para conquistar um mercado cada vez mais competitivo, as cooperativas ainda arcam com uma tributação e uma legislação cuja interpretação fica ao talante dos fiscais. Mesmo assim, esse ramo se desenvolve em todos os Estados, pois se trata de um novo estágio no desenvolvimento histórico do trabalho e a caminho de sua autonomia.

Cooperativas descompromissadas com os princípios cooperativistas contribuíram para a formação de uma imagem distorcida. As cooperativas deste ramo acompanham a tramitação do substitutivo ao projeto de lei nº 6.449/05 e 7.009/06, em análise na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público do Congresso Nacional. Conta este ramo com 1887 cooperativas e 313.684 cooperados.

As ações recentes da OCB junto com os representantes do Ramo envolveram a defesa em todo o Sistema Cooperativista Brasileiro dos “Critérios para Identificação de Cooperativa de Trabalho”.

Estes são estratégicos para a defesa das organizações desse Ramo e visam dar um posicionamento à sociedade sobre o que se considera aceitável, em termos de conduta cooperativista.

O resultado foi um processo das organizações estaduais do Sistema OCB para adoção dos critérios pelas cooperativas, e a sensibilização do Judiciário e do Ministério Público do Trabalho.

Os líderes e dirigentes cooperativistas também divulgaram Manifesto pelo Direito de Trabalho. O objetivo foi sensibilizar o governo federal para a necessidade de repactuação do termo de conciliação, o TAC, de forma a garantir a participação das cooperativas de trabalho nas licitações públicas.

A OCB atuou também na discussão de proposições de interesse do cooperativismo de trabalho. No Congresso Nacional, foram discutidos projetos de lei que visam regulamentar as cooperativas do Ramo.

### **3 ESTUDO DE CASO: ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL**

#### **3.1 Julgados sobre Terceirização e Cooperativas de Trabalho**

A terceirização é uma realidade em nossa sociedade, embora não haja farta a legislação que trate do assunto, doutrinadores e julgadores têm se mantido atentos a essa realidade social, buscando soluções aos conflitos dela decorrentes e visando dar efetividade ao princípio protetivo, norteador do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, a proposta deste capítulo é expor casos concretos que possam evidenciar através de julgados o que permeia o cenário jurídico.

##### **3.1.2 Caso 1 – FERROBAN**

A empresa Ferrovias Bandeirantes S.A. – Ferroban foi responsabilizada pela Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho pelo pagamento de débitos

trabalhistas a um armador contratado por meio da empresa Gerência Recursos Humanos e Serviços Temporários Ltda.

A turma julgou tratar-se de situação clara de responsabilidade subsidiária, por considerar ter ocorrido terceirização em torno de atividade estrutural da Ferroban.

Responsabilidade subsidiária é a que, “*vem em reforço de ou em substituição de.*” É uma espécie de benefício de ordem. Não pagando o devedor principal (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário (a empresa tomadora dos serviços). Se a tomadora é beneficiada da prestação de serviços do trabalhador, deve responder subsidiariamente, conforme a orientação do inciso IV da Súmula 331 do TST (MARTINS, 2014, pg.137).

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

Para o ministro Maurício Godinho Delgado, relator do recurso de revista a não responsabilidade da tomadora de serviços só seria possível em casos de contratação “comprovadamente eventual e esporádica em que se pactuasse obra específica ou prestação enfocada”.

### **3.1.3 Caso 2 – TELECOMUNICAÇÕES**

A Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI – 1) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou os embargos em recurso de revista do Ministério Público do Trabalho contra decisão que reconheceu a regularidade da terceirização na Telemar Norte-Leste.

Por maioria de votos, a SDI-1 considerou que o recurso não poderia ser examinado pela ausência de pressupostos para sua admissão – especificamente, a citação correta de decisões divergentes. O TST da 21ª Região (Rio Grande do Norte) baseou-se na Lei Geral das Telecomunicações (Lei nº 9.472/1997), que prevê em seu artigo 94, inciso II, a possibilidade de “contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço”.



Para o TRT/RN, esse dispositivo afastou a aplicação da Súmula 331 do TST, que restringe às atividades de vigilância, conservação e limpeza e em serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços.

Lei 9.472/97. Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência [...] II – contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, em como a implementação ao serviço bem como a implementação de projetos associados.

Súmula 331 do TST – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/1974);II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988);III - 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;IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

#### **3.1.4 Caso 3 – TST e a Súmula 331**

Por unanimidade de votos, os ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitaram agravo de instrumento da União que pretendia reformar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que condenou a responder subsidiariamente pelos créditos trabalhistas de empregados terceirizados.

