

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC-SP

TAYANE DE QUEIROZ CACHOEIRA DALAZEN

A terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho médico como
instrumento de ampliação das relações de trabalho: uma análise jurisprudencial

Mestrado em Direito

São Paulo
2022

TAYANE DE QUEIROZ CACHOEIRA DALAZEN

**A terceirização por intermédio das cooperativas médicas como instrumento de
ampliação das relações de trabalho: uma análise jurisprudencial**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na subárea Direito do Trabalho, sob a orientação da Profa. Dra. Suely Ester Gitelman.

São Paulo

2022

Gerenciador de ficha catalográfica:

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Tayane de Queiroz Cachoeira Dalazen

A terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho médico como instrumento de ampliação das relações de trabalho: uma análise jurisprudencial

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na subárea Direito do Trabalho, sob a orientação da Profa. Dra. Suely Ester Gitelman.

Aprovada em: ____/____/____.

Banca Examinadora

Professora Doutora Suely Ester Gitelman (Orientadora).

Assinatura: _____

Professor(a) Doutor(a) _____

Assinatura: _____

Professor(a) Doutor(a) _____

Assinatura: _____

Dedico este trabalho ao meu pai, João Oreste Dalazen, meu maior exemplo de competência, retidão e dedicação aos estudos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha orientadora, Suely Ester Gitelman, minha profunda gratidão e carinho por me acolher como sua mestranda e me permitir vivenciar esta magnífica experiência acadêmica.

Agradeço ao meu pai, João Oreste Dalazen, responsável pelo meu amor aos estudos, assim como ao Direito do Trabalho, a quem dedico este e todos os meus trabalhos e esforços diárias.

“A persistência é o caminho do êxito.”

Charles Chaplin, Vida e Pensamentos.

Editora Martin Claret. 1997. p. 118

RESUMO

O presente estudo tem por escopo analisar os requisitos para a validade da terceirização de serviços por intermédio de cooperativas de trabalho, com principal atenção às cooperativas de trabalho médico. Para este intento, foram selecionados cinco acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, dois dos quais reformando decisões de primeiro grau que entenderam pela caracterização de vínculo empregatício clássico celetista entre as partes, e três mantendo decisões que afastaram o reconhecimento do liame empregatício, com a particularidade de conterem em seus fundamentos a legitimidade do instituto. Em busca de uma análise hermenêutica do tema, esta pesquisa debruçou-se sobre o contexto histórico e panorâmico da terceirização de serviços, especialmente sob o viés da terceirização enquanto fenômeno socioeconômico irrefreável no Brasil, bem como em relação ao cooperativismo, especificamente quanto às cooperativas de trabalho, colacionadas na órbita constitucional e, também, como contraponto, uma análise das cooperativas que não possuam a devida legitimidade. Assim, com base no aspecto teórico e metodológico, no bojo das cinco decisões colacionadas, esta pesquisa examinou não só a validade do instituto, mas, também, os benefícios proporcionados pela terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho médico, tanto em relação aos profissionais que militam na área, mas, sobretudo, para a sociedade em geral.

Palavras-chave: terceirização; cooperativas; cooperativas de trabalho.

ABSTRACT

The scope of this study is to analyze the requirements for the validity of outsourcing services through work cooperatives, with main attention to medical work cooperatives. For this purpose, five judgments of the Labor Court of Appeals from the 3rd Region were selected, two reforming decisions of trial courts that understood the characterization of a classic employment relationship between the parties, and three maintaining decisions that removed the recognition of the employment relationship, with the particularity of containing in their foundations the legitimacy of the institute. In search of a hermeneutic analysis of the subject, this research focused on the historical and panoramic context of the outsourcing of services, especially under the bias of outsourcing as an unstoppable socioeconomic phenomenon in Brazil, as well as in relation to cooperativism, specifically about cooperatives of work, collated in the constitutional orbit and, also, as a counterpoint, an analysis of cooperatives that do not have the due legitimacy. Thus, based on the theoretical and methodological aspects, within the framework of the five collated decisions, this research examined not only the validity of the institute, but also the benefits provided by outsourcing through medical work cooperatives, concerning to the professionals who militate in the area, but, above all, for society in general.

Keywords: outsourcing services, corporatism, labor corporatism.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
MP	Medida Provisória
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de Lei
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	15
1. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO	18
1.1 Capitalismo e contexto socioeconômico	18
1.2 Conceito e surgimento.....	Erro! Indicador não definido.
1.2.1 <i>Taylorismo</i> e a nova cultura de trabalho.....	22
1.2.2 <i>Fordismo</i> : racionalidade e controle do capital	24
1.2.3 <i>Toyotismo</i> : novo modelo capitalista e acumulação flexível	26
1.3 Terceirização em sentido amplo.....	28
1.3.1 Evolução histórica da terceirização no Brasil	32
1.3.2 Terceirização a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).....	36
1.3.3 O atual posicionamento do Supremo Tribunal Federal acerca da terceirização.....	42
1.3.4 O atual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da terceirização: precedentes.....	49
2. O COOPERATIVISMO	53
2.1 Economia solidária e integração de sujeitos: nova perspectiva das relações de trabalho.....	53
2.2 Surgimento, princípios e objetivos	55
2.3 A globalização e seus efeitos no cooperativismo	58
2.4 Conceitos e características.....	62
2.5 Cooperativas de trabalho.	67
2.6 Regime jurídico das cooperativas típicas.	71
2.6.1 Lei nº 12.690/12: ampliação dos direitos sociais do cooperado. Aplicação da norma e jurisprudência	75
3. TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DE COOPERATIVA DE TRABALHO	80
3.1 Possibilidade de terceirização.....	80
3.2 Pressuposto: Cooperativa típica ou autêntica	82
3.3 Atualidade e relevância da discussão acerca da terceirização por intermédio de cooperativas de trabalho. 86	
3.3.1 As falsas cooperativas e a caracterização da relação de emprego.....	91

3.3.1.1 Cooperativa como fraude à legislação trabalhista.	91
3.3.1.2 Caracterização da relação de emprego: subordinação e pessoalidade.....	94

4 O COOPERATIVISMO MÉDICO: CONTEXTO NORMATIVO E JURISPRUDÊNCIA.....99

4.1 Cooperativas de trabalho médico	99
4.2 Cooperativas médicas e vínculo de emprego: análise jurisprudencial.	102
4.3 Quadro comparativo.	119
4.3.1 Decisões de 2017 e 2018: implicações da Reforma Trabalhista	120
4.3.2 Decisões de 2020, 2021 e 2022: ampliação das relações de trabalho e hermenêutica jurisprudencial	121
4.3.4 Inexistência de vínculo empregatício e legitimidade da (s) cooperativa (s).....	123

CONCLUSÃO..... 126

REFERÊNCIAS 129

INTRODUÇÃO

Indiscutível que, na esfera dos direitos protetivos, o Direito do Trabalho apresenta-se como indispensável para estancar os efeitos de uma relação desproporcional entre empregadores e trabalhadores. Não por acaso, gestado em movimentos de ruptura, vemos que a luta por igualdade e melhores condições laborais atravessa os marcos históricos no mundo, sobretudo no Brasil.

Desse modo, a Consolidação das Leis do Trabalho, inspirada no modelo italiano, foi sancionada no Brasil em primeiro de maio de 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas. Desde então, a CLT foi definitivamente implementada como sistema de normas protetivas, com grande impacto social, tendo a presença de um evidente protagonista: o trabalhador.

Com efeito. Ao longo dos anos, a relação entre empregador e trabalhador vem sendo nivelada pelo arcabouço principiológico da justiça do trabalho, assim como pela interpretação da norma promovida pela jurisprudência, sobretudo diante das constantes e irrefutáveis transformações nas relações laborais.

As mudanças sociais de impacto para empregador e trabalhador são inegáveis e, alguns cenários merecem destaque: a terceirização de serviços, o movimento cooperativista, as cooperativas de trabalho e, sobretudo, como essas alterações afetaram, ao longo do tempo – não só a legislação – mas, sobretudo, a hermenêutica jurisprudencial.

Todavia, não obstante as recentes alterações legislativas, o cenário ainda é de insegurança jurídica, pois o modelo de terceirização segue alvo de questionamentos judiciais, tanto em reclamações trabalhistas individuais – notadamente sob o fundamento da ilegalidade da terceirização - como em ações civis pública, visando à proibição da terceirização das atividades, sob a alegação de ilegalidade da cooperativa prestadora dos serviços.

Como se vê, a legislação atual não encerra os questionamentos que a terceirização suscita, de sorte que o tema permanece atual, havendo espaço para debate acerca da aplicabilidade do instituto nas relações de trabalho, assim como do seu alcance.

Nesse diapasão, sem pretensão de exaurir o tema, esta pesquisa tem por objeto apresentar uma análise acerca da legitimidade das cooperativas médicas de trabalho, por meio

de cinco acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, examinando suas principais características, fundamentadas na relevância prática do tema.

Para tanto, este estudo foi dividido em quatro capítulos, colacionados da seguinte forma:

No primeiro capítulo, será examinada a terceirização como fenômeno socioeconômico, a qual alterou a estrutura industrial de modo contundente e evolutivo – do *taylorismo* ao *toyotismo* – e, também, serão demonstradas as implicações no sistema normativo brasileiro, no discurso doutrinário e na interpretação dos tribunais trabalhistas acerca da temática.

No segundo capítulo, o movimento cooperativista será apresentado como congregação de esforços fundamental para a ruptura de sistemas opressivos e, por conseguinte, serão examinadas as cooperativas no Brasil como sociedades legítimas, regidas por princípios e critérios normativos, especialmente no que tange aos benefícios auferidos pelos cooperados, e como movimento irrefreável que coaduna com a autonomia da vontade do trabalhador, e, sobretudo, com o comportamento da sociedade atual.

Dessa forma, após apresentar separadamente o instituto da terceirização e o das cooperativas, o terceiro capítulo examinará a terceirização de serviços, especificamente, por intermédio das cooperativas de trabalho. Para esse intento, e a fim de proporcionar uma experiência ampla da atual realidade brasileira, a referida terceirização será examinada de forma macro, ilustrando as cooperativas legítimas, bem como as cooperativas fraudulentas, diga-se daquelas que não preenchem os requisitos legais para sua formação e atuação. O quarto capítulo, por derradeiro, tem por objetivo analisar cinco decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região –as quais foram confirmadas pelo Tribunal Superior do Trabalho – e abordam, precisamente, a impossibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício clássico celetista em casos envolvendo médicos cooperados no estado de Minas Gerais, frisa-se, quando válida e regular a cooperativa.

Os eludidos acórdãos foram selecionados com base na convergência de pretensões: todos fundamentaram a validade das cooperativas médicas, regularmente constituídas, afastando aplicação no caso concreto dos artigos 2º e 3º da CLT, e a consequente caracterização do vínculo empregatício entre o associado e a cooperativa.

Nesse sentido, esta pesquisa deteve-se a uma análise hermenêutica e comparou os acórdãos pelos seguintes critérios: ano da decisão, Turma que proferiu o acórdão, se houve o reconhecimento do vínculo empregatício, se houve reforma da sentença, e quais os fundamentos utilizados pelo Regional.

Assim, este estudo encontrou semelhanças entre as decisões, sobretudo, os pontos chave destacados pelos relatores para ratificar a validade das cooperativas médicas.

Por derradeiro, no bojo da jurisprudência no TRT da 3ª Região, esta pesquisa pôde concluir que a flexibilidade nas relações laborais pela associação de profissionais intelectualizados às cooperativas de trabalho médico permite, além de inegável liberdade de atuação aos envolvidos, a equiparação de sujeitos e a união da classe, conferindo maior responsabilidade e reciprocidade às partes contratantes.

1. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

O presente capítulo busca elucidar sinteticamente o fenômeno da terceirização, sob o ponto de vista histórico e metodológico, em uma análise evolutiva da intermediação de mão de obra e de serviços, a qual emergiu no direito brasileiro no início da década de 1970. Para este intento, pontos intrínsecos ao tema como a urgência do capitalismo, as mudanças socioeconômicas e o agrupamento social serão trazidos à baila.

1.1 Capitalismo e contexto socioeconômico

No tocante às práticas culturais, cada civilização tem sua consciência coletiva, sobretudo, quanto às relações de poder. Historicamente, e em especial na civilização europeia, as definições de posição social dependiam, simplesmente, de um critério religioso – fundamentado em tradições consideradas sagradas, e exatamente por isso, com dogmas impostos acima da vontade humana.

Referida estrutura começa a mudar com a organização dos primeiros grupos de comerciantes, que passam a viver à margem da sociedade tradicional. Esses sujeitos iniciam um processo de subversão do modelo até então estruturado que contava com dois polos estatizados – clero e nobreza - conforme aduz Fábio Konder Comparato:

[...] já não havia mais estamentos fechados, mas uma sociedade aberta, na qual os burgueses ou cidadãos possuíam direitos e deveres iguais. A única diferença de condição individual ou familiar era dada pelo nível de fortuna. Assim, enquanto nas sociedades de tradição indo-europeia a riqueza sempre esteve ligada ao poder social – este, como vimos, privilégio do clero e da nobreza [...] **na sociedade burguesa ocorria exatamente o contrário: era sempre a riqueza que gerava o poder e o prestígio social.** Como se vê, ao contrário da natureza necessariamente complexa da sociedade de tradição indo-europeia, a nova sociedade passou a apresentar uma estrutura simples e, ao mesmo tempo, permeável: **já não havia grupos sociais fixados em estamentos imutáveis; as pessoas podiam subir ou descer na hierarquia social, conforme as mudanças no montante de seus haveres patrimoniais. E, sobretudo, a conquista do poder social – verdadeira paixão da espécie humana – dependia essencialmente da riqueza de cada um.**¹ (grifos nossos)

Assim, com a possibilidade de outro cenário social, no qual os burgueses detinham o comércio - e, por consequência, o capital - o prestígio social foi perdendo espaço

¹ COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista: para compreender o mundo em que vivemos**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 85.

para o acúmulo de riqueza, de modo que o montante patrimonial alterava o contexto até então estático e provocava mudanças em estruturas anteriormente impenetráveis.

Dessa forma, o surgimento do capitalismo alterou profundamente o estado das coisas com a acumulação de bens materiais e “tornou-se o principal instrumento de produção e forma preponderante de exercício do poder na sociedade.”² Ademais, em termos práticos, engendrou um formato transformador no seio social, eminentemente revolucionário.

Sob ponto de vista axiológico, ensina Maurice Dobb:

Por contraste o capitalista, “dessaraigando o homem natural”, com sua visão primitiva e original e revirando todos os valores da vida, vê na acumulação de capital o motivo dominante da atividade econômica, e numa atitude de racionalidade sóbria, através dos métodos de cálculo quantitativo preciso subordina tudo o mais na vida a esse fim. Max Weber definiu mais simplesmente o capitalismo como “presente onde quer que a provisão industrial para as necessidades de um grupo humano seja executada pelo método de empresa” [...] não é incomum acharmos isto em íntima conjunção com uma definição do capitalismo como sistema de atividade econômica denominado por certo período, de número substancial de pessoas que confiam no investimento de dinheiro para dali extrair uma renda [...]”³

Nos termos do supracitado autor, a definição de capitalismo é muito ampla, de modo que os próprios historiadores e economistas não estabelecem consenso. Todavia, acredita-se no cenário de contraste, em que o homem, com o advento do capital, passa a subordinar sua existência a um sistema específico de atividade econômica.

Para Sylvia Malatesta das Neves, “o modo de produção capitalista é marcado, em seu desenvolvimento, por crises cíclicas, manifestações da denominada crise estrutural do sistema global hegemônico do capital”⁴.

Com efeito, visando recuperar o ciclo do capital – que sofre alterações com o tempo – são necessárias reestruturações que ofereçam respostas às crises, promovendo, para tanto, novos modelos de produção, com maior dinamismo e redução de custos.

² COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista: para compreender o mundo em que vivemos**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 90.

³ DOBB, Maurice. **A evolução do capitalismo**. Tradução de Affonso Blacheyre. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977. p. 16-17.

⁴ NEVES, Sylvia Malatesta. **Reestruturação produtiva, reorganização da força de trabalho e desenvolvimento tecnológico no capitalismo contemporâneo: desafios ao direito do trabalho**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 15, p. 105-119, nov./dez. 2014. p. 105.

O referido processo de redução de custos e busca de lucratividade intensificou-se globalmente nos anos 60 e no início da década de 70 quando “coube ao capital oferecer uma resposta que, ao mesmo tempo que permitisse sua reestruturação, solucionasse superficialmente a crise, sempre obedecendo aos marcos do sistema e garantindo a manutenção de sua hegemonia”⁵.

Assim, com um modelo político predominantemente liberal, o papel do Estado perante a economia foi reformulado, passando por um ciclo de privatizações sobre as empresas públicas e, também, por meio da ampliação da organização do trabalho e inserção de novas tecnologias, como o *toyotismo* e *fordismo*, e, posteriormente, a terceirização de serviços.

Nesse sentido, Alisson Droppa, Magda Barros Biavaschi e Marilane Oliveira Teixeira lecionam:

[...] os temas o custo do trabalho e da insegurança jurídica passaram a ser fortemente invocados para sustentar, por exemplo, que a política de crescimento salarial é incompatível com a retomada da atividade econômica e do emprego [...] **no bojo desse processo, em que as estruturas organizacionais são enxugadas nos mercados interno e externo, a terceirização consolidou-se como estratégia de redução de custos e de busca de lucratividade.** Daí os mecanismos que permitem mais flexibilidade às formas de contratar [...]⁶ (grifos nossos)

Verifica-se, portanto, que a terceirização de serviços surgiu da necessidade de redução dos custos de produção e como alternativa do mercado para aumentar sua lucratividade mediante a flexibilização das formas de contratação.

A diante, passaremos ao estudo conceitual da terceirização, assim como histórico do seu surgimento.

1.2 Conceito e surgimento

No sentido etimológico da palavra, terceirização é o “ato ou efeito de terceirizar”⁷. Para Maria Helena Diniz, terceirização é o “direito de contratar terceiro para

⁵ NEVES, Sylvia Malatesta. **Reestruturação produtiva, reorganização da força de trabalho e desenvolvimento tecnológico no capitalismo contemporâneo: desafios ao direito do trabalho.** Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 15, p. 105-119, nov./dez. 2014. p. 105.

⁶ BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson; TEIXEIRA, Marilane. O. **A terceirização no contexto da reforma trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas.** Caderno CRH, [S. l.], v. 34, p. e021030, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.45060. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45060>. Acesso em: 23 out. 2022.

⁷ Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?id=kLOZY>> Acesso em: Nov. 2022.

melhor atingir o objetivo social”⁸ e, por sua vez, entende Pedro Paulo Teixeira Manus⁹ que a palavra terceirização é sinônimo de subcontratação, desverticalização, reconcentração e parceria. Quanto ao conceito doutrinário, Carla Teresa Martins Romar apresenta a seguinte definição:

Terceirização é a contratação de trabalhadores por interposta pessoa, ou seja, o serviço é prestado por meio de uma relação triangular da qual fazem parte o trabalhador, a empresa terceirizante (prestadora de serviços) e a tomadora dos serviços. O trabalhador presta serviços para a tomadora, mas sempre por intermédio da empresa terceirizante, não havendo contratação direta neste caso. Trata-se, portanto, de uma subcontratação de mão de obra. O trabalho não é prestado por meio de uma relação bilateral, como tradicionalmente ocorre na relação de emprego.¹⁰

Destarte, abordaremos o fenômeno da terceirização de serviços, apresentando a sua conceituação, surgimento, alcance e aplicação na seara trabalhista, destacando que, não obstante a sua gênese protetiva, não deve escapar às mudanças sociais e, por consequência, à renovação do posicionamento jurisprudencial, fruto do dinamismo intrínseco e natural ao Direito do Trabalho.