O relator e presidente da Turma, ministro Horácio Senna Pires, concluiu que não havia inconstitucionalidade, como alegado pela União, na decisão do TRT de aplicar à hipótese à hipótese a Súmula 331, IV, do TST, e, por consequência, negar seguimento ao seu recurso de revista.

A súmula trata, justamente, da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quando há inadimplência das obrigações trabalhistas pela empresa contratada.

No caso, a empresa Officio Serviços de Vigilância e Segurança Ltda. foi contratada para fornecer mão de obra à Receita Federal e não quitou todos os débitos trabalhistas com os empregados.

A União sustentou no agravo que a Súmula 331/TST violava o artigo 97 da Constituição Federal, que prevê a necessidade de as decisões dos tribunais sobre declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público serem tomadas com o voto da maioria absoluta de seus integrantes, e ainda foi objeto da Súmula vinculante nº 10 do Supremo Tribunal Federal.

### **3.1.5 Caso 4 – SPTRANS**

A primeira turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve condenação imposta à São Paulo Transporte S/A (SPTrans) quanto à responsabilidade subsidiária pelos créditos trabalhistas devidos a um motorista da Cooperativa Comunitária de Transportes Coletivos (CCTC)

Analisando o teor do “Convênio de Cooperação sobre Aspectos Operacionais de Execução de Serviços de Transporte Coletivo por Ônibus – Modalidade Comum” firmado entre as partes, o TRT da 2ª Região (SP) concluiu que, apesar de a SPTrans ser o agente regulador dos serviços de transporte público de São Paulo, entre os quais incluem-se os serviços prestados pela cooperativa, e não figurar como tomadora de serviços ou empreiteira, o fornecimento de garagem e frota caracteriza a ocorrência de terceirização, razão pela qual aplica-se ao caso a Súmula 331 do TST.

Súmula 331 do TST – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/1974);II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37,

II, da CF/1988);III - 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;

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços

quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial;

### 3.1.6 Caso 5 – COSAC

Uma associação da Cooperativa de Serviços e Administração de Créditos (Cosac) conseguiu demonstrar que, de fato, trabalhava para a empresa tomadora de serviços – a Banorte – e que por esse motivo, merecia receber verbas trabalhistas na condição de sua funcionária.

O caso foi analisado na Quinta Turma pelo ministro Emmanoel Pereira, que considerou correto o registro do TRT informando que colocar cooperativado para prestar serviços permanentes a empresas “sugere, com rigor, a existência de fraude e tentativa de deixar os trabalhadores à margem dos direitos assegurados na CLT e na Constituição Federal”.

CLT. 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 daquele.

Quanto à questão da relação empregatícia nas cooperativas de trabalho, alguns tribunais pátrios entendem que a mesma existe nos casos em que restar configurada a fraude à Lei, não obstante o disposto no artigo 442º, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme citado anteriormente, onde abordaremos abaixo algumas implicações:

**PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO AJUIZADA EM FACE DE COOPERATIVA DE TRABALHO E DO ESTADO DO AMAZONAS.**

Embora a relação jurídica entre o trabalhador e a cooperativa, ou entre o trabalhador e o tomador de serviços, seja, em princípio, de natureza civil, verifica-se que, se a realidade demonstra que a cooperativa foi criada apenas com o intuito de fraudar a legislação trabalhista (art. 9º da CLT), e ainda, que estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT, há plena possibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício com a cooperativa ou com o tomador de serviços. Desse modo, tem a Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da CF/88, competência para examinar a ação em que se discute a existência de vínculo empregatício com a cooperativa ou com o tomador de serviços.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM O ESTADO – EMPRESA INTERPOSTA. A contratação irregular de trabalhador, por meio de empresa intermediadora de mão-de-obra, no caso, uma Cooperativa, não pode gerar vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional. Subsiste, contudo, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, o Estado, mesmo que se trate de órgão da administração direta, nos termos do Enunciado 331, itens II e IV, do TST. Embargos não conhecidos integralmente (BRASIL, 2004e).

E mais:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO - ARTIGO 442 DA CLT.

Conforme restou evidenciado pelo acórdão regional, a criação da Cooperativa serviu apenas ao intuito de fraudar a legislação trabalhista. Não há falar, portanto, em violação ao artigo 442 da CLT. (BRASIL, 2004f). Por outro lado, a jurisprudência reconhece que, se os aspectos formais e legais da constituição da cooperativa forem observados, conforme preceitua a Lei nº 5.764/71, mister se faz a aplicação do artigo 442 da CLT, a saber: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. É inviável reconhecer o pretense vínculo de emprego quando não configurados os requisitos necessários para tanto, mormente se demonstrada a iniciativa no sentido de se constituir uma cooperativa. (SANTA CATARINA, 2004a).

Assim como:

COOPERATIVA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

Não há como reconhecer vínculo de emprego quando restou comprovado nos autos o fato impeditivo do direito da autora, alegado pela ré, da realização de trabalho sob o sistema de cooperativa, evidenciado pela presença dos requisitos necessários à sua constituição, quais sejam a concretização de um objetivo comum resultante da reunião voluntária de pessoas que juntam seus esforços e suas economias e a ausência de personalidade e subordinação. (SANTA CATARINA, 2004b).

Quanto ao artigo 442<sup>o</sup>, parágrafo único da CLT, é ainda de se observar o posicionamento da jurisprudência pátria no seguinte sentido:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. COOPERATIVA. ATIVIDADE RURAL.

O parágrafo único do artigo 442 da CLT não encerra excludente absoluta da relação de emprego, ao contrário revela apenas presunção relativa da inexistência do vínculo empregatício. Mister se faz afastar a presença dos elementos caracterizadores da relação de trabalho, bem como presentes os da relação entre cooperativa e cooperado. As instâncias recorridas registram que a cooperativa foi excluída da lide porque não reconhecido como válido o contrato de associação que esta firmou com o Reclamante. Ora, mais do que perquirir a violação do parágrafo primeiro do artigo 442 da CLT, porque aplicável ou não ao trabalho rural, se faz imprescindível o registro de que as instâncias recorridas não consideraram válido o contrato firmado entre a cooperativa e o cooperado. Não constatada a validade no

contrato entre cooperativa e cooperado revela-se totalmente desnecessário aferir se as cooperativas de trabalho podem ou não atuar como intermediárias de mão-de-obra no campo. Afastada a violação do parágrafo único do artigo 442 da CLT e do artigo 5º, inciso II, da Constituição da República (BRASIL, 2004g).

No plano jurídico, há controvérsias quanto à interpretação do parágrafo único do artigo 442 da CLT. Grande parte dos acórdãos examinados, evidencia uma relação de caráter empregatício e não societário, caracterizando assim fraude à legislação trabalhista.

## CONCLUSÃO

Recapitulando os conceitos podemos observar que, *Terceirização* significa intermediação do trabalho utilizado para desenvolvimento de uma atividade empresarial, cuja relação é caracterizada pelo trabalhador, tomador e prestador de serviços. Enquanto que *Cooperativas de Trabalho* são sociedades constituídas por trabalhadores ligados a uma determinada ocupação, com a finalidade de prestação de serviços aos associados para o exercício de atividade comum ou econômica, sem fim lucrativo, cuja relação é formada pelo Tomador do Serviço, pela Cooperativa de Trabalho Mediadora Contratual e pelo Associado Prestador de Serviço.

A terceirização e Cooperativas de trabalho tiveram no decorrer da sua história um papel importante na formação do Direito do Trabalho, principalmente a partir do momento que se desencadeou uma competitividade global, na qual se insere o modelo econômico brasileiro, onde as empresas, como entes econômicos, visam à obtenção de lucro como principal finalidade e, conseqüentemente, à redução de custos na linha de produção.

Nesse ponto percebe-se que a terceirização surgiu como uma necessidade capitalista e um meio de diminuir o desemprego. No entanto esta percepção precisava ser remodelada uma vez que, as empresas hoje trabalham numa escala global, onde é natural a participação de prestadores de serviços em diversos países. Porém essa necessidade de adaptação as novas realidades, trouxe consigo a necessidade de regulação específica sobre o assunto. Assim, começaram a surgir processos, motivados por pleitos que discutem licitude da relação entre funcionários terceirizados e cooperativas de trabalho.

Dessa forma, o presente trabalho teve como objetivo apresentar um estudo das Leis e Súmulas da terceirização e cooperativas de trabalho, abordando as características que definem sua condição regular ou irregular dentro do Direito do Trabalho, versando entre outros, sobre a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, principal característica para abordagem do tema.

Vale ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho, reconhecendo que a terceirização era um fenômeno irreversível, revisou o Enunciado 256 que até então, era considerar ilegal a terceirização fora das hipóteses previstas nas citadas leis,

reputada fraude ao vínculo empregatício a terceirização de qualquer outra atividade ou condições. Atenta às transformações econômicas e práticas sociais, o Tribunal Regional do Trabalho publicada a Súmula 331, permitindo a intermediação da mão-de-obra, desde que incidente sobre as atividades-meio.

Mediante a dinâmica do assunto o Tribunal Superior do Trabalho, editou em 1994 a súmula 331 na qual estabeleceu que as ocupações principais de uma empresa (as chamadas atividades-fim), não poderiam ser terceirizadas e sim as ocupações acessórias (atividades-meio), tipicamente atividades como, por exemplo, segurança e limpeza.