Com efeito. Em linhas gerais, entende-se por terceirização o fenômeno de reestruturação da cadeia produtiva das empresas mediante transferência externa de parte da atividade empresarial, com o objetivo de aumentar a eficiência e a competitividade em um mundo globalizado. Como instrumento de modernização administrativa, envolve, sobretudo, atividades que não são a vocação da empresa e devem ser entregues por um especialista.¹¹

Nos modelos tradicionais de produção, advindos com a revolução industrial, as empresas executavam internamente todas as partes da sua cadeia de produção, o que implicava altos custos e difícil adaptação às oscilações de oferta e demanda do mercado.

Desse modo, para possibilitar a almejada redução de custos e, sobretudo, agilizar o processo produtivo –fundamental para adaptação às mudanças constantes de mercado – a

⁸ DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico universitário**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 429.

⁹ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015. p. 115.

¹⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 73.

¹¹ AMARAL, Ana Lucia. **Terceirização e satisfação com o trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. p. 15. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4230/Ana_Lucia_Amaral.pdf. Acesso em Nov. 2022.

terceirização foi primordial para incluir o serviço especializado, visando à valorização do trabalho qualificado.

Quanto às principais características presentes no processo de contratação de empresas, entende Ana Lucia Amaral:

[...] características básicas presentes nos processos de contratação de empresas são: a. processo de interferência externa – **empresas especializadas externas buscam soluções para a gestão da organização**; b. funções de apoio – **a maior parte das organizações terceiriza atividades de apoio que não influenciam diretamente no negócio central**; c. continuidade – **as funções terceirizadas continuam a existir, apenas deixam de estar sob a responsabilidade e execução direta da organização**; d. supervisão – a empresa contratante supervisiona a execução das atividades terceirizadas; e. **qualidade – terceirização de atividades não implica em abandono de funções. A qualidade é sempre buscada, sendo um dos motivos pelos quais procura-se contratar empresas especializadas capazes de prestar os serviços transferidos com qualidade.**¹² (grifos nossos)

Para contextualizar a terceirização, portanto, é preciso compreender a organização empresarial sob uma ótica histórica, com um breve estudo quanto aos principais meios de estruturação da produção e, conseqüentemente, das formas de organização do trabalho.

Vejamos:

1.2.1 *Taylorismo* e a nova cultura de trabalho

O *taylorismo* ou “administração científica do trabalho”, nas palavras de Maria Da Graça Druck, surge como inovação na cultura do trabalho, na passagem do século XIX para XX. Ensina a referida professora que, nessa época:

[...] os homens que vivem do trabalho precisavam ser transformados “cientificamente”, a fim de que cumprissem um papel-chave na base técnica e mecânica da produção industrial. Para alguns estudiosos, o **taylorismo representa um tipo de mecanização sem a introdução da maquinaria**; ou seja, trata-se de “subsumir o trabalho ao capital”, através da expropriação do conhecimento dos trabalhadores, o que pode ser viabilizado através do controle efetivo do capital sobre o trabalho, realizado na forma da “gerência científica” **e que tem como um**

¹² AMARAL, Ana Lucia. **Terceirização e satisfação com o trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. p. 19. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4230/Ana_Lucia_Amaral.pdf. Acesso em Nov. 2022.

dos fundamentos centrais a separação entre o trabalho manual e o trabalho intelectual.¹³

Desse modo, o *taylorismo* pode ser visto como uma prática de gerenciamento do capital, tendo em vista seu papel estrutural para o surgimento fabril, consolidado como local de realização do trabalho. Assim, com o advento da fábrica, urge a necessidade de maior eficiência e produtividade – elementos indissociáveis à concorrência capitalista.

Para Benedito Rodrigues de Moraes Neto¹⁴, o *taylorismo* também se caracteriza pelo “controle do trabalho através do controle das decisões que são tomadas no curso do trabalho [...] segundo Taylor, a gerência científica pressupõe a existência de um departamento de planejamento para fazer o pensamento dos homens”.

Com efeito, este processo de introdução maquinária, a fim de aumentar a produção, diminuiria o controle dos operários no processo laboral, sendo justamente neste viés a questão primordial formulada pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor, nas palavras de Maria Da Graça Druck:

A questão central, que está na essência da proposição de Taylor, é acabar com a autonomia e a iniciativa operária, o que, para ele, é condição *sine qua non* para a eficiência do trabalho. Defende, assim, o fim desta autonomia, o rompimento com esta dependência por parte da administração e a transferência de todos os conhecimentos sobre o trabalho para a gerência (separação entre concepção e execução). No entanto, é importante deixar claro que, ao mesmo tempo que se cria esta separação entre o trabalho prescrito e o trabalho real, este último exige uma constante mobilização da inteligência, do saber e da iniciativa do operário, contraditoriamente incentivados pelo capital, para que possam ser utilizados e apropriados pela gerência, na prescrição do trabalho.¹⁵

Nesta linha de pensamento, Taylor sabia que, para que o novo sistema funcionasse, muitas práticas que outrora eram recorrentes – de cunho social e cultural – sofreriam ruptura. A mudança não versaria apenas no paradigma de gestão do trabalho, mas

¹³ DRUCK, Maria da Graça. **Globalização e reestruturação produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo**. Revista de Economia Política. vol. 19. n. 22 (74), pp. 271-290, 1999. <https://doi.org/10.1590/0101-31571999-1039>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/?lang=pt#>> Acesso em Nov. 2022.

¹⁴ MORAES NETO, Benedito Rodrigues de Moraes. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1989. p. 19.

¹⁵ DRUCK, Maria Da Graça. **Globalização e reestruturação produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo**. Revista de Economia Política. vol. 19. n. 22 (74), pp. 271-290, 1999. <https://doi.org/10.1590/0101-31571999-1039>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/?lang=pt#>> Acesso em Nov. 2022.

transformaria, sobretudo, o modelo de convivência social, que dependeria de harmonia e cooperação.

A harmonia e cooperação deveriam nortear patrões e empregados, cedendo espaço para uma ampliação no modelo de trabalho e de vida¹⁶ e, nesse contexto, deu-se a nova organização de trabalho, que deveria ser desenvolvida por cada trabalhador de forma lógica, de modo semelhante aos movimentos das máquinas, visando, por derradeiro, um incremento de produção.

Portanto, de acordo com o *taylorismo*, na busca desse acréscimo de produção, caberia à direção a individualização do melhor modo de realizar o trabalho, com o fornecimento dos instrumentos adaptados e o treinamento dos trabalhadores, os quais agiriam em conformidade com instruções precisas do empregador.

Como resultado, a decomposição de cada processo de trabalho, bem como a organização de tarefas fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e movimento, implicaria, em conjunto, um considerável aumento da produtividade laboral.

E não é só. A divisão de processos permitiria que o trabalho, incumbido a cada obreiro, fosse totalmente predeterminado pela gerência da administração, eliminando toda e qualquer autonomia do trabalhador, que se restringiria, tão-somente, a cumprir os movimentos pré-estabelecidos pelo empregador, tanto em relação à forma quanto ao tempo de cada operação.¹⁷

¹⁶ Maria da Graça Druck faz uma ressalva quanto à não passividade dos trabalhadores – importante estabelecer este paradigma histórico, conforme ressalta: “[...] houve resistência dos trabalhadores. Afinal, o surgimento da fábrica, além de ser o novo tipo de trabalho, este impunha, para sua realização, a necessidade de romper com uma série de hábitos, de “modos de vida”. A disciplina fabril exigia uma nova relação dos homens com o tempo, definindo um novo lugar para o trabalho, para a família, para o lazer, questionando e transformando todas as “velhas” formas de sociedade, costumes e tradições [...] mas é principalmente nos anos 10 e 20, quando ele se difunde por várias indústrias, que as mobilizações operárias se intensificam. Na metalurgia, por exemplo, os trabalhadores realizaram várias greves contra a desqualificação, o controle do tempo pelo cronômetro e o sistema de pagamento por prêmios. Além disso, reivindicaram o reconhecimento, por parte dos patrões, da representação na fábrica, dos “comitês de empresa”. Em geral, a mobilização partia dos operários mais qualificados, cujos “ofícios”, qualificação e autonomia de trabalho estavam sendo destruídos pelo “novo trabalhador”, pela “eficiência” através da maior parcelização e divisão de tarefas e, principalmente, através de uma contínua expropriação de seu saber e da quebra de sua autonomia e iniciativa. Mas as lutas envolviam, também, os operários especializados e de menor qualificação, cujas reivindicações se concentravam nas questões salariais e contra a intensificação do ritmo de trabalho [...]” para saber mais: <https://doi.org/10.1590/0101-31571999-1039>. Acesso em Nov. 2022.

¹⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 30

Todavia, o formato proposto por Taylor entrava em conflito na prática: era fortemente autoritário, sustentado pela força da coerção e não da adesão voluntária dos trabalhadores. Diante deste cenário, iniciou-se a amplificação do *taylorismo*, por meio de uma perspectiva difusa e consolidada: o *fordismo*, que será analisado a seguir.

1.2.2 *Fordismo: racionalidade e controle do capital*

Como amplificação do *taylorismo*, o *fordismo* visava a garantir a hegemonia da gerência científica, de modo a transcender o chão de fábrica outrora definido como um modo de vida. O *fordismo* iniciava um processo de produção da força de trabalho, por meio da racionalização.

Quanto a conceituação do *fordismo*, Benedito Rodrigues de Moraes Neto¹⁸ aduz que “o *fordismo* (forma desenvolvida do *taylorismo*) caracteriza na verdade um desenvolvimento da manufatura”. Nesse sentido, descreve quais eram os princípios que norteavam a montagem:

1º) trabalhadores e ferramentas devem ser dispostos na ordem natural da operação, de modo que cada componente tenha a menor distância possível a percorrer da primeira à última fase; 2º) empregar planos inclinados ou aparelhos concebidos de modo que o operário sempre ponha no mesmo lugar a peça que terminou de trabalhar, indo ela à mão do operário imediato por força do seu próprio peso sempre que isto for possível; 3º) usar uma rede de deslizadeiras por meio das quais as peças a montar se distribuam a distâncias convenientes. **O resultado dessas normas é a economia de pensamento e a redução do mínimo dos movimentos do operário, que, sendo possível, deve fazer sempre uma só coisa com um só movimento.**¹⁹ (grifos nossos)

O resultado dos princípios fordistas, elencados no trecho acima, como “redução dos movimentos do operário”, também foram examinados por Mariana Pfeifer²⁰, que assevera acerca do formato de organização do trabalho baseada em esteiras de montagem de produção em massa, de modo que o trabalhador era submetido, também, a movimentos repetitivos – formato que visa adaptar a indústria a uma nova interação laboral.

Portanto, o *fordismo*, teoria formulada por Henry Ford, cuja principal engenhosidade teria sido a linha de montagem contínua, fazendo uso de mecanização associada

¹⁸ MORAES NETO, Benedito Rodrigues de Moraes. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 46.

¹⁹ MORAES NETO, Benedito Rodrigues de Moraes. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1989, p. 47-48.

²⁰ PFEIFER, Mariana. **Americanismo e fordismo de Gramsci: a adaptação do trabalhador as necessidades da indústria**. Revista Eletrônica Interdisciplinar. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/diver>. Acesso em nov. 2022.

e parcialmente automatizada, também promove o controle sobre o operário, que não precisava ser exercido diretamente pelo gerente, mas, de outro modo, passava a ser realizado automaticamente pela máquina.

Para Ângela Maria Carvalho Borges e Maria da Graça Druck²¹, o *fordismo* conseguiu, de certo modo, neutralizar dificuldades inerentes ao *taylorismo*, no que tange à resistência dos trabalhadores. Houve, para tanto, um incentivo à conciliação, de modo a incluir e integrar esses sujeitos, para que aderissem de modo pacífico e as mudanças fossem, finalmente, implementadas – sem resistências.

A esteira rolante (*conveyor belt*), que levava o trabalho até os homens, resolveu a questão do controle dos tempos e movimentos, que passaram a ser determinados pelo ritmo de funcionamento das máquinas, diversamente do *taylorismo*, onde o ritmo era baseado no rendimento individual.

Contudo, o sistema fordista, ao longo do tempo, tornou-se insuficiente. Para a evolução do processo de trabalho, seria necessário que o trabalhador conhecesse para além de sua função exercida. Neste contexto, faz-se necessário tratar de um novo modelo de organização da produção industrial: o *toyotismo*.

1.2.3 *Toyotismo: novo modelo capitalista e acumulação flexível*

Se anteriormente, no modelo de produção *fordista*, a precisão das ferramentas a uniformidade do ritmo e a padronização dos produtos eram requisitos indispensáveis, com a evolução do conhecimento científico, o padrão *fordista* de trabalho entra em declínio.

A urgência de um novo modelo capitalista, caracterizado pela acumulação flexível entra em cena, apoiando-se na flexibilidade dos processos de trabalho e padrões de consumo. Sobre o tema, ensina Luciano Martinez:

[...] surgiu um novo modelo de produção, intitulado *toyotismo*, pensado por Taiichi Ohno (por isso também conhecido como sistema ohnista), que implementou novas técnicas de administração, principalmente a supressão da burocracia corporativa desnecessária (*downsizing*), o salário individualizado por produtividade, a manutenção de um fluxo contínuo de produtos com vistas à eliminação de estoques (*kan-ban*) e a produção em tempo real (*just-in-time*). A

²¹ CARVALHO BORGES, Ângela Maria.; DRUCK, Maria da Graça. **Crise global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho**. Caderno CRH, [S. l.], v. 6, n. 19, 2007. DOI: 10.9771/ccrh.v6i19.18801. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18801>. Acesso em nov. 2022.

subordinação jurídica, antes tão claramente comandada pelo empregador, começou a esmaecer.²² (grifos nossos)

Assim, o *toyotismo*²³, por sua vez, implantado nas décadas de 1950 e 1960, consubstancia como fundamento do sistema de produção o *just-in-time*. Segundo este princípio, os estoques devem ser reduzidos ao mínimo possível, sendo a produção regida diretamente pela demanda, o mesmo acontecendo com as matérias-primas e a mão de obra que, também, devem ser adquiridas conforme as necessidades de produção.²⁴

Todavia, restou patente a incapacidade dos supramencionados sistemas de produção de abrandar as contradições inerentes ao capitalismo, dificuldade acentuada, em grande parte, pela rigidez do *modus operandi* dos referidos sistemas.

Nesse aspecto, as décadas de 70 e 80 se consubstanciaram num conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político, materializando-se numa série de novas experiências no âmbito das organizações industriais e da vida social e política e que, por sua vez, significaram os primeiros passos no caminho de uma transição para um regime de acumulação inteiramente novo e profundamente marcado pelo confronto direto com a rigidez do fordismo, tendo ficado conhecido como *acumulação flexível*.²⁵

Uma das mais importantes mudanças trazidas pelo novo regime de acumulação diz respeito à fragmentação sistêmica das empresas, através da constituição de empresas-rede, centralizando a atividade-fim na empresa central e a reunião de uma série de empresas satélites

²² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 97.

²³ Jeffrey Liker e David Meier elucidam sobre o modelo *toyotista* na prática: “[...] mas o impacto da Toyota no mundo vai além de produzir dinheiro. Vai além até mesmo da produção de excelentes veículos que as pessoas gostam de dirigir. A Toyota tem contribuído com um novo paradigma de manufatura. A “produção enxuta”, termo cunhado em *The Machine that Changed the World* (A Máquina que Mudou o Mundo), é amplamente considerada como o próximo grande passo na evolução da manufatura além da produção em massa da Ford. Quem haveria de pensar que Sakichi Toyoda, trabalhando na área rural do que hoje é a Cidade Toyota no Japão, viria a forjar uma indústria global que mudaria a face da manufatura? E tudo isso foi, para além da produção em massa de automóveis, até todos os tipos de manufatura: processamento químico, produtos farmacêuticos, combustível nuclear, construção de navios e aeronaves, produtos médicos, construção civil, produção de calçados, confecção, bases de defesa que consertam aviões, navios e tanques, etc. E se isso não for suficiente, há uma revolução nas indústrias de serviços trabalhando para aplicar o pensamento enxuto na eliminação de perdas, incluindo bancos, companhias de seguros, hospitais, correios e outros. (LIKER, Jeffrey; MEIER, David. **O modelo Toyota: manual de aplicação**. Tradução de Lene Belon Ribeir. São Paulo: Grupo A, 2014. p. 20.)

²⁴ GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999. p. 25.

²⁵ HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2000. p. 140.

à sua volta, realizando atividades que antes eram realizadas dentro do próprio negócio, gerando o fenômeno denominado “terceirização” ou “externalização”.

Ao estudar o fenômeno da terceirização e seu surgimento, Rubens Ferreira de Castro destaca que:

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então.

No Brasil, a noção de terceirização foi trazida por multinacionais por volta de 1950, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. As empresas que têm por atividade limpeza e conservação também são consideradas pioneiras na terceirização de serviços no Brasil, pois existem desde, aproximadamente, 1967.

O objetivo dessas empresas era conseguir mão de obra com menores custos, sem se furtar às disposições tutelares da legislação trabalhista, a qual protege o hipossuficiente da relação de trabalho.

Notável, desde tempos remotos, **a preocupação com um modelo de gestão empresarial que permitisse a especialização das atividades da empresa, com o objetivo de aumentar sua eficiência, ao possibilitar a concentração de esforços na sua atividade-fim e, ao mesmo tempo, garantirem a lucratividade das suas operações** (grifos nossos).²⁶

Assim, pode-se afirmar que a prática de atividade prestada por terceiros existe na sociedade desde antes da segunda Guerra Mundial. Entretanto, somente após um marco histórico contextualizado por um cenário de mudanças empresariais e econômicas expressivas, as empresas vislumbraram a necessidade de estabelecer, objetivamente, um modelo de trabalho que atendesse às demandas do capitalismo.

1.3 Terceirização em sentido amplo

Arnaldo Süssekind conceitua terceirização como a horizontalização da produção de bens ou serviços, mediante contratação de pessoas jurídicas ou empresas especializadas em determinados segmentos do respectivo empreendimento. Tem como objetivo, a um só tempo, reduzir os custos da produção e permitir que as empresas concentrem suas pesquisas, planejamentos, investimentos, capacitação e reciclagem do seu pessoal nas atividades caracterizadoras do seu objeto social e nas atividades-meio essenciais ao seu funcionamento.²⁷

²⁶ CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no direito do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2000, p.75.

²⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Renovar, 2004, p.140.

Evaristo de Moraes Filho fala em relação de trabalho “assimétrica e trilateral”²⁸. Orlando Teixeira da Costa não vacila em dizer que a relação trabalhista em questão deixa de lado a figura linear “empregado-empregador” para assumir a feição mais ampla representada por um polígono “empregado-empregador-cliente”.²⁹

Outras terminologias utilizadas são desverticalização, exteriorização e subcontratação.

Para Ives Gandra da Silva Martins Filho, teríamos, basicamente, duas espécies de terceirização³⁰:

- a) A primeira delas, em que **há a prestação ou fornecimento de bens e serviços, sendo o trabalho realizado fora das dependências da empresa tomadora**, e o serviço ou produto é entregue pronto, como pode ocorrer com as atividades de contabilidade ou para fornecimento de os insumos da indústria automobilística.
- b) Na segunda, **há o fornecimento de mão de obra especializada**, dirigida e subordinada à empresa terceirizada, **mas o trabalho é prestado nas dependências da empresa principal**.

Assim, na terceirização de serviços típica, o empregado trabalha na empresa terceirizada, com equipamentos por ela fornecidos, entregando apenas o bem ou serviço final à tomadora, enquanto na locação de mão de obra o labor ocorre nas dependências da empresa tomadora, lado a lado com os empregados diretos da empresa principal.

Daí, esclarece Gandra Martins Filho, que a expressão “terceirização” é aplicável sobretudo ao fenômeno da intermediação de mão de obra, uma vez que entre o trabalhador e a empresa beneficiária direta de seus serviços coloca-se um terceiro, que é a fornecedora de mão de obra.

²⁸ FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 266

²⁹ COSTA, Orlando Teixeira da. *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*. **Manual do Direito do Trabalho**. 1ª ed. São Paulo: LTr, 1998.u7'

³⁰ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas**. Revista LTr, Vol. 75, n.11, novembro/2011, p 1287-1295.

Há, assim, a formação de uma relação trilateral entre a empresa contratante, a empresa prestadora do serviço e o empregado que desenvolverá a atividade. O terceirizado é um trabalhador que terá vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços, como regra, desde que não estiverem presentes os requisitos formadores da relação de emprego entre o tomador e o trabalhador.

Dessa forma, elucida Gandra Martins Filho³¹, que o elemento distintivo básico para compreender as espécies de terceirização é o **local da prestação de serviços**, que pode ser: i. nas dependências da empresa tomadora dos serviços; ii. na empresa terceirizada prestadora dos serviços; iii. externamente a ambas as empresas.

Para ilustrar o tema, corrobora o quadro abaixo:



Fonte: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 114.

Portanto, a legitimidade do instituto é inquestionável. O que se busca, no entanto, é “evitar, em matéria de terceirização, que trabalhadores laborem ombro a ombro no

³¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 114.

mesmo local de trabalho e na mesma atividade da empresa principal, em caráter permanente, e uns sejam contratados diretamente e outros sejam terceirizados.”³²

Nesse contexto, os efeitos da terceirização nas relações de trabalho seriam benéficos, sobretudo quanto a concentração da empresa em sua atividade-fim e a redução dos encargos sociais, além de promover a horizontalização e lucratividade.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação *justabalhista* que lhe seria correspondente, permitindo que um tomador de serviços adquira mão de obra no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo empregado.³³

Nesse sentido, Ricardo Resende leciona:

Desse modo, **na terceirização desloca-se o foco da tradicional relação bilateral entre empregador e empregado**, criando verdadeira relação trilateral, abrangendo em um dos vértices do triângulo o trabalhador, que mantém vínculo de emprego com o prestador de serviços (terceiro ou empregador aparente), mas disponibiliza o resultado de sua energia de trabalho a um tomador de serviços (empregador real) diverso do seu empregador. **Por fim, entre o prestador de serviços e o tomador de serviços há uma relação de direito civil (contrato de prestação de serviços), ou ainda uma relação administrativa (contrato administrativo), se o tomador for a Administração Pública** (grifos nossos).³⁴

Assim, por meio do fenômeno da terceirização as empresas delegam a terceiros a realização de serviços, notadamente daqueles que se afastam da sua especialidade, visando à diminuição de custos e ao alcance de maior eficiência, operatividade e competitividade.

Como fenômeno econômico, caracteriza-se pela concentração das empresas na atividade de sua especialização, pela transição do modelo de empresa vertical, na qual todas as etapas do processo produtivo e todas as atividades da espécie necessários à sua existência são realizadas por elas mesmas, com empregados próprios; para o de empresas vinculadas a redes de produção, nas quais cada empresa desenvolve parte do processo produtivo, com crescente e maior especialidade.³⁵

A terceirização, como se vê, é uma tendência de reorganização da produção capitalista. Faz parte de um movimento mais amplo denominado de flexibilização empresarial

³² MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019. p. 114.

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019, p. 407

³⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2015. p. 196.

³⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Op. cit., p. 1288.

ou de flexibilização do processo produtivo. Essa tendência é mundial, implicando na alteração dos atuais paradigmas da relação emprego.

Trata-se de fenômeno irreversível, cuja relevância mundial pode ser sintetizada com as palavras do Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luis Roberto Barroso:

“Em um mundo globalizado e cada vez mais integrado tecnologicamente, **os países que rejeitam a terceirização encontram-se em indiscutível desvantagem competitiva.** A terceirização tornou-se um fenômeno global. Embora sua regulamentação não seja homogênea e guarde particularidades conforme o ordenamento jurídico em exame, foi adotada por um conjunto amplíssimo de países, **e parece ser um fato irreversível, tanto quanto a própria globalização da economia.** A terceirização é amplamente praticada nos Estados Unidos; na Alemanha; na Áustria, nos países escandinavos, na Espanha; no Uruguai; e, com limitações, na França, no Reino Unido na Itália, no Chile, na Argentina, no México, na Colômbia, no Peru e em diversos outros países. **É nesse contexto que se coloca a discussão sobre a terceirização no Brasil. A terceirização é muito mais do que uma forma de reduzir custos trabalhistas por meio de uma suposta precarização do trabalho, tal como alegado pelos que a ela se opõem.** Pode, em verdade, constituir uma **estratégia sofisticada** e, eventualmente, imprescindível para aumentar a eficiência econômica, promover a competitividade das empresas brasileiras e, portanto, para manter e ampliar postos de trabalho. Essa é a relevância da terceirização para a estruturação das atividades econômicas e é com essa perspectiva que deve ser examinada.” (ADC 48 MC, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, julgado em 19/12/2017, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-018 DIVULG 31/01/2018 PUBLIC 01/02/2018 – grifos nossos).

Como se pode verificar, no entendimento do Ministro a terceirização não seria uma forma de precarização do trabalho ou de direitos trabalhistas, mas, sim, uma eficiente estratégia econômica já implementada em países como Estados Unidos e Alemanha. Destaca, ainda, a relevância do instituto para promover a competitividade das empresas brasileiras, assim como manter e ampliar postos de trabalho.

De fato, a competitividade empresarial própria da economia de mercado, complementada pelo desenvolvimento tecnológico, aponta para a especialização como o caminho a ser trilhado para se chegar ao aumento da qualidade do bem ou serviço oferecido.

Ora, quanto mais especializado for um profissional ou fornecedor, evidentemente, mais passará a ser procurado, por atender melhor à necessidade específica requerida pelo consumidor ou cliente.

1.3.1 Evolução histórica da terceirização no Brasil

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu texto originário, previa uma única hipótese de subcontratação de mão de obra no art. 455, no caso de subempreitada, com a seguinte redação:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Posteriormente, a lei passou a autorizar procedimentos de terceirização autêntica em nosso País em outros dois casos: as Leis nº 6.019/74 e 7.102/83 permitem, respectivamente, terceirização nas áreas de trabalho temporário e de serviço de vigilância.

No ano de 1986 surgiu o Enunciado 256 do TST, o primeiro a tratar da terceirização, com a seguinte redação:

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 nºs 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.

Quanto à postura do judiciário após o avento do referido enunciado, explica Nelson Mannrich:

A primeira reação do Judiciário, quando estava em vigor a Súmula 256, foi a de proibir a terceirização, exceto nos casos de trabalho temporário e de vigilância, declarando ilegal a contratação de empregados por empresa interposta. Entretanto, sob o argumento de que eram lícitos os contratos de prestação de serviços e de fornecimento, previstos no Código Civil, e de que o objetivo não era o de eliminá-los das relações trabalhistas, mas o de impedir a intermediação de mão-de-obra por empresa interposta, o Tribunal Superior do Trabalho, revendo aquela posição inicial, aprovou a Súmula 331.³⁶

Assim, inicialmente, o Tribunal Superior do Trabalho vedou a terceirização. Contudo, posteriormente, admitiu sua prática, desde que não envolvesse a atividade fim da empresa.

Importante destacar que, para Nelson Mannrich, a distinção de atividade meio ou atividade fim “não possui interesse prático, **pois o que importa é proteger o trabalhador**, impedindo o puro e simples rebaixamento salarial e a degradação das condições de trabalho.”³⁷

³⁶ MANNRICH, Nelson. **Regulamentar terceirização fortalece relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2013-out-20/nelson-mannrich-regulamentar-terceirizacao-fortalece-relacoes-trabalho>> Acesso em Nov. 2022.

³⁷ MANNRICH, Nelson. **Regulamentar terceirização fortalece relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2013-out-20/nelson-mannrich-regulamentar-terceirizacao-fortalece-relacoes-trabalho>> Acesso em Nov. 2022.

Por conseguinte, com o advento da Constituição Federal de 1988, vedando em seu art. 37, II o reconhecimento do vínculo empregatício com a Administração Pública, sem a prévia aprovação em concurso público, mitigou-se a aplicação da referida Súmula, uma vez que o vínculo empregatício não poderia formar-se diretamente com todo e qualquer tomador de serviços.

Diante desse contexto, somado à intensa influência da globalização e da necessidade de redução de custos das empresas e setor de serviços, foi cancelada a Súmula 256 e, à míngua de um diploma legal mais amplo e específico sobre a terceirização, a jurisprudência construtiva do TST editou, em 1993, a Súmula 331, que consolidou o seguinte entendimento dominante na Justiça do Trabalho:

- I- A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).
- II- A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).
- III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.
- IV- O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

Por sua vez, a Lei nº 8.989/94 introduziu o parágrafo único do art. 442 da CLT, incentivando as terceirizações por meio de cooperativas de trabalho, objeto central do presente estudo, que assim dispõe:

Art. 442. Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Sobreveio, então, a Lei nº 8.987/95, autorizando a terceirização de serviços inerentes a concessionárias de serviços públicos, que em seu artigo 25, § 1º, permite a terceirização de atividade inerente ao serviço concedido, nos seguintes termos:

§ 1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados.

Cabe aqui uma observação quanto à expressão “atividade inerente”, prevista no artigo 25, § 1º, da Lei nº 8.987/95, e “atividade fim”, tratada pela Súmula 331, do TST. As

expressões não podem ser utilizadas como sinônimo, uma vez que nem sempre a atividade inerente ao objeto do contrato coincide com a atividade fim da empresa tomadora, no caso, a concessionária de serviço público.

Ora, a título ilustrativo, em um contrato de concessão de rodovia podem estar previstas atividades complementares que proporcionem fonte de receita para a concessionária, conforme previsão legal. Desse modo, a exploração de publicidade ou de serviços de exploração comercial nas faixas de domínio da rodovia serão consideradas atividades inerentes ao objeto do contrato, mas não estarão inseridas dentre as atividades fins da empresa concessionária.

No mesmo sentido, a Lei nº 9.472/97, no inciso II do artigo 94 estendeu também para as empresas de telecomunicação a possibilidade de terceirizar “atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço”.

No ano de 2017, foi aprovada e sancionada a Lei nº 13.429/17, que provocou alterações à Lei nº 6.019/74, a Lei do Trabalho Temporário, regulando de forma genérica e parcial aspectos da terceirização.

Assim dispõe o art. 4º da Lei nº 13.429/17:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Ocorre que a inclusão do referido artigo não encerrou a discussão acerca do alcance da terceirização, uma vez que não deixou claro se a autorização legal incluiria a terceirização em atividade-fim do tomador de serviços.

Até então, era essencialmente a finalidade da atividade terceirizada ou o fim da contratação o que conferia, ou não, licitude à terceirização. De sorte que em se cuidando de atividade-meio, à vista do objeto econômico da empresa, não se obstava a terceirização

O problema fundamental residia em que nem sempre era perceptível e clara a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, de modo que, em derradeira análise, salvo nos casos expressamente previstos em lei, a licitude da terceirização dependeria sempre do exame

de cada caso concreto.

Não se pode negar que a definição de atividade-fim como fator determinante da licitude da terceirização constituía questão tormentosa e atormentadora, tanto para a doutrina quanto para a jurisprudência, até recentemente, em nosso País.

Como se verifica, até então a contratação por intermédio de terceirização possuía limites rígidos na jurisprudência do TST, sendo inclusive objeto de duras críticas pela doutrina.

Nesse sentido, Indalécio Gomes Neto e Rider Nogueira de Brito lecionam:

É bem verdade que não existe nenhuma lei proibindo a terceirização. **A vedação decorre da interpretação jurisprudencial, consubstanciada na Súmula 331 do TST.** Diante de tal situação há que se perguntar se essa Súmula não contraria um princípio fundamental inscrito na Constituição Federal, qual seja, o de que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (CF, art. 5º, II). **A jurisprudência tem que partir da interpretação da lei;** qualquer diretriz judicial contida em súmula de jurisprudência impondo comportamento forçado há de provir de uma espécie normativa devidamente elaborada conforme as regras do processo legislativo constitucional. Bem assinala Celso Ribeiro Bastos que:

“É pelo princípio da legalidade que o Estado de Direito mais se afirma ou ainda, em outras palavras, não há Estado de Direito sem o princípio da legalidade. Porque não é qualquer ato jurídico que a concepção moderna do Estado empresta o poder de estabelecer as normas estatuidoras daquilo que o indivíduo está obrigado a fazer ou deixar de fazer. (Comentários à Constituição do Brasil, Editora Saraiva).

Na mesma linha, o renomado Pontes de Miranda escreve que o princípio da legalidade significa que “qualquer regra jurídica que crie dever de ação positiva (fazer) ou de ação negativa (deixar de fazer, abster-se), tem de ser regra de lei, com as formas que a constituição exige”.

O que se nota, entretanto, é que a Súmula 331 do TST, com a devida vênia, não parte dessa premissa e, embora não tenha eficácia vinculante, em certas situações, a sua contrariedade é causa de admissão ou de denegação de recurso (art. 894 e 896, da CLT). (grifos nossos)³⁸

Para os autores, fica evidente o critério hermenêutico do direito, uma vez que a jurisprudência depende por completo da interpretação da norma vigente. E, ainda, destaca a relevância do princípio da legalidade³⁹, como provedor da estabilidade jurídica e norteador das atitudes do intérprete.

³⁸ GOMES NETO, Indalécio; BRITO, Rider Nogueira de. **A terceirização no Brasil**. Curitiba: Íthala, 2012, p. 51-52.

³⁹ “Ao lado desse objetivo de garantia do indivíduo, o princípio da legalidade também obedece ao propósito de alcançar segurança jurídica, pois as leis, de modo geral, acabam por sustentar, de forma relativamente duradoura, as bases jurídicas em que se assentam as relações sociais. Destarte, além de garantia individual, o princípio da legalidade também pode ser considerado uma garantia institucional de estabilidade das relações jurídicas.” (ARAÚJO JUNIOR, Luiz Alberto David; NUNES, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Manole, 2021. p. 165.)

O trecho em destaque enfatiza, também, o papel e importância do lucro para a atividade produtiva e a geração de emprego, não podendo ser encarado como algo antissocial. Defendem os autores que se a terceirização é feita de acordo com o modelo legal vigente e se a empresa terceirizada cumpre a legislação trabalhista, não haveria razão para se colocar contra o modelo.

Apresentados tais apontamentos, cumpre tratar a seguir da terceirização à luz da Lei n.º 13.467/17.

1.3.2 Terceirização a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)

Em primeiro lugar, faz-se necessária uma breve análise quanto ao contexto geral da Reforma Trabalhista e o consequente intuito de flexibilização das normas trabalhistas então vigentes. Para tratar desta definição, elucida Valton Pessoa:

Flexibilizar significa ser maleável, adaptar-se às mudanças, romper barreiras e preconceitos. Flexibilizar-se na economia, na religião, na política, na medicina e, até na nossa vida pessoa, precisamos ser flexíveis para nos adaptarmos às mudanças sociais e econômicas impostas pelo mundo globalizado. A flexibilização está prevista no art. 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, ao estabelecer que “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum” [...] esse fenômeno, necessário em qualquer ordenamento jurídico sempre encontrou resistência na seara trabalhista, em razão de falsas ideias sustentadas por parte da doutrina e da jurisprudência. Flexibilização é diferente de desregulamentação – que implica total afastamento do Estado na solução dos conflitos.⁴⁰

Assim, a flexibilização proposta pela Reforma não pode ser vista como uma mudança desnecessária, tampouco possui o condão de afastar o poder regulamentar do Estado. A globalização e as transformações econômicas ensejam um novo padrão normativo, que acompanhe o progresso hermenêutico.

Dito isso, sabe-se que a amplitude da terceirização no Brasil, ao longo dos anos, suscitou profunda cizânia, em larga medida provocada pelo vácuo na disciplina legal da matéria. Nesse cenário, conforme alhures tratado, **prevaleceu o entendimento consagrado na Súmula 331 do TST, em que se reputou ilícita a terceirização em atividade-fim.**

O quadro que se descortinava, em março de 2017, era esse, de um aprofundamento da polêmica, quando foi sancionada a Lei n.º 13.429, mediante a qual se

⁴⁰ PESSOA, Valton. **Manual de processo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2019. p. 24-26.

autorizou a contratação de determinados e específicos serviços, mas sem esclarecer se a Lei franqueava a terceirização em atividade-fim da empresa tomadora dos serviços.

Precisamente para afastar quaisquer dúvidas, sobreveio a Lei n.º 13.467/17, que, ao implantar a “Reforma Trabalhista”, dispôs no art. 2º:

Art. 2º. A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.’

[...]

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

Desse modo, o legislador, utilizando-se da Lei 6.019/74, que regulava anteriormente apenas a locação de mão de obra temporária, introduziu um regime geral de terceirização com a aprovação da Lei nº 13.429/17, alterada posteriormente pela Lei nº 13.467/17.

À vista de tais normas, sobreleva ressaltar que vozes respeitáveis do próprio MPT reconhecem que houve ampliação do espectro de abrangência da terceirização para compreender também a atividade-fim.

Em obra acerca do tema, Safira Nila de Araújo Campos Rodrigues, apesar de não ter poupado críticas, no mérito, quanto à terceirização em si, supostamente por entender pela “baixa densidade protetiva” e “precarização do trabalho”, admitiu, contudo, a legalidade do instituto, conforme mostra trecho da obra:

(...) da leitura dos artigos da Lei 6019/1974, alterados pela Lei 13.429/2017, não se pode concluir que (sic) estar-se-ia permitida a terceirização sobre a totalidade das atividades empresariais. E, almejando não correr o risco da inconstitucionalidade da interpretação em sentido diverso, o legislador modificou mais uma vez as normas da Lei 6019/1974, a fim de garantir a autorização expressa da terceirização em quaisquer das atividades da tomadora, inclusive em sua atividade principal (art.4º-A da Lei 6019/1974, com a redação conferida pela Lei 13.467/17).

A nova redação dos arts. 4-A e 5-A da Lei 6019/1974, somado ao texto incluído no ‘caput’ do art. 4-C, **viabiliza a terceirização de todas as atividades empresariais, até mesmo das atividades finalísticas.** (grifos nossos) 41

⁴¹ COSTA, Ângelo Farias; MONTEIRO, Ana Cláudia; BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 68.

Nesse sentido, é o pensamento de Nelson Mannrich que, como pesquisador e professor de Direito do Trabalho, defende um olhar crítico para o instituto, mas sem a intenção de retroceder. Segundo o professor, não existe reforma perfeita, perene, tendo em vista que, “a academia deve se debruçar para entender os fatores que provocaram a redução do salário, a precarização. Não podemos negar que tivemos avanço. Precisamos aperfeiçoar e não retroceder”⁴².

Assim, após a Reforma Trabalhista, a prestação de serviços a terceiros passa a ser a transferência da execução de quaisquer das atividades do contratante, inclusive a de sua atividade-fim. E, apesar das críticas, o autor assume a legalidade da terceirização.