A partir desta condição que surgiram os questionamentos dentro do Direito do Trabalho acerca das atividades que são consideradas centrais (atividade-fim), e acessórias (atividade-meio) dentro da relação de trabalho na terceirização e cooperativas de trabalho. Atividade-fim, portanto, é a que diz respeito aos objetivos da empresa, é a atividade principal da empresa e atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais, é a atividade não essencial da empresa.

O Tribunal Superior do Trabalho flexibilizou a possibilidade de se contratar empresas prestadoras de serviços, conforme consta no inciso III da Súmula 331, prevendo a possibilidade de contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio das empresas. No entanto, menciona a possibilidade de ser reconhecido o vínculo de emprego no caso de existir subordinação e pessoalidade do trabalhador para com a empresa tomadora dos serviços.

Diante do cenário produzido em contrapartida com as atividades centrais e acessórias, surge a característica lícita e ilícita da relação de trabalho na terceirização e cooperativas de trabalho, como podemos ver no presente trabalho, a Súmula nº 331 estabeleceu, de forma sintética, as definições e tipicidades da terceirização lícita.

Composta por quatro grandes grupos, sendo o Trabalho Temporário (Súmula nº 331, I); Serviços de vigilância (Súmula nº 331, III); Serviços de conservação e limpeza (Súmula nº 331, I) e Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula nº 331, I), sendo certo que em todas as três situações de terceirização permanente discriminadas na Súmula nº 331, deve-se observar a inexistência de pessoalidade e de subordinação direta do trabalhador terceirizado para com o tomador de serviços.

Fora desse conceito a Súmula 331 define então que a terceirização é tida como ilícita.

Podemos observar no cenário atual, que em função das controvérsias decorrente das interpretações jurisprudências acerca da terceirização, os órgãos do governo em parceria com Centrais Sindicais, procuram aprovar o projeto de Lei 4.330/2004 que propõe a regulamentação das relações de trabalho na prestação de serviços e acabar com a lacuna existente, trazendo mais segurança jurídica ao trabalhador.

Se aprovada, a referida lei possibilitará terceirizar qualquer tipo de trabalho ou serviço, dando fim à distinção entre atividade-fim e atividade-meio. Mas uma vez a grande dificuldade gerada em torno do projeto, são as características oriundas dessa relação de trabalho.

Concluimos então que o Tribunal Superior do Trabalho vem apreciando com valoração a matéria e os processos no âmbito das relações de emprego na terceirização e cooperativas de trabalho, demonstrando estar atento à dinâmica e modernidade das relações empresariais que atingem o mundo contemporâneo.



## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BENATO, João Vitorino Azolin. **O ABC do cooperativismo**. São Paulo: I.A.C, 1996.

BERGENGREN, Roy Frederick. Cruzada. **A história das cooperativas de crédito na América do Norte**. Brasília: Cooperforte, 2001.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CAMPELO, João Estênio. **Cooperativas de trabalho: relações de Emprego**. Brasília. Brasília Jurídica, 2005.

CAMPOS, José Ribeiro. Aspectos da Terceirização e o Direito do Trabalho. **Revista IMES Direito**, São Paulo, ano. 2, n. 05, p.37, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

CENZI, Nerri Luiz. **Cooperativismo: desde as origens até o Projeto de Lei de Reforma do Sistema Cooperativo Brasileiro**. Curitiba: Juruá, 2012.

DELGADO, Gabriela Neves. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERREIRA, Germana Monteiro de Castro. **Principais Julgamentos TST**. 1. ed. Podivm, 2010.

FERREIRA, Veranici Aparecida. **Revista da Escola Judicial do TRT da 1ª Região**. Número 2 – Agosto de 2012.

FRANKE, Walmor. **Direito das sociedades cooperativas**: direito cooperativo. São Paulo: Saraiva, 1973.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização do Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

HOLYOAKE, George Jacob. **Os 28 tecelões de Rochdale**. 8. ed. Porto Alegre: WS Editor, 2001.

KRUEGER, Guilherme. **Cooperativas de Trabalho na Terceirização**. 2. ed. rev. e aum. Belo Horizonte: Del Rey, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 13. ed. rev. e aum. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Cooperativas de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

MIRAGILIA, Livia Mendes Moreira. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NASCIMENTO, Fernando Pereira do. **Cooperativas de Trabalho**: aplicação do art. 442 da CLT e a fraude. Belo Horizonte: Mandamentos, 2001.

**Organização das Cooperativas Brasileiras** - OCB. Disponível em: <<http://http://www.ocb.org.br/site/ramos/index.asp>> Acesso em: 25 ago. 2015.

PINHO, Diva Benevides. **O Cooperativismo no Brasil**: da verdade pioneira à vertente solidária. São Paulo: Saraiva, 2004.

RIOS, Gilvando Sá Leitão. **O que é Cooperativismo**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2015.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização**: Aspectos trabalhistas e tributários. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2000.