Nas palavras de Nelson Mannrich:

Como se pode ver, as principais críticas à terceirização – que gera desemprego, que é responsável pela precarização das condições de trabalho, que é principal causa do maior índice de acidentes de trabalho, entre outras tantas graves acusações, **não procedem, ou pelo menos são mal formuladas ou mesmo escondem verdadeiros interesses que estão por trás. [...] mas culpar a terceirização por esses e outros desmandos não é racional nem razoável; os argumentos parecem ter mais cunho ideológico ou mesmo outros interesses que base científica [...] compete ao empresário determinar que atividades podem ser consideradas aptas à terceirização**, no âmbito da própria organização do processo produtivo, sem perder de vista a função social da empresa. Qualquer interferência indevida do judiciário nessa escolha poderá comprometer a livre iniciativa, que nada tem a ver com combate a fraudes. **A crítica à Súmula 331 quem faz é o próprio STF – Supremo Tribunal Federal, ao conferir repercussão geral ao tema “terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa [...]”**⁴³ (grifos nossos)

Nesse sentido, a fala do citado autor chancela a terceirização da atividade-fim, deixando claro que compete ao empresário determinar quais atividades podem ser consideradas aptas à terceirização. Aduz, inclusive, que as críticas ao instituto são mal formuladas, irracionais e sem base científica.

Da nova definição de terceirização, consoante o disposto no art. 4º da Lei nº 6.019/74, podem ser destacados os seguintes aspectos:

⁴² Escola Superior do Ministério Público da União. **Reforma Trabalhista: revogar ou não?** Publicado em 30/03/2022. Disponível em: < <https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/alteracao-da-reforma-trabalhista-e-tema-do-primeiro-ponto-contraponto-de-2022> > Entrevista completa: <https://www.youtube.com/watch?v=GwNdsqE9Mrs>. Acesso em Nov. de 2022.

⁴³ MANNRICH, Nelson. **Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/105532> > Acesso em Nov. de 2022.

- i. A terceirização é autorizada em qualquer atividade da empresa contratante;
- ii. A prestadora de serviços deve ser uma pessoa jurídica de direito privado;
- iii. A prestadora de serviços deve possuir capacidade compatível com a execução dos serviços.⁴⁴

A Lei nº 13.429/2017 já previa a responsabilidade da empresa prestadora de serviços pela remuneração e direção do trabalho realizado pelos seus empregados, podendo, inclusive, subcontratar outras empresas para a realização desses serviços (§1º do art. 4º-A da Lei nº 6.019/74). A lei deixa expresso que não há vínculo de emprego entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, qualquer que seja o seu ramo.

Como bem ressalta Vólia Bomfim Cassar, a melhor interpretação do supramencionado comando é o de que não haverá vínculo de emprego se não houver subordinação direta ao tomador.⁴⁵

A novel Lei trouxe também a previsão dos direitos dos trabalhadores terceirizados quando a prestação dos serviços ocorrer nas dependências da empresa contratante. Verifica-se o cuidado do legislador em igualar o tratamento dado no ambiente de trabalho em relação aos trabalhadores contratados diretamente pelo tomador de serviços.

Assim dispõe o art. 4º-C da Lei nº 6.019/74, acrescido pela Lei nº 13.429/2017:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

⁴⁴ SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et al. **Reforma trabalhista**: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017. São Paulo: Rideel, 2018, p. 498.

⁴⁵ CASSAR, Vólia Bomfim **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: Método, 2019, p. 496.

Não obstante, a mesma isonomia não foi observada no que tange ao salário do trabalhador terceirizado em comparação ao trabalhador contratado diretamente pelo tomador de serviços, para executar a mesma função. Isso porque, no §1º do referido artigo, há previsão de que contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

Como se vê, a isonomia salarial tornou-se uma faculdade, pois contratante e contratada “poderão estabelecer” salários equivalentes. Tal previsão foi objeto de reacionárias críticas quanto à sua constitucionalidade, sob alegação de violação ao princípio da isonomia insculpido no art. 5º, caput, da CF, assim como da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, consoante art. 7º XXXII da CF.

O tema foi analisado pelo Supremo Tribunal Federal em Recurso Extraordinário que discutia a igualdade de direitos de terceirizados e servidores da Caixa Econômica Federal, após reconhecida a Repercussão Geral no Tema 383, “Equiparação de direitos trabalhistas entre terceirizados e empregados de empresa pública tomadora de serviços”.

Em julgamento realizado em 2021, prevaleceu a tese proposta pelo Ministro Luís Roberto Barroso, acompanhado pelos Ministros Carmen Lúcia, Nunes Marques e Luiz Fux, de que a equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas, seguindo o quanto já decidido nos autos da ADPF 324.

Eis a ementa do mencionado julgado:

Direito constitucional e do Trabalho. Terceirização de atividade-fim. Equiparação remuneratória. Descabimento. 1. Recurso extraordinário em que se debate se o empregado de empresa contratada teria direito à equiparação remuneratória com o empregado da empresa tomadora do serviço, quando ambos atuarem na mesma atividade-fim. 2. Conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal nos autos da ADPF 324, Rel. Min. Luís Roberto Barroso, **a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de decidir como estruturarão seu negócio** (art. 170, caput e inc. IV, CF). 3. Do mesmo modo, a decisão sobre quanto pagar ao empregado é tomada por cada empresa, de acordo com suas capacidades econômicas, e protegida pelos mesmos princípios constitucionais. **Portanto, não se pode sujeitar a contratada à decisão da tomadora e vice-versa.** 4. **Além disso, a exigência de equiparação, por via transversa, inviabiliza a terceirização para fins de redução de custos, esvaziando o instituto.** 5. Recurso provido. tese: “A equiparação de

remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas”. (STF - RE: 635546 MG, Relator: MARCO AURÉLIO, Data de Julgamento: 29/03/2021, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 19/05/2021 – grifos nossos)

Por outro lado, o Ministro Relator Marco Aurélio demonstrou entendimento contrário – porém vencido no julgamento – sugerindo a seguinte tese: “Viável, sob o ângulo constitucional, é o reconhecimento do direito à isonomia remuneratória quando o prestador de serviços, embora contratado por terceiro, atua na atividade fim da tomadora, ombreando com trabalhadores do respectivo quadro funcional.”

Por seu turno, a introdução do §5º ao art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 passou a prever, de forma expressa, a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas a cargo da prestadora contratada, consolidando a diretriz já perfilhada na Súmula 331, IV, do TST. Desse modo, a lei mantém o entendimento jurisprudencial acerca da responsabilidade subsidiária objetiva do tomador, sendo desnecessária eventual investigação acerca da conduta da empresa contratante.

1.3.3 O atual posicionamento do Supremo Tribunal Federal acerca da terceirização

Diante da profunda controvérsia, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral no Tema 725 e analisou a questão concernente à “terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa”, por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324 e do Recurso Extraordinário 958.252.

A importância da análise da questão era indiscutível, principalmente em razão das alterações promovidas pela Lei nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017, que passaram a permitir a terceirização em todas as atividades.

Como consignou o Relator do Recurso Extraordinário 958.252, Ministro Luiz Fux⁴⁶:

2. Interesse recursal subsistente após a aprovação das Leis nº. 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, as quais modificaram a Lei n.º 6.019/1974 para expressamente consagrar a terceirização das chamadas “atividades-fim”,

⁴⁶BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Inteiro teor do acórdão. Recurso Extraordinário 958252/DF. Repercussão Geral, Tema n. 725, p. 3. Relator: Min. Luiz Fux. DJ: 30 de agosto de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf> . Acessado em 04 de maio de 2022.

porquanto necessário não apenas fixar o entendimento desta Corte sobre a constitucionalidade da tese esposada na Súmula nº. 331 do TST quanto ao período anterior à vigência das referidas Leis, como também deliberar a respeito da subsistência da orientação sumular do TST posteriormente às reformas legislativas.

A controvérsia no STF referia-se à constitucionalidade da restrição de terceirização em atividade-fim em situações, até então, não contempladas pela Lei. Importa esclarecer que esse primeiro julgamento não teve relação direta com a Lei nº 13.429/17 (Lei de Terceirização) e a Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), as quais autorizam, expressamente, a terceirização em atividades-fim.

Com efeito, caberia à Suprema Corte definir se, no período anterior à vigência das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, o entendimento consolidado na Súmula nº 331 do TST estaria de acordo com a Constituição, particularmente os princípios que regem a ordem econômica e a proteção ao trabalhador.

Em sessão realizada no dia 30 de agosto de 2018, o colegiado decidiu que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo.

O Ministro Luiz Fux foi o primeiro a votar. Na análise do mérito, o Relator do RE 958.252 esclareceu que não há uma “tensão inata entre o valor social do trabalho e a liberdade de iniciativa”, ressaltando o valor do princípio da liberdade jurídica, presente no art. 5º, inciso II da CRFB/88. Complementarmente, alega que “a restrição à liberdade deve encontrar suporte em elementos empíricos que indiquem a sua necessidade e adequação para o atingimento do objetivo constitucionalmente legítimo”.

Ademais, consignou que a Súmula nº 331 do TST estaria criando uma regra restritiva na implementação de terceirização por empresas, uma vez que estabelece uma distinção entre tipos de atividades executadas que não encontraria respaldo na legislação vigente. Dessa forma, o Tribunal estaria usurpando uma competência do legislativo para “tratar a liberdade como exceção, não como regra”.

Na sequência, foi acompanhado pelo Relator da ADPF 324, Ministro Luis Roberto Barroso, o qual ressaltou que a vedação imposta pela jurisprudência acerca da terceirização de atividade-fim não se coaduna com os princípios constitucionais da livre iniciativa, da livre concorrência, da segurança jurídica e da isonomia.

Outro ponto relevante levantado por Barroso é no sentido de que não caberia se falar em uma relação triangular, porque o que haveria, na verdade, seriam duas relações bilaterais: uma de natureza trabalhista, firmado entre o empregado e a empresa que prestará serviço; e uma segunda relação, de natureza civil, que é firmada entre as empresas tomadora e prestadora de serviços. Com este raciocínio, conclui que não poderia haver decisões restritivas na Justiça do Trabalho à legislação existente, a qual é pertinente à relação de emprego, e, portanto, bilateral.

Diante disto, restringir a terceirização constituiria uma afronta à livre iniciativa e livre concorrência, que são valores fundantes da ordem econômica. Além disso, que o princípio geral da legalidade permite que ao particular seja autorizado tudo que não lhe for expressamente vedado, e, portanto, se não há norma vedando a terceirização, ela é permitida.

No mesmo sentido votou o Ministro Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Carmem Lúcia, acompanhando os relatores. Celso de Mello afirmou que a terceirização é plenamente legítima, sob a estrita perspectiva da ordem constitucional: “Isso porque a Constituição, ao proclamar a livre-iniciativa, assegura a liberdade aos agentes econômicos.” Para a Ministra Carmen, então Presidente do STF, a terceirização não é por si só a causa da precarização do trabalho, nem viola por si a dignidade do trabalho. E, se isso acontecer, disse, há o Judiciário para impedir tais abusos

Ao abrir a divergência, o Ministro Edson Fachin consignou que, diante do arcabouço legal estabelecido até a consolidação da Súmula 331, o TST havia interpretado dentro dos limites legais, uma vez que inexistia lei específica autorizando ou regulamentando a contratação de mão de obra terceirizada. Dessa forma, não haveria o que se falar sobre controle de constitucionalidade, mas de legalidade; o que seria, nesse caso, compatível com o princípio do artigo 5º, inciso II da CF.

Diante desta análise, o Ministro concluiu seu voto pelo desprovimento do recurso extraordinário e pela redação da seguinte tese: “Não é incompatível com o princípio constitucional da legalidade a interpretação, à luz da base normativa vigente, dada pela Justiça especializada à contratação de mão de obra terceirizada para a atividade-fim da empresa”

A divergência aberta pelo Ministro Edson Fachin foi seguida pelos Ministros Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio de Melo.

De outro lado, deve-se lembrar que a Constituição não veda a terceirização das atividades-fim. Na realidade, a Constituição protege o direito de propriedade (art. 5º, inciso XXII) e garante o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei (art. 170, parágrafo único). Ademais, o princípio constitucional da livre iniciativa (art. 1º) assegura às empresas formularem suas estratégias empresariais, em um ambiente de livre concorrência (art. 170, *caput* e inciso I).

O argumento da livre iniciativa e da livre concorrência também é ressaltado pelo Ministro Luis Roberto Barroso para defender que a Constituição Federal não impõe uma única forma de estruturar a produção:

“Nessa linha, no que respeita à compatibilidade entre a terceirização e as normas constitucionais, deve-se lembrar que a Constituição de 1988 consagra a livre iniciativa e a livre concorrência como valores fundantes da ordem econômica (CF/1988, art. 1º c/c art. 170, caput e inc. IV). De acordo com tais princípios, compete aos particulares a decisão sobre o objeto de suas empresas, sobre a forma de estruturá-las e sobre a estratégia para torná-las mais competitivas, desde que obviamente não se violem direitos de terceiros. Não há na Constituição norma que imponha a adoção de um único modelo de produção e que obrigue os agentes econômicos a concentrar todas as atividades necessárias à consecução de seu negócio ou a executá-las diretamente por seus empregados.” (ADC 48 MC, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, julgado em 19/12/2017, publicado em PROCESSO ELETRÔNICO DJe-018 DIVULG 31/01/2018 PUBLIC 01/02/2018 – grifos nossos).

Nessa perspectiva, privar a empresa da possibilidade de contratar toda sorte de serviços, criando-lhe empecilho sem previsão legal, atentaria contra o art. 5º, II, da Constituição Federal, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, violando-se garantias constitucionais e gerando insegurança jurídica.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do mérito da ADPF 324 e do RE 958252, firmou o entendimento de que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, consagrando a Tese de Repercussão Geral nº 725, que orienta de forma vinculante: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.”

A tese nº 725 do STF possui efeito vinculante para todo o Poder Judiciário, de sorte que a partir de 30 de agosto de 2018 é de observância obrigatória aos processos judiciais em curso ou pendentes de julgamento as teses jurídicas firmadas pelo STF.

Conforme esclarecimentos do Ministro Relator Luis Roberto Barroso na ADPF nº 324, "a decisão deste julgamento não afeta os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada".

Como supedâneo, tem-se que, ausente o trânsito em julgado da decisão ora agravada, torna-se plenamente aplicável a tese nº 725 do STF ao caso concreto, inexistindo espaço para o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços sob o fundamento de que houve terceirização ilícita da atividade-fim.

Sedimentando a jurisprudência no que tange à licitude da terceirização irrestrita de atividades, em 2020 o Supremo Tribunal Federal julgou ao total cinco ações diretas de inconstitucionalidade questionando, diretamente, a constitucionalidade da Lei 13.429/2017 (ADIs 5.685, 5.686, 5.687, 5.695 e 5.735). O entendimento firmado foi o de que a flexibilização das normas trabalhistas é um fenômeno global, de forma que seria "temerário" isolar o Brasil deste movimento produtivo.

Transcreve-se, abaixo, a ementa da referida ADI:

Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Lei Federal 13.429/2017. Trabalho temporário. Prestação de serviço a terceiros. 3. Terceirização da atividade-meio e da atividade-fim. Terceirização na administração pública. 4. Ausência de inconstitucionalidade formal e material. Precedentes: ADPF 324, Rel. Min. Roberto Barroso, e RE-RG 958.252, Rel. Min. Luiz Fux. 5. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. (STF - ADI: 5685 DF 0003321-61.2017.1.00.0000, Relator: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 16/06/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 21/08/2020)

Segundo o Relator, Ministro Gilmar Mendes:

Se a Constituição Federal não impõe um modelo específico de produção, **não faz qualquer sentido manter as amarras de um modelo verticalizado, fordista, na contramão de um movimento global de descentralização. Isolar o Brasil desse contexto global seria condená-lo à segregação econômica.** (grifos nossos)

Destacam-se os seguintes e esclarecedores trechos da decisão:

(...) **A terceirização é decorrente da própria especialização do trabalho, tendência que nos últimos séculos permitiu que as sociedades se desenvolvessem e melhorassem a vida das pessoas.** O critério insculpido a partir da Súmula 331 do TST, como analisado na ADPF 324, **não se coaduna com a**

realidade empresarial e econômica moderna, sendo um critério aplicável à luz do subjetivismo. A título de exemplo, quando analisamos a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, verificamos a dificuldade de estabelecer critérios para o que seria a atividade-meio e a atividade-fim, considerada por ele ilícita à luz da Súmula 331:

“Insere-se na atividade-fim de empresa concessionária do serviço público de fornecimento de energia elétrica o exercício, por empregado da fornecedora de mão de obra, da função de ‘leiturista’, que compreende a aferição de relógios de indicação de consumo de energia elétrica”. (Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista TST-E-ED-RR-1521-87.2010.5.05.0511, rel. Min. João Oreste Dalazen) (...) **o TST tem colocado sérios entraves a opções políticas chanceladas pelo Executivo e pelo Legislativo. Ao fim e ao cabo, a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria (...)** no texto constitucional, os vetores da valorização do trabalho e da livre iniciativa estão postos, estrategicamente, lado a lado. **O reconhecimento da constitucionalidade da terceirização de atividades inerentes à atividade-fim revela-se como instrumento de equalização dos agentes de mercado envolvidos, atendendo, portando, às diretrizes constitucionais acima citadas.** Logicamente, a prática da terceirização coloca em xeque conceitos basilares do Direito do Trabalho tal qual o conhecemos. **Será preciso, portanto, refundar o Direito do Trabalho, instaurando novos pontos de ancoragem ou, no mínimo, reformulando os seus mais fundamentais conceitos.** Também a Justiça do Trabalho estará diante do grande desafio de coibir abusos, nomeadamente o uso ardiloso da terceirização como expediente de pulverização da cadeia produtiva com vistas a impedir, em qualquer altura do processo produtivo, que alguma empresa arque com os direitos trabalhistas envolvidos. A rigor, do modelo de produção horizontalizado, terceirizado, não decorrem necessária e intrinsecamente fraudes e ilicitudes (...) **Enfim, somos chamados a decidir entre a utopia e a realidade (...)** (STF - ADI: 5685 DF 0003321-61.2017.1.00.0000, Relator: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 16/06/2020, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 21/08/2020 – grifos nossos)⁴⁷

Com efeito, o trecho extraído do Acórdão publicado em 2020 pode ser traduzido, sinteticamente, pela expressão utilizada pelo próprio Ministro Relator: “somos chamados a decidir entre a utopia e a realidade”. Dessa forma, o STF reconhece que o Brasil tem enfrentado, ao longo dos anos, cenários de expressivas mudanças no paradigma econômico.

Para tanto, Luiz Alberto David Araújo e Vidal Serrano Nunes⁴⁸ ensinam a respeito desse novo modelo que vem sendo implementado, idealizado por meio de mecanismos de autorregulação econômicos e sociais, que visa a prevalência da liberdade, assegura o direito à propriedade privada, a livre iniciativa e a autonomia de vontade.

⁴⁷ <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753557482>. Acessado em 09 de maio de 2022.

⁴⁸ ARAÚJO JUNIOR, Luiz Alberto David; NUNES, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Manole, 2021. p. 11.

Esse arquétipo, portanto, concede aos particulares um contexto favorável à livre negociação. De modo que – observados os limites constitucionais – as partes tenham condições plenas para estabelecerem os acordos que melhor lhes convier. É nesse sentido que a terceirização toma forma: valoriza os trabalhos especializados, concede autonomia e amplia os horizontes que antes eram suprimidos por um único modelo de trabalho.

Nesse diapasão, o Acórdão da Suprema Corte é enfático quanto à irrefreável mudança da sociedade e da economia. Reflete, sobretudo, quanto à postura do TST em manter-se com o mesmo pensamento que outrora definiu o Direito do Trabalho – que, não por acaso, vem se transformando ao longo dos anos.

No mesmo viés é o parecer de Nelson Mannrich:

O socialmente correto é continuar apostando no protecionismo, **que se justificou plenamente quando da formação do próprio Direito do Trabalho para encontrar respostas que o Direito Civil não conseguia dar**, em face da exploração desenfreada que se observou no início da Revolução Industrial. Nesse sentido, o princípio de proteção acabou servindo de referência para os demais princípios. Protegendo-se o empregado, seria possível reduzir desigualdades e seus efeitos maléficos. Graças a esse marco inicial, o Direito do Trabalho se estruturou e tanto avançou – **mas deve-se fazer releitura desses chamados princípios clássicos do Direito do Trabalho** tão caros a todos nós, de modo que não valessem por eles mesmos, mas essenciais para conter o poder do empregador no contexto do contrato de trabalho – também não apenas por causa da desigualdade, mas pelo simples fato de que o trabalhador é pessoa humana e cidadão. **A proposta é repensar os fundamentos do Direito do Trabalho, dando aos princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador, da igualdade e não discriminação sua verdadeira dimensão.**⁴⁹

À luz do trecho supracitado, o cenário que anteriormente definiu o Direito do Trabalho, que perfilava um diploma legal essencialmente protetivo, cede espaço, atualmente, para outro diálogo, envolvendo nova dimensão de aplicabilidade principiológica, privilegiando a equalização do princípio protecionista com a liberdade de gestão empresarial.

Ainda quanto ao exame da decisão do STF, explica Carlos Henrique Bezerra Leite:

(...) a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. **Por si só, a terceirização não enseja precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. Terceirizar não**

⁴⁹ MANNRICH, Nelson. **Direito do trabalho em tempos de crise**: qual a medida da reforma. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017. Disponível em: < <https://hdl.handle.net/20.500.12178/105532> > Acesso em Nov. de 2022.

significa necessariamente reduzir custos. É o exercício abusivo de sua contratação que pode produzir tais violações. Para evitar o exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante observar certas formalidades. **É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, de forma que não se configura relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Porém, na terceirização, compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial** (grifos nossos).⁵⁰

No trecho acima, o autor analisa e interpreta a decisão da Suprema Corte, assevera quanto à motivação do STF em admitir a legitimidade da atividade-fim na terceirização: não seria, por si só prejudicial ao trabalhador – na prática, o exercício abusivo nas contratações que deveria ser coibido.

Pois bem. Verifica-se que as decisões, em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade, reafirmam a jurisprudência que vem sendo construída pela Suprema Corte acerca da legalidade da terceirização da atividade-fim, iniciada, com o julgamento da ADPF 324/DF, de Relatoria do Min. Luis Roberto Barroso e RE 958.252/MG, de Relatoria do Min. Luiz Fux, em que foi reconhecida a constitucionalidade da terceirização em quaisquer das etapas ou atividades da cadeia de produção.

Desse modo, o teor expresso e o evidente escopo dos novos preceitos dos arts. 4º-A. e 5º-A., incorporados à Lei n.º 6019/74, assim como atual entendimento do STF, consubstanciado na Tese de Repercussão Geral nº 725, não deixam dúvidas de que a terceirização está autorizada em qualquer atividade da empresa tomadora dos serviços, inclusive na atividade-fim do tomador de serviços.

Tal conclusão é irretocável, acima de tudo diante do fato de que o Direito do Trabalho não é mais o mesmo de 1943, quando da Criação da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, é muito racional e lógico que a prestação de serviços não se restrinja ao trabalho subordinado e o modelo linear empresa-empregado.

Em tempo, e muito bem-vindos, os esclarecimentos da Excelsa Corte acerca da temática.

⁵⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 191.

1.3.4 Atual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da terceirização: precedentes.

Primeiramente, importa destacar que o presente tema possui pareceres diversos na doutrina. Bezerra Leite⁵¹ explica que os doutrinadores do Direito do Trabalho estão divididos em três posicionamentos:

O primeiro, possui um viés direcionado ao direito empresarial, no qual admite a terceirização de forma ampla e irrestrita, inclusive no tocante à atividade-fim. O segundo, argumenta que a mão de obra terceirizada seria mal remunerada e, por consequência, prejudicial ao trabalhador. O terceiro posicionamento reconhece, apenas, a atividade-meio como possibilidade indiscriminada.

Quanto a realidade atual do Brasil, o citado autor também argumenta:

(...) a Súmula 331 do TST, no entanto, deverá sofrer alterações em função da Lei 13.429/2017 (...) como se depreende dos textos acima, percebe-se que a Lei 13.467/2017, além de alterar a Lei 13.429/2017, ampliou consideravelmente as hipóteses de terceirização. **Aliás, pode-se afirmar que a Lei 13.467/2017 permite também a quarteirização, a quinteirização, a sexteirização etc. Parece-nos, contudo, que esses novos dispositivos devem ser interpretadas em sintonia com a ordem constitucional vigente** que, como se sabe, tem por princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecendo como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, além de conferir aos trabalhadores o direito à proteção do emprego, bem como outros direitos que visem à melhoria de sua condição social (CF, arts. 1º, III e IV; 7º, I; 170, III e VIII; e 193) (grifos nossos).⁵²

Desse modo, em que pese não haver consenso entre os próprios doutrinadores do direito do trabalho, esta pesquisa examina a questão à luz do entendimento ratificado pelo STF. Chancela, inclusive, o sensato posicionamento acima, de que o caminho irrefreável da flexibilização legal deverá estar em sintonia com a ordem constitucional vigente.

E, como não poderia deixar de ser, o Tribunal Superior do Trabalho, passou a aplicar o entendimento do STF acerca da possibilidade de terceirização da atividade-fim, mudando a sua jurisprudência até então consubstanciada na Súmula 331.

É o que se colhe dos seguintes precedentes do Tribunal Superior do Trabalho:

⁵¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 193.

⁵² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 193.

“RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA. ENERGIA ELÉTRICA. ADEQUAÇÃO AO ENTENDIMENTO DO STF (TEMA 739 DE REPERCUSSÃO GERAL NO STF - ARE 791.932). TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS NÃO CONFIGURADO. O STF, no julgamento da ADC 26/DF, transitado em julgado em 18.09.2019, seguindo a tese firmada no ARE 791.932, em repercussão geral (Tema 739), declarou a constitucionalidade do art. 25, § 1º, da Lei 8.987/1995, que autoriza a terceirização de atividades por empresas concessionárias de serviço público, e, reiterando o entendimento exarado pelo Plenário do STF em 30.08.2018, no julgamento da ADPF-324 e do RE-958252, com repercussão geral (Tema 725), **reconheceu a constitucionalidade do instituto da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, afastando a incidência da Súmula 331 do TST**. É necessário, pois, o exame da matéria à luz da tese firmada pelo STF, relativamente à possibilidade de terceirização de serviços afetos às atividades precípua das concessionárias de energia elétrica, sendo irrelevante perquirir sobre a natureza das atividades exercidas pela empresa contratada. No caso vertente, apesar de ter o TRT concluído pela configuração do vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços - haja vista a relação direta do serviço com a atividade-fim da tomadora -, há de ser afastada a ilicitude da terceirização, à luz do entendimento do E. STF e do art. 25, § 1º, da Lei 8.987/1995. Consequentemente, não se reconhece o vínculo de emprego com a tomadora de serviços, tampouco a responsabilidade solidária e a condenação ao pagamento de direitos e benefícios legais, normativos e/ou contratuais dos empregados da tomadora daí decorrentes. Remanesce, contudo, a responsabilidade subsidiária em caso de eventual condenação, nos termos da decisão do STF (Tema 725) e da Súmula 331, IV/TST. Ressalva de entendimento pessoal deste Relator. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 16342420135010551, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 03/06/2020, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/06/2020)

RECURSOS DE REVISTA DOS RECLAMADOS SERVIÇO DE CALL CENTER. BANCO. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. PROVIMENTO. A aferição da licitude da terceirização no âmbito desta Corte Superior demandava prévia análise do objeto da contratação. Isso porque sempre se entendeu pela impossibilidade da terceirização de serviços ligados à atividade precípua da tomadora de serviços, com o fim de evitar a arregimentação de empregados por meio da intermediação de mão de obra e, por consequência, a precarização de direitos trabalhistas (Súmula nº 331, itens I e III). A questão, contudo, foi submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal na ADPF 324 e no RE 958.252, em repercussão geral, os quais foram julgados conjuntamente em 30.8.2018, ocasião em que foi fixada a seguinte tese jurídica: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.” Desse modo, a partir dessa data, em razão da natureza vinculante das decisões proferidas pelo excelso Supremo Tribunal Federal nos aludidos feitos, **deve ser reconhecida a licitude das terceirizações em qualquer atividade empresarial**, de modo que a empresa tomadora apenas poderá ser responsabilizada subsidiariamente. No presente caso, o Tribunal Regional julgou ilícita a terceirização por entender que a reclamante desenvolvia atividades que se inseriam no objeto dos tomadores dos serviços, tais como a formalização de contratos de crédito consignado e cartões de crédito, e reconheceu o vínculo de emprego entre a reclamante e o quarto reclamado, a partir de 13/03/14. Recursos de revista conhecidos e providos. (RR - 392-64.2015.5.03.0014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 19/09/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018)

Do exposto, se verifica que não basta a possibilidade de terceirização do objeto do contrato de prestação de serviços. Imprescindível será que o trabalho seja executado sob o poder de comando dos dirigentes ou prepostos da firma terceirizada e não sob a direção do tomador dos serviços.

Como frisa Arnaldo Süssekind, somente no trabalho temporário a Lei nº 6.019/74 autoriza a delegação do poder de comando.⁵³ Esse poder, atribuído ao empregador, por assumir o risco do empreendimento (art. 2º da CLT), se desdobra nos poderes diretivo, hierárquico e disciplinar.

De sorte que, caso o trabalhador registrado como empregado da empresa contratada prestar serviços à contratante sob o poder de comando desta, configurada estará a relação de emprego com esta última, fundada no princípio da primazia da realidade (artigos 9º e 442 da CLT).

Dessa forma, diante do cenário legitimado pela Suprema Corte, não restaram alternativas ao TST, a não ser o afastamento da aplicação da Súmula 331 e, por derradeiro, o reconhecimento da terceirização de qualquer atividade empresarial – não se questionando a natureza de atividade-meio ou atividade-fim.

Inclusive, Carla Teresa Martins Romar explica que a doutrina teve inegável empenho para conceituar as diferenças entre atividades-fim e atividades-meio. Entretanto, ao longo do tempo, não foi possível sedimentar o entendimento, conforme elucida nos trechos abaixo:

[...] o fato é que a jurisprudência não foi capaz, ao longo do tempo, de sedimentar um entendimento sobre o que, em uma empresa, poderia ser considerado como atividade--fim e como atividade--meio, tudo dependendo de cada caso concreto, **havendo entendimentos bastante divergentes no âmbito da jurisprudência, o que gerava uma insegurança em relação à terceirização, tanto para os tomadores de serviço, como para as empresas prestadoras e para os trabalhadores em si [...] assim, com a regulamentação legal, deixa de ser aplicada a Súmula 331, TST, sendo a partir de então os contornos e as regras sobre terceirização derivados de lei.**⁵⁴

Dessa forma, para a citada autora, não há que se falar em diferenciação entre terceirização em atividade-fim e em atividade-meio, “sendo permitida a terceirização em

⁵³ Süssekind, Arnaldo. A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho. **Revista do TST**, Brasília, vol.68, n. 3, p.15-18, jul/dez 2002.

⁵⁴ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. p. 74.

qualquer atividade da empresa tomadora de serviços, ainda que esta seja sua atividade principal.”⁵⁵

Portanto, o cenário já está definido, tanto pelo STF quanto pelo TST e, ainda que não seja uníssono na hermenêutica doutrinária, o apego à primazia da realidade e ao cenário prático das relações trabalhistas têm demonstrado a lucidez da jurisprudência, ao aplicar o texto normativo de acordo com a realidade social.

Feitas essas considerações, sobreleva adentrar ao tema do cooperativismo.

⁵⁵ _____. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. p. 74.

2. O COOPERATIVISMO

O presente capítulo dedica-se ao estudo do cooperativismo, com enfoque em seus princípios e primordiais objetivos e, sobretudo, no processo de evolução e transformação apresentados ao longo dos anos, desde seu início até os impactos sociais na atualidade.

2.1 Economia solidária e integração de sujeitos: nova perspectiva das relações de trabalho

Preliminarmente, cumpre estabelecer o cooperativismo, desde sua origem, como reflexo da Revolução Industrial inglesa e movimento de transformação do arquétipo dos trabalhadores destacando-se, sobremaneira, pelo importante impacto social ao longo do tempo. Nesse contexto, explica Vicente Bagnoli:

[...] entende-se que o cooperativismo em sua origem, quando da Revolução Industrial na Inglaterra, foi uma reação daqueles que não se sujeitavam à condição de trabalhadores nas fábricas, tampouco dispunham de capital para se tornarem donos da mesma. Associando-se por meio de cooperativas era uma forma de inserção no mercado. Atualmente, as sociedades cooperativas desempenham importante atuação no mercado nos mais diversos estágios da cadeia produtiva, contribuindo ativamente na produção e circulação das riquezas.⁵⁶

Na mesma linha, conceitua Homero Batista:

O cooperativismo possui raízes históricas longínquas e exemplos bem-sucedidos de congregação de esforços e de insumos de pequenos proprietários rurais e urbanos, atividades artesanais e diversos outros segmentos em que a união fez a força. Através da soma de esforços pelo cooperativismo, numerosos profissionais conseguiram e conseguem aprimorar as condições de trabalho, elevar o preço dos bens e serviços produzidos e evitar as práticas predatórias.⁵⁷

Conforme enfatizado pelos supracitados autores, as cooperativas são exemplos bem-sucedidos da união de esforços dos trabalhadores, tendo proporcionado aprimoramento de condições laborais e, também, contribuído ativamente na produção e circulação de riquezas.

Assim, para contextualizar o cooperativismo, faz-se imprescindível tratar da economia solidária, responsável pelo reposicionamento dos indivíduos frente aos desastres causados pelo capitalismo, constituindo, assim, um novo movimento social, que reuniu três

⁵⁶ BAGNOLI, Vicente. **Direito econômico**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. p. 91.

⁵⁷ BATISTA, Homero. **Direito do trabalho aplicado**: teoria geral de direito do trabalho e do direito sindical. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. p. 90.

perspectivas⁵⁸: “uma nova qualidade ao mundo do trabalho, novas formas de vivência coletiva e as novas formas de pensar e reposicionar a relação do homem com a natureza, com o outro e com a cognicidade.”

Com efeito, frente ao avanço do capitalismo e suas consequências para a população, os movimentos que buscavam justiça social foram tomando forma por meio dos ideais de igualdade, cooperação e solidariedade. Nesse sentido, explica Fabio Lanza:

No decorrer dos séculos XVIII e XIX, frente ao avanço do capitalismo e às suas consequências perversas para grande parte da população, surgiram vários movimentos em torno de novas formas de produção e consumo que se pautavam por ideais de justiça social e solidariedade, que acabaram por ser nomeados como socialismo utópico. Mais recentemente, no último quarto do século XX, houve um revigoramento desses ideais, que resultaram em múltiplas alternativas que se encontram na busca por soluções contra a miséria, a exclusão, o desemprego e a cultura individualista dominante, ao que respondem com iniciativas balizadas em ideais de igualdade, cooperação e solidariedade, movimento que se tornou genericamente conhecido por economia solidária.⁵⁹

Desse modo, a economia solidária posiciona-se como **integradora de sujeitos**, para além das classes sociais, pois nasce junto às culturas de resistência, em que a lógica é a solidariedade e não a competição, uma vez que o trabalho não deve ser visto como uma carga pesada, mas, sim, como uma forma de edificação da vida humana. Sobre esse contexto, explica Enio Waldir da Silva:

A economia solidária seguiu à margem da avalanche da economia da exploração e guardou íntima relação com a vida afetiva das famílias. Inicialmente era possível ver os registros dessa forma de viver e produzir renda de modo coletivo e solidário na agricultura familiar e nas empresas familiares. **Vemos uma expressividade desse modo de vida nos socialistas utópicos, pois os ideais de cooperação eram relatados por vários cientistas sociais do século 19, na Inglaterra, nos Estados Unidos, na França, etc., onde operários e sindicalistas tentaram dar mais institucionalidade às experiências de produção e distribuição coletiva como uma forma de vida mais apropriada.**⁶⁰ (grifos nossos)

Assim, a economia solidária ficou à margem da avalanche de exploração do pós capitalismo industrial e, como desfecho ao empobrecimento dos artesãos provocado pela

⁵⁸SILVA, Enio Waldir. **Sociologia jurídica**. Unijuí: ABEU (associação brasileira das editoras universitárias), 2021. p. 232.

⁵⁹ LANZA, Fabio; MORAIS, Edson Elias; SANTOS, Luis Miguel Luzio; PELANDA, Sílvia Schroeder. **Propriedades coletivas, cooperativismo e economia solidária no Brasil**. Revista de Serviço Social e Sociedade (21 Mar 2011). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000100005>. Acesso em 23 out. 2022.

⁶⁰ _____. **Sociologia jurídica**. Unijuí: ABEU (associação brasileira das editoras universitárias), 2021. p. 232.

organização fabril de produção - grupos ameaçados pela exclusão produtiva - formaram diversos tipos de sociedades cooperativas (operárias, professores, de trocas etc.)

E, por consequência:

[...] foi o cooperativismo, no entanto, que se destacou como a base de um movimento alternativo ao modo de produção capitalista, sendo Robert Owen e Charles Fourier os atores intelectuais que pesquisaram essas experiências e as defenderam no contexto de reação ao capitalismo. É fruto das práticas dessa metodologia cooperativa que se formaram os princípios do cooperativismo, instituídos, em 1938, no Congresso da Aliança Cooperativa Internacional, que consolidou: a livre entrada ou saída de cooperados, a gestão democrática [...]⁶¹

Nesse viés, o cooperativismo será examinado no bojo das teorias que contribuíram para a implementação da metodologia cooperativa, bem como sua prática e princípios.

2.2 Surgimento, princípios e objetivos

Ser gregário por excelência, o Homem agrupa-se para sobreviver, desde priscas eras, quando já formava pequenas tribos, na certeza de que a conjugação de esforços produziria melhores resultados.

O cooperativismo é uma das mais eminentes e evoluídas expressões do natural associativismo humano. A criação das cooperativas surge em momento agudo e de perversidade do regime de economia liberal e da Revolução Industrial, inscrevendo-se no contexto de união dos fracos para vencer, como uma resposta ativa da classe trabalhadora desejosa de melhoria de sua condição sócio-econômica.

O sistema cooperativista originou-se e concretizou-se em 1844, quando um grupo de tecelões do bairro Rochdale, em Manchester, Inglaterra, fundou uma cooperativa de consumo, com o objetivo inicial de fornecer, por um justo preço, gêneros de primeira necessidade aos associados.⁶²

A situação de extrema miséria dos operários, e receosos da perda do emprego com a introdução de novas máquinas, então recentemente inventadas e que também os mutilava,

⁶¹ _____. **Sociologia jurídica**. Unijuí: ABEU (associação brasileira das editoras universitárias), 2021. p. 233.

⁶² Disponível em: <https://cooperativismodecredito.coop.br/cooperativismo-2/historia-do-cooperativismo/os-pioneiros-de-rochdale/>> acesso em: Nov. de 2022.

agravada pela espoliação na compra de alimentos e roupas em armazém do próprio patrão, levou os trabalhadores a reagirem, montando, primeiro, um armazém próprio. Posteriormente, a cooperativa passou a apoiar a construção ou compra de casas para os tecelões.

Despontou, então, como um meio de organização, produção e trabalho alternativo aos existentes à época, fundado na ideia do esforço comum e da ajuda mútua. Não por menos, o cooperativismo possui como um dos seus lemas o de que “a união faz a força”.

Nesse sentido, a raiz ideológica do cooperativismo repousa, sobretudo, no humanismo socialista de Saint Simon, Charles Fourier e Robert Owen, criadores do chamado socialismo utópico,⁶³ ostentando uma índole inequivocamente reformista do sistema econômico capitalista.

Quanto aos teóricos que impulsionaram o cooperativismo, em especial sobre Saint Simon, elucidam Willis Santiago e Henrique Garbellini:

A discussão da sociedade industrial é um dado premente nas reflexões investigativas de Saint Simon. Ao chegar à conclusão de que o desenvolvimento da indústria constituirá o fator determinante da nova sociedade, procura antever quais seriam os traços essenciais desta organização social desprovida de antecedentes históricos. Questões sobre sua relação com as sociedades antigas, quais os tipos de instituições de uma sociedade desse tipo, qual sua organização política, dentre outras, são temas dos quais Saint-Simon se ocupa em seus estudos.⁶⁴

Assim, para os supramencionados autores, Saint Simon debruçava-se sobre os conflitos sociais da época e preocupava-se em reorganizar a sociedade sob o prisma da política, como meio indispensável para denunciar e criticar as práticas sociais de cunho predominantemente religioso. Para tanto, a criação de estruturas intelectuais e definição das características das sociedades industriais, foram elementos desenvolvidos por seus seguidores e críticos.

Na esteira evolutiva para concretização do movimento cooperativista, Willis Santiago e Henrique Garbellini dissertam acerca de Charles Fourier:

É reconhecido como um importante pensador socialista francês da primeira parte do século XIX e considerado por alguns o fundador do cooperativismo, além de

⁶³ SOUSA, Rainer Gonçalves. "Socialismo Utópico"; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/socialismo-utopico.htm>. Acesso em 12 de outubro de 2022.

⁶⁴ SIMON SAINT *apud* GUERRA FILHO, Willis Santiago; CARNIO, Henrique Garbellini. **Introdução à sociologia do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 131.

um crítico profundo do capitalismo da sua época, se colocando contra a industrialização, a civilização urbana, o liberalismo e a família baseada na monogamia e no matrimônio [...] suas críticas e claras divergências a Saint-Simon e Owen também são conhecidas, o que destaca esse autor e o desloca das rotulações tradicionais, devido à originalidade de seu pensamento [...]⁶⁵

Segundo os autores, Charles Fourier não poupou críticas ao pensamento de Saint-Simon e Owen. Fourier acreditava, sobretudo, que a civilização, de forma antagônica – causadora de contradição e hipocrisia – contribuía para ceifar os impulsos naturais⁶⁶ do ser humano.

Na sequência, quanto à contribuição de Robert Owen, aduz Kleber Couto Pinto:

Robert Owen, apesar de ser um artesão que se tornou industrial de peso, fez o primeiro combate frontal a ordem econômica capitalista **afirmando a possibilidade e a necessidade de se dispensar ao operário um tratamento mais humano e justo. Afirmava, ainda, que não era este tratamento que levaria a indústria à falência, muito pelo contrário, a produtividade cresceria na proporção da satisfação da mão de obra.** Passou a implementar, corajosamente, inúmeras alterações em suas indústrias, tais como melhores condições salariais, redução de 16 para 10 horas de trabalho diário, a ajuda educacional e assistencial aos familiares de seus operários, descansos sucessivos etc.⁶⁷ (grifos nossos)

Desse modo, em que pese as divergências entre os principais pensadores do cooperativismo, todos possuíam apreço pelos movimentos sociais de ruptura, objetivando melhores condições de trabalho e ampliação de possibilidades laborais, contribuindo para o sentido atual do cooperativismo. Nesse sentido Amador Paes de Almeida, assevera:

cooperativa oscila entre fins ideais e especulativos, pois, conquanto seu objetivo, a rigor, não seja o lucro, nisso se assemelhando à associação, este não está de todo afastado, já que dificilmente se sustentará uma cooperativa deficitária. Outrossim, **manifesta a cooperação individual, inquestionavelmente o suporte fático do instituto, inexistindo número limitado de sócios (senão para sua constituição, quando é exigido o número mínimo necessário de sócios a compor a administração da sociedade, sem limite de número máximo), o que torna o**

⁶⁵ FOURIER, Charles *apud*. GUERRA FILHO, Willis Santiago; CARNIO, Henrique Garbellini **Introdução à sociologia do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 133.

⁶⁶ Willis Santiago e Henrique Garbellini explicam que “para Fourier, os homens possuem doze paixões radicais e estas se dividem em três grupos: o primeiro é do sentidos (visão, olfato, tato e paladar), o segundo, desse grupo deriva da atenção que ele dava à gastronomia e a importância de se dedicar a ela, no segundo grupo estão as paixões ligadas às relações entre as pessoas, enquanto no primeiro era sobre a relação das pessoas com as coisas [...] o terceiro grupo é o das paixões distributivas [...] para Fourier a superação da civilização permitiria ao homem desenvolver e liberar todas as duas paixões de forma equilibrada.” Disponível, na íntegra, em: GUERRA FILHO, Willis Santiago; CARNIO, Henrique Garbellini. **Introdução à sociologia do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 135.

⁶⁷ PINTO, Kleber Couto. **Curso de teoria geral do estado: fundamento do direito constitucional positivo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. p. 182.

capital social variável, ao contrário das demais espécies de sociedades, em que as modificações do fundo social estão sujeitas a princípios e regras predeterminados. Tais elementos, que imprimem à sociedade cooperativa características exclusivas, **permitem-nos conceituá-la como sociedade de pessoas, com capital variável, que se propõe, mediante a cooperação de todos os sócios, um fim econômico.**⁶⁸ (grifos nossos)

Dessa forma, nasceu e vive até hoje o cooperativismo à luz dos seguintes e seculares princípios, consagrados pelas legislações: a) adesão livre de qualquer pessoa; b) gestão democrática dos próprios associados; c) juros módicos do capital social; d) atribuição das sobras eventuais aos associados; e) neutralidade social, política e religiosa; f) cooperação entre as cooperativas, no plano local, nacional e internacional; g) constituição de um fundo de educação.

2.3 A globalização e seus efeitos no cooperativismo

É certo que desde a sua matriz na Inglaterra, em meados do século XIX, a expansão do movimento cooperativista é constante, em todo o mundo.

Curioso e sintomático é que o cooperativismo viceja mormente em momentos de crise. É o que se dá presentemente. De fato, o quadro sócio-econômico que se descortina hoje ao horizonte do Homem, em todo o globo, é notoriamente estimulante ao cooperativismo.

Ninguém ignora que a globalização dos mercados e da economia - a ideia de um "mundo só", correspondendo a um único mercado - se, de um lado, tem feito o capitalismo florescer como nunca, de outro provocou uma subversão repentina na relação capital-trabalho, ao ponto de gerar fundado receio de convulsões sociais e políticas. O capital, mais do que nunca, está volátil: desloca-se em busca de mão de obra barata, a fim de reduzir custos e adquirir competitividade.

Não é por acaso que quase a totalidade dos 237,9 milhões de *IPhones*, *smartphones* da marca californiana Apple, vendidos em 2021, foram produzidos na China, conforme dados da empresas de pesquisa de mercado Counterpoint Research⁶⁹. Porque, notoriamente, mais barata a mão de obra chinesa.

Os avanços tecnológicos, a seu turno, também contribuem sobremodo para o

⁶⁸ ALMEIDA, Amador Paes. **Manual das sociedades comerciais**. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 392.

⁶⁹ Disponível em: www.counterpointresearch.com/data, acesso em 16 de abril de 2022.

agravamento desse desastre social. O computador tomou o emprego de milhares de bancários e escriturários. No campo, uma roçadeira tomou o lugar de dezenas de trabalhadores rurais. Na indústria automobilística, a presença de um robô levou-a a fabricar o dobro, com a metade da mão de obra. Com um detalhe: a máquina não exige repouso remunerado, férias, FGTS e, tampouco, invoca a incômoda prestação jurisdicional da Justiça do Trabalho.

O resultado é o paradoxo de uma economia pujante em doloroso e dramático contraste com salários decrescentes e, sobretudo, desemprego em constante ascensão, para não dizer em progressão geométrica.

Importante mencionar, ainda, os efeitos da pandemia provocada pela Covid-19, a qual teve início em março de 2020, tendo sido declarado o fim da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em abril de 2022, mudou por completo as relações de trabalho, desde a rotina dos trabalhadores até o ambiente laboral - trabalhadores e empregadores precisaram readequar suas relações laborais e sociais, enfrentando um cenário totalmente transformado.

As projeções da OIT reunidas no relatório intitulado “Perspectivas Sociais e do Emprego no Mundo: Tendências 2021”⁷⁰, as previsões indicam que o desemprego global permanecerá acima dos níveis pré-pandemia até, pelo menos, 2023. O nível de desemprego para 2022 está estimado em 207 milhões, comparado com 186 milhões em 2019. No Brasil, o número de desempregados chegou a 10,1 milhões no segundo trimestre de 2022, conforme dados do IBGE.⁷¹

O relatório conclui que a crise do mercado de trabalho gerada pela COVID-19 afetou mais duramente os trabalhadores mais vulneráveis, e, portanto, também exacerbou as desigualdades pré-existentes.

Portanto, imperioso partir da premissa de que o cenário do mercado de trabalho mundial é desanimador, para não dizer desolador. E tanto isso é exato que se constata um nítido crescimento da economia informal e um aumento de postos de trabalho temporários - a informalidade atinge atualmente 32,5 milhões de brasileiros.⁷²

⁷⁰ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf, acesso em 14 de agosto de 2022.

⁷¹ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>, acesso em 14 de agosto de 2022.

⁷² Disponível em: < <https://www.cnnbrasil.com.br/business/60-dos-trabalhadores-informais-no-brasil-fazem-bicos-para-sobreviver/>> acesso em dez. de 2022.

Pois é nesse contexto que emergem formas alternativas de organização da produção e do trabalho em bases associativas e cooperativas, com destaque para um tipo particular de cooperativismo, o cooperativismo de trabalho.

O cooperativismo desponta no plano mundial como alternativa eficaz no combate ao desemprego estrutural e ao subemprego, bem assim como instrumento de integração de atividades desenvolvidas na chamada economia informal. A importância do cooperativismo deriva, principalmente, da incorporação da economia informal na formal, constituindo fonte alternativa de geração de renda e de trabalho. É uma forma de a sociedade lidar com sua "exclusão social".

Em contraponto à globalização econômica estimulante do individualismo e da competitividade, o cooperativismo emerge como uma instituição de defesa da sociedade, alicerçado na ajuda mútua e na solidariedade entre as pessoas.

Contando hoje com cerca de 3 milhões de cooperativas e 1 bilhão de membros em todo mundo, conforme dados apresentados da Aliança Cooperativa Internacional, com base no ano de 2021, publicados no Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2022⁷³, o cooperativismo sadio e autêntico é estimulado pela Recomendação 127, da OIT, que preconiza a criação e desenvolvimento de cooperativas, especialmente nos países em vias de desenvolvimento, a exemplo do Brasil, como um meio para:

- "a) melhorar a situação econômica, social e cultural das pessoas com recursos e possibilidades limitadas, assim como fomentar seu espírito de iniciativa;
- b) incrementar os recursos pessoais e o capital nacional através do estímulo à poupança, a supressão da usura e a sã utilização do crédito".

Segundo a aludida Recomendação, nos países em via de desenvolvimento, a criação e a expansão das cooperativas deveriam ser consideradas como um dos fatores importantes do desenvolvimento econômico, social e cultural, bem como da promoção humana.

A Constituição Federal de 1988 é clara e expressa ao determinar à legislação infraconstitucional apoio e estímulo ao cooperativismo. No art. 5º, inc. XVIII, declara que a "criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo

⁷³ Disponível em: <https://anuario.coop.br/mundo/cenario/>, acesso em 14 de agosto de 2022.

vedada a interferência estatal em seu funcionamento". Por sua vez, no art. 174, § 2º, preceitua a Constituição que a "lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo", preconizando também em lei complementar "adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas" (art. 146, inc. III, alínea "c" da CF).

Uma **cooperativa de trabalho** nasce da união de profissionais autônomos com o objetivo de conquistar maior representatividade no mercado de trabalho e ganharam força no Brasil na década de 80, pela alta taxa de desemprego no país, também conhecida como “a década perdida”. De acordo com o Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2020, existem 5.314 mil cooperativas e 15.539.376 de cooperados em todo o território nacional.⁷⁴

Como motor da economia brasileira, especialmente no cenário caótico da pandemia, o cooperativismo tem feito a diferença na vida dos cidadãos que participam deste avanço social. Sob uma ótica específica e condizente com o recorte desta pesquisa, as cooperativas de saúde têm representado força para o seguimento.

Em 2021, o cooperativismo de saúde somou 767 cooperativas e mais de 318 mil cooperados, um aumento de 9% em relação ao ano anterior, além de serem responsáveis pelo atendimento de mais de 20 milhões de brasileiros, conforme demonstrado abaixo:



Fonte: Anuário Coop 2022.

Importante destacar, sobretudo no bojo da assistência médica, que a Agência Nacional de Saúde (ANS)⁷⁵ contabilizou a relação de beneficiários:

⁷⁴ Disponível em: <https://empresasecooperativas.com.br/cooperativa-de-trabalho/> acesso em Dez. de 2022.

⁷⁵ Disponível em: < <https://www.gov.br/ans/pt-br> > Acesso em Dez. de 2022.



Fonte: Agência Nacional de Saude (ANS).

Dessa forma, com dados robustos acerca do cenário atual brasileiro, as cooperativas têm contribuído bravamente nos últimos anos, em cenários difíceis como no da pandemia da Covid-19. Segue-se ao exame do seu contexto e principais características, indissociáveis ao *corpus* desta pesquisa.

2.4 Conceitos e características

Preconiza a OIT, em sua Recomendação 193⁷⁶, acerca da Promoção de Cooperativas, que uma definição ou descrição de cooperativa deva pôr em relevo as seguintes características essenciais: ser uma associação de pessoas que se agrupam voluntariamente para alcançar um objetivo comum, mediante a formação de uma empresa controlada democraticamente; que essas pessoas contribuam com uma quota equitativa do capital e assumam uma justa parte nos riscos e benefícios; e que do funcionamento da sociedade os sócios participem ativamente.

É certo que as sociedades cooperativas têm por principal objetivo agrupar, pelo princípio da solidariedade e ajuda mútua dos próprios associados, pessoas com interesses comuns para que estas, trabalhando em sistema de cooperação, possam alcançar da forma mais satisfatória possível os seus interesses.⁷⁷

⁷⁶ Disponível em: <<http://www.unisolbrasil.org.br/2015/wp-content/uploads/2011/12/Recomenda%C3%A7%C3%A3o-193.pdf>> acesso em: Nov. de 2022.

⁷⁷ Leciona o professor Amador Paes de Almeida sobre o contexto da formação da sociedade: “[...] a cooperação, que se traduz na intenção de conjugar esforços, ou a vontade de colaboração ativa dos sócios, é imprescindível à constituição da sociedade, traduzindo-se no que Ulpiano denominou *affectio societatis*, isto é, vontade de se constituir em sociedade. A *affectio societatis* é exatamente o elemento caracterizador do contrato de sociedade, distinguindo-o dos demais.” (ALMEIDA, Amador Paes. **Manual das sociedades comerciais**. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 61.)

Some-se o fato de que a gestão cooperativista, realizada exclusivamente pelos cooperados, é democrática, sendo o *quorum* de instalação e deliberação nas assembleias, nas quais cada cooperado possui um voto, independentemente de sua participação no capital social da cooperativa, fixado com base no número de cooperados nelas presentes, e não no capital social.

Como leciona Mauricio Godinho Delgado⁷⁸, o escopo da real cooperativa é permitir que o cooperado obtenha uma retribuição pessoal diferenciada em virtude de sua atividade autônoma, superior àquela que obteria caso não estivesse associado, consolidando um sistema de trabalho ordenado e eficaz, que consiga melhorar as condições sociais e econômicas de seus integrantes.

O Estatuto das Cooperativas de Trabalho (Lei nº 5.764/71) veio estabelecer, como regra geral para todas as cooperativas, a não existência de vínculo empregatício entre elas e seus associados.

O art. 3º da Lei n.º 5.764/71, sobre as sociedades cooperativas, estatui:

Art. 3º Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Mais tarde, em 1994, por meio da Lei nº 8.949/94, tal regra legal foi incorporada na Consolidação das Leis do Trabalho, com alteração do art. 442.

Com efeito, o cooperativismo é um modelo de autogestão que, ao eliminar o empregador intermediário, proporciona ao cooperado auferir diretamente os ganhos pelo desenvolvimento da atividade econômica, com estímulo à melhoria da condição socioeconômica de seus membros. Os cooperados, assim, beneficiam-se dos serviços prestados pela cooperativa.

Na lição de Vólia Bomfim Cassar, “o oferecimento dos serviços de cada cooperado a terceiros serve de mero instrumento para viabilizar seu objetivo: o trabalho dos membros do grupo.”⁷⁹

A supramencionada Lei nº 5.764/71, que regula a Política Nacional de Cooperativismo, segue, em linhas gerais esses princípios, cujo artigo 4º dispõe textualmente:

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, p. 390.

⁷⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: Método, p. 319.

Art. 4 - 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 pelas seguintes características:

- I - adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;
- II - variabilidade do capital social, representado por quotas-partes;
- III - limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultando, porém, o com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;
- IV - inacessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;
- V - singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações confederações cooperativas, oporcionalidade;
- VI - quorum para o funcionamento e deliberação da Assembléia Geral baseada no número de associados e não no capital;
- VII - retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembléia Geral;
- VIII - indivisibilidade dos Fundos de Reserva e de Assistência Técnica, Educacional e Social;
- IX - neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;
- X - prestação de assistência aos associados, e, quando prevista nos estatutos, aos empregados da cooperativa;
- XI - área de admissão de associados limitadas à possibilidade de reunião, controle, e operações e prestação de serviços.

À luz, pois, desse preceito, conjugado com o art. 3º da Lei nº 5.764/71, pode-se conceituar a cooperativa em geral como modalidade de sociedade de pessoas, de natureza civil, não-sujeita à falência, sociedade essa constituída para prestar serviços aos associados, mediante o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Ainda segundo a lei, a sociedade cooperativa distingue-se das demais sociedades pelas seguintes características marcantes básicas:

- 1ª) Adesão voluntária e livre, com número ilimitado de associados; logo, obviamente incompatíveis a coação, indução maliciosa, insinuações e promessas realizadas para "facilitar" a criação e o desenvolvimento de cooperativas; significa também que as cooperativas são entidades abertas a todas as pessoas capazes e interessadas em utilizar os seus serviços e assumir as responsabilidades de associado, sem discriminação de sexo, social, política, racial ou religiosa; não há número máximo de associados, tão-somente número mínimo: a constituição de cooperativas singulares requer, ao menos, 20 (vinte) associados pessoas físicas (Lei nº 5.764/71, art. 6º inciso I);
- 2ª) Limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado; ou seja, os membros contribuem equitativamente para o capital da cooperativa;

e enquanto na sociedade mercantil cada ação equivale a um voto, na cooperativa, submetida a um controle democrático de seus membros, cada homem associado tem direito a um voto; essa característica da sociedade cooperativa nivela a força decisória de cada associado, portanto;

3ª) Ao contrário da sociedade comercial, em que o *quorum* é baseado no capital, o *quorum* para funcionamento e deliberação da assembleia-geral de cooperativa é baseado no número de sócios e não no capital;

4ª) Autogestão: as cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus próprios membros, que participam ativamente na tomada de decisões; em suma, é uma sociedade de propriedade coletiva, gerida democraticamente;

5ª) Objetivo comum e principal, de ajuda mútua e solidariedade, é a prestação de serviços aos associados; o lema clássico em que se inspira é "um por todos, todos por um"; assim, a cooperativa, ao contrário da sociedade mercantil, não visa ao lucro.

Desta última característica segue-se, em primeiro lugar, que a cooperativa autêntica deve atender ao princípio da dupla qualidade, que se infere do art. 4º da Lei nº 5.764/71, ao acentuar que é "constituída para prestar serviços aos associados".

Por força da aludida exigência legal, essencial ao conceito de cooperativa, o cooperado desempenha simultaneamente o papel de sócio prestador de serviços ou produtor e de destinatário de serviços assistenciais prestados pela cooperativa. Isto importa afirmar que a cooperativa, além de ofertar trabalho profissional ao associado, ou de adquirir-lhe a produção, deve proporcionar-lhe também serviços ou benefícios, tais como saúde, aquisição de equipamentos, alimentos ou insumos a baixo custo, dentro outros.

Tome-se o exemplo de uma cooperativa de trabalho explorada por taxistas para se evidenciar o pleno atendimento da exigência da dupla qualidade: a sociedade, além de celebrar convênios com grandes empresas para angariar clientes, igualmente propicia ao taxista associado combustível, restaurantes e oficinas mecânicas a custo favorecido, bem como assistência médica, jurídica, dentre outros benefícios.

Por sua vez, reza o art. 90 da Lei n.º 5.764/71: “Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.”

Segue-se, igualmente, que em uma cooperativa típica e legalmente constituída não há lugar para a relação de emprego. São relações jurídicas que se excluem mutuamente porque a advinda da sociedade cooperativa baseia-se na *affectio societatis*, enquanto a relação de emprego funda-se na subordinação jurídica. Na cooperativa autêntica, como nas sociedades mercantis, os sócios são os donos do negócio e, como tais, trabalhadores autônomos, para todos os efeitos legais.

Concluindo, pois, a conceituação, acertado afirmar, sucintamente, que a cooperativa é uma sociedade de pessoas, sem objetivo de lucro, mediante esforços conjugados destinados a um fim econômico em benefício de seus integrantes.

A Constituição Federal estabelece, dentre os direitos e garantias individuais, a livre criação de cooperativas (art. 5º, inciso XVIII) e atribui à lei apoiar e estimular “o *cooperativismo e outras formas de associativismo*” (art. 176, § 2º).

De conformidade com a atual nomenclatura da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), as nossas cooperativas classificam-se em onze segmentos, a saber:

a) cooperativa **agropecuária** - o maior segmento, com mais de 1400 das mais de 4.600 cooperativas em atividade no Brasil, dedicando-se à cultura e/ou à criação rural, como açúcar e álcool, soja, arroz, aves e derivados, café, leite e derivados, dentre outros;

b) cooperativa de **consumo** - restritas ou fechadas ao quadro funcional, ou abertas a qualquer consumidor;

c) cooperativa **de crédito** - rural e urbano;

d) cooperativa **educacional** - formada por alunos de escola agrotécnica e maiores de idade;

e) cooperativa **especial** - composta de pessoas relativamente incapazes, que necessitem de tutela, máxime na aquisição de material escolar e uniforme;

f) cooperativa **habitacional** - objetivando construção, manutenção e administração de conjuntos habitacionais;

g) cooperativa de mineração – como exemplo, cite-se a de pedras preciosas;

h) cooperativa de produção - em que os meios de produção, explorados pelo quadro social, pertencem à cooperativa, como a que produz fogões, móveis;

i) cooperativa de saúde - congregando médicos, psicólogos, odontólogos, dentre outros profissionais do segmento

j) cooperativa de serviço - limitam-se a prestar serviço direta e exclusivamente ao seu quadro social, como exemplo a de eletrificação e de telefonia rural.

l) cooperativa de infraestrutura - com atividades disponibilizadas ao público, para manter a qualidade de vida nas cidades e nas áreas rurais, como limpeza pública, saneamento básico, segurança e proteção urbana, telefonia e comunicação, mecanização e irrigação.

m) cooperativa de lazer e turismo (oferece serviços artísticos, culturais e esportivos, com parcerias com hotéis, pousadas, agentes de viagens, guias turísticos, além de entretenimento e iniciativas esportivas)

n) cooperativa de trabalho - em que uma categoria profissional presta um serviço à coletividade, como as cooperativas de profissionais de informática, costureiras, garçons, arquitetos, engenheiros, artesãos, costureiras e taxistas.

Interessam-nos, sobretudo, analisar neste estudo as cooperativas de trabalho.

2.5 Cooperativas de Trabalho

Nos termos da Lei 12.690/12, cooperativa de trabalho é “*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*”.

Essencialmente, cooperativas de trabalho são sociedades de pessoas físicas integrantes de determinada profissão ou ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, objetivando produzir bens ou prestar serviços junto a terceiros, públicos ou particulares, coletiva ou individualmente, tendo como base primordial o retorno ao associado do resultado

da sua atividade laborativa.

Para a doutrina trabalhista, Luciano Martinez conceitua as cooperativas de trabalho da seguinte forma:

As cooperativas de trabalho são sociedades de trabalhadores autônomos de uma mesma região geográfica que, por afinidade profissional e em número mínimo de sete, aglutinam-se espontaneamente com o objetivo de oferecer em bloco — mediante autogestão e de modo mais competitivo — seus serviços laborais com vistas à obtenção de melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.⁸⁰

Na mesma linha, ensina Carla Teresa Martins Romar:

As cooperativas podem ser empregadoras e, nessa condição, “igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária” (art. 91, Lei n. 5.764/71). As cooperativas podem ser classificadas em: cooperativa de consumo, cooperativa de crédito e cooperativa de trabalho. Considera-se cooperativa de trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho (art. 2º, Lei n. 12.690/2012).⁸¹

A típica cooperativa de trabalho é uma fonte de produção de bens ou de prestação de serviços a outrem, administrada e gerida (direta ou indiretamente) unicamente por seus associados-trabalhadores, todos com os mesmos direitos e obrigações, unidos pela *affectio societatis*, isto é, pela vontade de colaborar ativa, igualitária e conscientemente no escopo da sociedade, que **não** é a obtenção de lucro.

As cooperativas de trabalho traduzem um tipo de cooperativismo que emergiu nas cidades e no campo com os segmentos mais pobres e sem perspectivas de trabalho permanente.

Explicam tão acentuado crescimento os baixos salários, o desemprego, o subemprego, o surgimento de novas técnicas e formas de atividade econômica, a natural insatisfação de muitos profissionais com o produto final oferecido aos consumidores e também o estímulo empresarial de terceirizar para reduzir custos, como exigência da globalização econômica. Patente que quem contrata e terceiriza através de cooperativa de trabalho obtém uma diminuição notável em seus custos operacionais.

⁸⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 113.

⁸¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 71.

O resultado é que se tem constatado, de uns tempos a esta parte, diversos casos de trabalhadores desempregados ou subempregados ou, ainda, ameaçados de dispensa coletiva que reúnem suas poupanças ou créditos trabalhistas e organizam-se solidariamente em cooperativas de trabalho.

De acordo com a lei de 12.690 de 2012, as cooperativas de trabalho podem ser divididas em dois tipos, conforme aduz Bezerra Leite:

[...] verifica-se que o contrato celebrado entre os associados de uma cooperativa traz nítida a ideia de cooperação recíproca entre pessoas que juntam seus esforços para a consecução de um objetivo comum, atuando todos, em situação de igualdade, na realização das tarefas inerentes a este mister. Sobreveio a Lei 12.690/12, cujo art. 30 pretendia revogar expressamente o parágrafo único do art. 442 da CLT. Logo, a norma celetista continua em plena vigência. Importa lembrar que, nos termos do art. 4º da Lei 12.690, a cooperativa de trabalho pode ser: a) **de produção**, quando constituída por sócios que contribuem com o trabalho para a produção comum de bens e a cooperativa detém, a qualquer título, os meios de produção; b) **de serviço**, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego. Assim, de acordo com o art. 2º da Lei 12.690, cooperativa de trabalho é uma 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. As cooperativas de trabalho são regidas pelos princípios e valores previstos no art. 3º da Lei 12.690.⁸²

As **cooperativas de serviço** operam geralmente nas instalações de outras empresas tomadoras de seus serviços. Não se relacionam com o mercado no sentido de produzir bens e serviços próprios. Funcionam dentro do processo de terceirização de serviços e de trabalho de muitas empresas, isto é, como agente contratante de serviços para os seus associados. Esse serviço é dividido depois entre os associados e cumprido individualmente. Exemplos: cooperativa de serviços de limpeza e de prestadores de serviço a edifícios.

O cerne da preocupação, do ângulo trabalhista repousa preponderantemente nas cooperativas de mão-de-obra.

Buscamos ressaltar neste estudo que não se autoriza concluir, a priori, que as cooperativas de serviço, intermediadoras de mão-de-obra, sejam fraudulentas, até porque isto importaria negar vigência a preceito legal insculpido em nosso ordenamento jurídico. É de rigor a prévia análise de cada caso a fim de verificar se presentes, ou não, os requisitos para a validade da cooperativa de trabalho.

⁸² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 220.

A rigor, para que se trate de verdadeira cooperativa de trabalho, a atividade deve ser exercida de forma autônoma, ainda que por meio de autogestão. Determinou ainda o novo diploma jurídico que a Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada (art. 5º), estabelecendo ainda que as cooperativas de serviço têm de se estruturar, relativamente a seus sócios cooperativados, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego (art. 4º, II).

Acerca do tema, aduz Carla Romar que “as cooperativas de trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho”⁸³, uma vez que “o contratante de cooperativa de serviço responde solidariamente pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho quando os serviços forem prestados no seu estabelecimento ou em local por ele determinado”⁸⁴. Além disso, a cooperativa de trabalho poderá adotar por objeto social “qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu Estatuto Social” (art. 10).

Impende ressaltar que o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, por meio do Dec. nº 611, de 11.07.92, aduz que é segurado obrigatório, como trabalhador autônomo, *o trabalhador associado de cooperativa de trabalho que nessa qualidade presta serviço a terceiros*.

Percebe-se, portanto, que o parágrafo único do art. 442 da CLT — que é de 1994 — veio apenas confirmar o que já constava no supramencionado Regulamento de Benefícios da Previdência. Nesse contexto, e muito oportunamente, sobreveio a Lei nº. 12.690/12, a fim de regular as cooperativas de trabalho.

Historicamente, os trabalhadores cooperados não eram detentores de direitos trabalhistas prefixados em lei, uma vez que sempre foram concebidos pela legislação como autônomos em regime peculiar, espécie de simbiose de trabalhador e empreendedor.

Todavia, com o advento da Lei nº 12.690/12, os associados de cooperativas de trabalho passaram a ter direito a retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional, limitação da duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, repouso anual remunerado,

⁸³ _____. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 72.

⁸⁴ _____. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 72.

retribuição para o trabalho noturno superior à do diurno, adicional para as atividades insalubres ou perigosas, seguro de acidente de trabalho e a proteção da normas ambientais do trabalho, além de outros direitos que venham ser criados pela assembleia geral.

A diferenciação entre o regime jurídico celetista do empregado e o do cooperado foi sensivelmente diminuído, na medida em que a lei das cooperativas de trabalho (Lei nº 12.690/12) estendeu a estes trabalhadores relevante rol de direitos trabalhistas, consoante acima exposto.

Criou-se mais uma hipótese de trabalhadores não empregados (regidos por normas de direito civil) detentores de normas e direitos análogos aos trabalhistas clássicos, em função da peculiaridade da situação em que se encontram.

2.6 Regime jurídico das cooperativas típicas

A propósito do regime jurídico da autêntica cooperativa, dispõe o artigo 90 da Lei nº 5.764/71:

“Art. 90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”.

A lei, como se nota, enfatiza que a relação jurídica estabelecida entre o associado e a sociedade cooperativa é de natureza civil, caracterizada pela conjugação de esforços ou recursos dos associados para o fim comum. Logo, no âmbito interno da relação cooperado-cooperativa não há lugar para o conceito de empregado, que necessariamente cede espaço para a condição de sócio, incompatível com a qualidade de empregado em sociedade de pessoas.

Bem se compreende que assim seja uma vez que todos os associados gozam de iguais direitos e obrigações, ostentando todos as prerrogativas de eleitores e elegíveis para cargos diretivos. Ora, se o desempenho de tais cargos não comporta vantagens nem privilégios e se as sobras ou perdas atingem a todos por igual, salta à vista que em cooperativa típica não há o traço característico do contrato de emprego e que o distingue de contratos afins: não existe subordinação econômica, técnica e tampouco jurídica do cooperado à sociedade.

Claro está que em tal cooperativa, mormente a de trabalho, não há a clássica hierarquia patrão-empregado, pois os próprios associados autodeterminam seus horários, fixam a estrutura hierárquica e a divisão do trabalho na sociedade, de forma livre, democrática e

coletiva, submetendo-se às próprias decisões e revendo-as quando julgarem necessário, mediante Assembleia Geral, órgão máximo de decisão na cooperativa, na qual, como visto, cada associado dispõe de um voto, independente do capital.

Em suma, pois: havendo autogoverno ou autogestão da organização, por meio de decisões que promanam democrática e coletivamente dos próprios sócios, inquestionável que o cooperado é um trabalhador autônomo, ou por conta própria, ao qual não se aplica a legislação trabalhista.

De outro lado, o artigo 91 da Lei nº 5.764/71 elucida:

"Art. 91. As cooperativas igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária".

O panorama jurídico exibia-se assim, até que a Lei nº 8.949/94 introduziu parágrafo único no artigo 442, da CLT, emprestando-lhe a seguinte redação:

"Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela."

Como visto, o novel parágrafo único do art. 442 da CLT, na primeira parte, repisou, de forma redundante, o que a Lei nº 5.764/71 já declarara com todas as letras: não há vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados. Porém, na segunda parte da norma houve profunda inovação legal: estatui a lei que igualmente não há vínculo empregatício entre o sócio de cooperativa e os terceiros tomadores de serviços que contratarem a cooperativa.

Esse acréscimo, porque óbvio e desnecessário, gerou a falsa impressão e o consequente abuso no sentido de que os cooperativados podem prestar serviços às empresas contratantes, sob a supervisão ou direção destas, sem a caracterização da relação de emprego.

O resultado, em primeiro lugar, foi a profusão de "cooperativas de fachada" ou fraudulentas, no campo e na cidade, na medida em que se buscou retirar genericamente as cooperativas da órbita do Direito do Trabalho, fato esse que ampliou o estigma de fraude associado às cooperativas, o qual subsiste até os dias atuais.

Nesse contexto, a declaração categórica da lei de que não há vínculo empregatício entre o cooperado e o terceiro tomador de serviço trouxe profunda cizânia

doutrinária e jurisprudencial acerca do alcance da norma, para efeito de terceirização.

A fim de esclarecer o tema, elucida Ricardo Resende:

Se a cooperativa for lícita, não haverá se falar em terceirização, pois será uma cooperativa de produtores (que não são empregados), ou de trabalhadores autônomos ou eventuais, **sendo que ambos não se enquadram nos requisitos caracterizadores da relação empregatícia**. Se for uma cooperativa de trabalhadores autônomos que preste serviços a terceiros, será o caso de terceirização de atividade (no sentido da Ciência da Administração), **mas não será relevante para o Direito do Trabalho, ao passo que são autônomos**. Imagine-se a hipótese de um hipermercado que contrata uma cooperativa de taxistas para levar o cliente que compra acima de um determinado valor à sua casa. Não há se falar em terceirização trabalhista, pois os taxistas são autônomos, **logo estão fora da órbita da relação de emprego [...]** acaso estejam presentes, entre o trabalhador e o tomador dos serviços, ou mesmo entre o trabalhador e algum “superior” da cooperativa, os requisitos caracterizadores da relação de emprego, é forçoso reconhecer o vínculo empregatício. Assim, se os cooperados são subordinados a alguém, se recebem ordens, se têm a jornada controlada, geralmente serão empregados, e não verdadeiros cooperados. **Lembre-se que a cooperativa pressupõe a autonomia de seus associados. Autonomia, por sua vez, liga-se à ideia de prestar os serviços de modo autônomo, por conta própria.**⁸⁵ (grifos nossos)

Assim, à luz dos supra esclarecimentos, respaldados pelo atual posicionamento da jurisprudência trabalhista, não se pode olvidar que a cooperativa de trabalho será legítima se estabelecida mediante os critérios legais, tendo como preceito básico a autonomia dos associados, afastando, por completo, a relação clássica de emprego.

Ora, quem presta serviços não eventuais a uma empresa, juridicamente subordinado ao seu poder de comando, dela é empregado (arts. 2º e 3º da CLT), qualquer que seja o rótulo dado ao contrato formalmente estipulado.

Precisamente porque essa simulação não ocorre apenas no Brasil, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou, na conferência geral de 2002, a Recomendação nº 185, na qual, entre inúmeras disposições, acentua:

“8.1- As políticas nacionais deveriam, especialmente,

.....

b) velar para que não se possa criar ou utilizar cooperativas para evitar a legislação do trabalho, nem que ela sirva para estabelecer relações de trabalho encobertas, e lutar contra as pseudocooperativas, que violam os Direitos dos trabalhadores, visando a que a legislação do trabalho se aplique em todas as empresas.

⁸⁵ p. 284-285.

Nesse sentido transcreve-se, parcialmente, Parecer da Coordenadoria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, do Grupo de Trabalho sobre Cooperativas, intitulado “A Negação do Direito”, como segue:

“As chamadas cooperativas de trabalho nasceram sob o estigma da fraude. O triste parágrafo único acrescentado ao artigo 442 da CLT tinha como exclusivo objetivo impedir que trabalhadores em glebas de assentamentos tivessem seus direitos reconhecidos pela Justiça do trabalho. Teve como origem, portanto, a tentativa de neo-proprietários de terras, ainda que pequenos, de burlar a lei, travestindo de “cooperados” os seus próprios empregados. Assim nasceram, assim se desenvolveram: as cooperativas de trabalho são e continuarão a ser mecanismos destinados a subtrair direitos do empregado, suprimir obrigações de empregador, e fazer letra morta um século de conquistas sociais destinadas a tornar o trabalho e a vida menos injustos, menos indignos. Do campo avançaram para as cidades, seduzindo a iniciativa privada e já parte do setor público. Elas se associam à idéia de terceirização, mecanismo pelo qual o empresário transfere a outra empresa a atividade que antes realizava por meio de seus próprios empregados. (Se a empresa terceiriza para economizar e se, ao terceirizar, paga os salários e encargos dos empregados da prestadora e mais o lucro dessa empresa, é lógico que houve aí um rebaixamento salarial e um aviltamento do trabalho. A idéia de modernizar terceirizando, portanto, para os direitos do empregado, é um relógio que só anda para trás.) (...) Cooperativas de trabalho urbano. **As demais cooperativas de fornecimento de mão-de-obra (ou de trabalho, ou de prestação de serviços etc) podem ser fraudulentas. E isto ocorrerá sempre que oferecerem a terceiro mão-de-obra subordinada.** Cooperativa é uma organização de pessoas que visam ajudar-se mutuamente. Unem-se para multiplicar sua própria capacidade de consecução de bens, serviços ou mercados para si mesmos. Por isso, **um dos princípios caracterizadores das cooperativas é o da dupla qualidade, pelo qual cada associado é, ao mesmo tempo, cliente e fornecedor.** Esse traço se evidencia na cooperativa de produção agrícola, por exemplo, para a qual cada cooperado fornece o que produz e, em troca, obtém facilidade de armazenamento, transporte, colocação no mercado, além de poder adquirir instrumentos de trabalho de forma facilitada. Ou ainda, na cooperativa de médicos, para a qual o médico fornece algumas horas de sua agenda, e recebe um mercado e serviços de apoio (laboratórios, equipamentos radiológicos etc) aos quais não teria acesso sem a cooperativa. Cooperar significa trabalhar junto. Para trabalhar junto, ou seja: ao lado de, **é preciso haver identidade profissional ou econômica entre os que entre si cooperam.** Isso significa que fazendeiros cooperam com fazendeiros, industriais com industriais, médicos com médicos, engenheiros com engenheiros etc. Quando existe multiplicidade de profissões nos quadros da cooperativa, ela é, com certeza, fraudulenta. Além dessa igualdade de atividade, **há que haver igualdade social entre os cooperados.** A igualdade social decorre da natureza do trabalho e se espelha na forma pela qual esse trabalho é desenvolvido. Para que se possam ombrear, os cooperados hão de exercer completo domínio sobre o seu trabalho, de forma a que possam realizá-lo com ou sem a participação dos demais cooperados. **A cooperativa não altera a natureza do trabalho; apenas organiza, facilita, melhora, proporciona ganhos melhores, otimiza recursos.** Esse domínio pode ser técnico, se o profissional necessita apenas de seus conhecimentos e habilidade para desenvolvê-lo (médico, por exemplo). E pode ser material, se o profissional depende também de equipamentos para realizá-lo (por exemplo, motoristas de táxi, analistas de sistema). Isso é essencial porque o trabalhador que não detiver tais conhecimentos ou equipamentos, enfim, não puder dominar técnica e materialmente o seu próprio trabalho sempre dependerá de alguém para operar. E essa dependência quebra a possibilidade de haver igualdade entre os que se associam, porque quem detiver mais conhecimento e/ou equipamento dominará a sociedade e dela extrairá mais do que o outro, que será dominado. Daí que **somente aquele que possa desenvolver individualmente o**

seu trabalho pode se cooperar. O trabalho que exige equipe exclui a autonomia da vontade em sua execução, porque o membro da equipe realiza apenas parte do todo, não exerce o domínio sobre ele ou é forçado a se sujeitar a horários e regras de outrem. É, portanto, subordinado. **A subordinação do trabalho impede que o trabalhador seja cooperado, porque a igualdade técnica e social não será jamais alcançada. Além disso, o trabalhador cuja atividade seja subordinada por natureza não vende trabalho, mas força de trabalho.** O médico, por exemplo, vende tratamento da doença. O advogado vende a defesa do cliente. O taxista o transporte. O analista um programa. Eles decidem quando, de que forma e com que meios cumprirão seu contrato, e não interessa ao cliente quanto tempo o profissional dedicará ao estudo do seu caso. O operário e o trabalhador rural, cujo trabalho se desenvolvem tipicamente em equipe e sob subordinação de gerentes e turmeiras, não vendem um produto porque contribuem para a realização de apenas parte dele. O operário da Volkswagen, por exemplo, não monta veículo: aperta parafuso ou encaixa peças ou opera máquinas. O trabalhador rural não realiza a colheita: extrai a fruta ou encaixota ou carrega e corta a cana. O veículo é o produto do dispêndio da força de trabalho de milhares de operários. A colheita é o resultado do esforço de milhares de rurícolas. Daí que, não importa se o pagamento é feito por horas ou produção, o que o trabalhador de equipe vende é o seu esforço, sua energia, a sua inteligência: não o resultado final dela. **Só vende trabalho quem pode realizá-lo independentemente de outrem, com seus próprios meios e da forma que ele próprio determine.** Quem assim não pode proceder, em decorrência da natureza do trabalho, vende força de trabalho, vende a si mesmo. Além disso, é preciso que o profissional ou empresário (rural ou urbano) queira se cooperar. Esse traço é fundamental para caracterizar uma cooperativa. Ninguém pode ser obrigado a se associar, porque a voluntariedade é essência de toda associação, cooperativa ou não. É a “affectio societatis”, vontade de se associar, que garante a idoneidade de qualquer corporação. Feitas essas considerações, pode-se arriscar a elaboração de um enunciado orientador sobre cooperativa de trabalho: **Somente o profissional urbano que detenha os conhecimentos e possua os equipamentos necessários ao seu trabalho e que o possa realizar individualmente pode se unir, querendo, em cooperativa, com outros profissionais que exerçam a mesma profissão, detendo o mesmo domínio técnico ou material sobre o seu trabalho, para fornecer à cooperativa esse trabalho e dela receber vantagens que, de outra forma, não obteria.”** (em TRT-4 - RO: 90009520045040018 RS 0009000-95.2004.5.04.0018, Relator: EURÍDICE JOSEFINA BAZO TÔRRES, Data de Julgamento: 29/06/2005, 18ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

O aludido parecer, embora datado de 1997, possui ainda importantes e atuais fundamentos aptos a justificar a importância das cooperativas de trabalho e os requisitos ensejadores da sua validade, como o da dupla qualidade, pelo qual cada associado é, ao mesmo tempo, cliente e fornecedor; identidade profissional ou econômica entre os que entre si cooperam; igualdade social entre os cooperados; o fato de somente aquele que possa desenvolver individualmente o seu trabalho pode se cooperar, pois o trabalho em equipe exclui a autonomia da vontade em sua execução, tornando-o subordinado.

Nessa linha, inclusive, o TST fundamenta a legitimidade das cooperativas de trabalho, destacando o desvirtuamento das cooperativas em casos de falta de autonomia na sua criação e na falta de liberdade na filiação de seus associados, conforme trechos abaixo:

No caso de cooperativas de trabalho, o art. 442, parágrafo único, da CLT

estabelece a regra da inexistência de vínculo empregatício entre o trabalhador cooperado e a cooperativa de trabalho ou o tomador dos seus serviços. A Lei 12.690/12, calcada na Recomendação 193 da OIT, estabelece os princípios básicos da criação e funcionamento das cooperativas de trabalho, somente se podendo falar em desvirtuamento da cooperativa no caso da falta de autonomia na sua criação e na falta de liberdade na filiação de seus associados.⁸⁶

2.6.1 Lei nº 12.690/12: ampliação dos direitos sociais do cooperado. Aplicação da Norma e Jurisprudência

Como já anteriormente destacado, a Lei nº 12.690 de 2012 aproximou os direitos dos cooperados aos direitos trabalhistas. Não obstante, impende-se ressaltar que não houve critério de equiparação entre cooperado e empregado, uma vez que o primeiro não possui todos os elementos cumulativos imprescindíveis à relação de emprego clássica – **especialmente no tocante à subordinação**, conforme aduz Luciano Martinez:

Averbe-se, ainda, que nas cooperativas, diferentemente do que acontece com os empregados nos contratos de emprego, **os cooperados mantêm consigo seus instrumentos de trabalho e não estão submetidos ao poder diretivo do contratante**. Cooperados, por isso, em regra, **não se submetem à fiscalização de supervisor, cabo de turma ou apontador, tampouco, em rigor, podem se ver obrigados a usar os uniformes outorgados pelo tomador**. Por fim, é inócuo que a constituição ou a utilização de cooperativa de trabalho para fraudar deliberadamente a legislação trabalhista ou previdenciária acarretará aos responsáveis as sanções penais, cíveis e administrativas cabíveis, sem prejuízo da ação judicial visando à dissolução da própria cooperativa.⁸⁷ (grifos nossos)

Dessa forma, a referida Lei proporciona um cenário de ampliação dos direitos sociais para esses trabalhadores, mantendo a liberdade inerente ao instituto. Além disso, o avanço normativo, representa, na prática, o cooperativismo sólido, afastando possíveis fraudes e relações de emprego camufladas.

Nesse contexto, leciona Homero Batista:

A conclusão a que podemos chegar, nesse voo de pássaro sobre a Lei 12.690/2012, é a seguinte: **aumentou o nível de exigência formal para a constituição e o desenvolvimento das cooperativas de trabalho [...] o princípio da não precarização do trabalho pode ser identificado de diversas formas**, como o exemplo de atividade econômica que vinha sendo praticada sob a forma de contratos de trabalho pela CLT [...] o preenchimento das **exigências formais de constituição e administração da cooperativa não bastará para assegurar sua eficácia jurídica, impondo-se, também, a aferição de seu conteúdo e de seu**

⁸⁶ TST - RRAg: 1663020125020002, Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 07/06/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 10/06/2022.

⁸⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 114.

cotidiano; o preenchimento das exigências formais de constituição e desenvolvimento da cooperativa de trabalho representa presunção relativa de sua idoneidade [...]⁸⁸ (grifos nossos)

Assim, para o citado autor, em que pese as críticas quanto à aplicação da norma – que são necessárias, especialmente para coibir práticas ilícitas e fraudulentas – reconhece, sobretudo, o avanço legal que impõe maior rigor e formalidade na contratação do cooperado e, por consequência, permite um cenário predominantemente estável, que visa a segurança jurídica e o bem-estar social deste trabalhador.

É nesse sentido, especialmente, que a jurisprudência tem interpretado os casos concretos envolvendo cooperados que, na prática, vivenciam a experiência legítima do instituto. A título de ilustração desse cenário, nos trechos abaixo, a 5ª turma do TST, decidiu caso envolvendo médico cooperado que pleiteava vínculo de emprego:

[...] ademais disso, **se a autora tinha flexibilidade na realização de plantões no hospital tomador dos serviços (HSE), como visto, poderia conciliá-los com os vínculos empregatícios que admitiu em seu depoimento pessoal** ter mantido à época com o SAMU e o HR, o que também lhe favorecia financeiramente" (com destaques no original)

No mais, o acórdão tratou, de forma minudente, à luz das provas documental e oral produzidas, da existência dos requisitos legais da condição de cooperada da autora e, por outro lado, da inexistência de pressupostos que seriam essenciais à caracterização de vínculo empregatício na relação havida entre as partes, notadamente a pessoalidade e a subordinação jurídica, de maneira que, até por força do que dispõe o artigo 1.013 e §§ do CPC, não se cogita de negativa de prestação jurisdicional no presente caso.⁸⁹ (grifos nossos)

No excerto em destaque, o relator foi enfático quanto a não caracterização de vínculo empregatício. Inclusive, aduziu a respeito da pessoalidade e da subordinação como pressupostos essenciais à pretensão do médico cooperado que não restou consolidada, evidenciando a inequívoca **autonomia** do trabalhador.

Na mesma linha segue o Regional da 3ª Região, em trechos de decisão ao Recurso Ordinário nº 0010878-98.2021.5.03.0014 que trata do motorista cooperado:

[...] **também restou consignado que a remuneração percebida pelo autor (R\$3.330,00) era substancialmente superior àquela prevista nos instrumentos normativos para a função de motorista, evidenciando observância ao princípio da retribuição pessoal diferenciada,** inclusive foi

⁸⁸ BATISTA, Homero. **Direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021. p. 170.

⁸⁹ TST - AIRR: 7860620185060007, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, Data de Publicação: 05/11/2020.

assinalado que o autor tinha dois veículos junto à cooperativa, de modo que os argumentos recursais em sentido contrário não foram acolhidos pelo Colegiado. A propósito, e o que interessa ao deslinde, **restou demonstrada nos autos a ausência de subordinação e pessoalidade, o que afasta a existência da relação de emprego**, tendo sido ressaltado expressamente que as "testemunhas ouvidas também revelaram que o trabalho era desenvolvido em veículo do próprio cooperado, o qual arcava com as despesas respectivas, sendo dele, portanto, os ônus do empreendimento, circunstância que não se coaduna com a figura do empregado." Também foi destacado que "obrigações de limpeza dos veículos e o uso de uniforme decorrem de expressa exigência contratual (cláusulas 5.5 e 5.16, anexo I, Id. 961be98 - Pág. 20/21) **e não têm o condão, por si só, de implicar o reconhecimento de subordinação**, tampouco a previsão de instalação de rastreador nos veículos, que visava apenas ao controle e ao gerenciamento da frota veicular [...] **registro que a alegação de que a diretoria da cooperativa não teria se alterado, por si só, não modifica todo o quadro fático delineado, cabendo ressaltar que o fato de a cooperativa auferir vultosos lucros, sem convertê-los em benefício aos cooperados, não tem o condão de ensejar o pretendido reconhecimento do vínculo de emprego.**"⁹⁰ (grifos nossos)

No referido Acórdão, a remuneração do trabalhador foi critério importante para a decisão do Regional. A Relatora aduz que os valores recebidos eram superiores à previsão normativa da categoria e, assim, resta clara a configuração do princípio da retribuição pessoal diferenciada – cujo sentido é, justamente, o trabalho especializado exercido pelo cooperado e, ainda, entendeu não haver subordinação e pessoalidade – requisitos indispensáveis ao vínculo de emprego.

Por derradeiro, transcreve-se decisão do TRT da 1ª Região, que demonstra a correta observância quanto à análise dos requisitos ensejadores da validade dos trabalhos prestados por intermédio de cooperativa de trabalho, conforme se verifica do trecho abaixo:

[...] a cooperativa pra bem exercer sua função, terá empregados de apoio administrativo, como, por exemplo, os recepcionistas e operadores de radiotelefonia de cooperativas de táxi, que ficam em sua sede recebendo ligações dos clientes e repassando as chamadas para os taxistas. Quanto a estes trabalhadores a cooperativa responderá como empregador (Artigo 91 da Lei nº 5.764 de 1971 e Artigo 2º, § 1º da CLT). **Para que a cooperativa não sirva como instrumento de fraude, mascarando verdadeiro contrato de emprego, é imprescindível que sejam respeitados os princípios do cooperativismo [...] a não precarização do trabalho, preconizada no inciso IX, acima transcrito, é materializada na vedação de uso da cooperativa para intermediação de mão de obra, como se percebe da redação de seu Artigo 5º: "A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada" [...] observados os princípios acima delineados, que caracterizam uma verdadeira cooperativa de trabalho, nada obsta que a sociedade simples legitimamente constituída seja utilizada na terceirização de atividades-meio do tomador de serviços (súmula 331, III do TST), ou mesmo executando serviços ligados à própria finalidade do negócio, desde que realmente não haja ingerência do**

⁹⁰ TRT-3 - ROT: 00108789820215030014 MG 0010878-98.2021.5.03.0014, Relator: Jaqueline Monteiro de Lima, Data de Julgamento: 15/07/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: 18/07/2022.

contratante a ponto de subordinar os cooperados, tornando-os empregados. Esta possibilidade, ficou bem clara na redação do Artigo 4º, inciso II da Lei 12.690 de 2012, referindo-se à prestação de serviços especializados a terceiros. **Esta é a restrição pra a prestação de serviços pela cooperativa: os serviços devem ser especializados. Considerando os elementos do processo, este juízo se convence quanto a ao trabalho da autora na condição de cooperada.**⁹¹ (grifos nossos)

Como se pode verificar, o magistrado expõe que a legislação atual acerca do tema existe, precipuamente, para coibir práticas fraudulentas. Dessa forma, reitera que os princípios do cooperativismo devem ser respeitados, tais como a especialidade dos serviços prestados, a não subordinação dos cooperados e, por conseguinte, a não precarização do trabalho.

Diante dessa sintética análise, sem pretensão de exaurir o tema, esta pesquisa tem por objeto analisar a legitimidade da terceirização de serviços por intermédio de cooperativas de trabalho, identificando os requisitos legais para a sua validade, especialmente à luz da atual jurisprudência acerca da temática.

⁹¹ Processo nº 0100222-95.2022.5.01.0019 - 19ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro - 14 de julho de 2022 – juiz substituto Marcelo Antonio De Oliveira Alves De Moura.

3 TERCEIRIZAÇÃO POR INTERMÉDIO DE COOPERATIVA DE TRABALHO

No presente capítulo, serão conjugados os temas anteriormente estudados, sejam eles a terceirização e as cooperativas de trabalho. De sorte que, após os esclarecimentos supra de cada instituto, serão apresentados os motivos pelos quais se entende possível a terceirização de serviços, especificamente, por meio de cooperativa de trabalho, buscando afastar o inegável estigma ainda persistente acerca do trabalho cooperado.

3.1 Possibilidade de terceirização

A Lei nº. 12.690/12, em seu art. 4º, inciso II, com o fim de pacificar a controvérsia acerca do tema, passou a autorizar expressamente as cooperativas de trabalho a oferecerem os mesmos serviços de uma empresa prestadora de serviço em atividades terceirizadas.

A previsão legal de prestação de serviços a terceiros indica, portanto, a possibilidade de terceirização. A propósito, a Lei n.º 8.949/94, ao acrescentar o parágrafo único ao art. 442 da CLT, estabelecendo que não existe relação de emprego entre associados de cooperativa e os tomadores de serviços contratados pela entidade, conforme mencionado, inequivocamente já havia permitido às empresas socorrerem-se da terceirização mediante cooperativa:

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

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”

Sergio Pinto Martins defende a mesma conclusão:

“O parágrafo único do art. 442 da CLT abre, por conseguinte, a possibilidade de terceirização de serviços por intermédio de cooperativas, já que não se forma o vínculo de emprego entre estas e seus associados, qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, nem entre os cooperados e os tomadores de serviços daquela, desde que atendidos os requisitos legais. O cooperativismo não deixa, porém, de ser uma forma de solucionar os problemas de produção em empresas que tenham por objetivo reduzir seus custos. Trata-se de terceirização lícita, devidamente autorizada por lei, desde que observados seus requisitos.”⁹²

⁹² MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 96.

No mesmo sentido, Guilherme Krueger acrescenta:

“O fato de contratar cooperativas de trabalho não descaracteriza um processo de terceirização. A terceirização é realizada no âmbito do processo produtivo de uma instituição. As características ou a natureza da pessoa que assume as funções terceirizadas não alteram o processo.”⁹³

Como pontuou Ives Gandra da Silva Martins Filho, acerca do tema:

“Entendo perfeitamente possível a constituição e contratação de cooperativas de trabalho, quer no setor público, quer no setor privado, para a prestação de serviços ou locação de mão de obra, desde que observados os demais parâmetros aplicáveis às empresas terceirizadas que atuam no mesmo setor.”⁹⁴

Tem-se, portanto, plenamente viável e lícita a constituição de cooperativa de trabalho destinada à prestação de serviços a terceiros, desde que inexistente ilegalidade ou irregularidade que permita vislumbrar hipótese de cooperativismo com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, mas, sim, que almeje contribuir com a melhoria das condições profissionais dos seus associados.

Nesse sentido, colaciona-se recente aresto do TRT da 3ª Região:

MÉDICO. ATUAÇÃO POR MEIO DE COOPERATIVA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. A atuação do profissional liberal, por meio de cooperativa, em atividade fim do tomador dos serviços, não ostenta, por si só, qualquer mácula ou componente de ilicitude, na linha da jurisprudência firmada pelo Excelso STF. Nesse contexto, não há espaço para o reconhecimento do almejado liame empregatício, notadamente se a relação jurídica se caracteriza pela autonomia do médico em sua atuação profissional. Não altera a configuração autônoma o fato haver sujeição a normas de organização interna do estabelecimento, de modo que os direitos e obrigações delas decorrentes se situam na órbita civil. (TRT-3 - RO: 00116477820175030004 MG 0011647-78.2017.5.03.0004, Relator: Antonio Carlos R.Filho, Data de Julgamento: 27/07/2020, Setima Turma, Data de Publicação: 28/07/2020. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 1050. Boletim: Não.)

Com efeito, a validade da terceirização mediante cooperativa pressupõe que não haja fraude à legislação trabalhista. Se houver, o fato de a sociedade civil estar regularmente constituída sob a forma de cooperativa não excluirá a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre seus associados e os terceiros contratantes de seus serviços, consoante se discutirá a seguir.

⁹³ KRUEGER, Guilherme. **Cooperativas de trabalho na terceirização**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003, p.133

⁹⁴ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas**. Revista LTr, Vol. 75, n.11, novembro/2011, p 1287-1295.

3.2 Pressuposto: Cooperativa típica ou autêntica

Obviamente, a validade da terceirização mediante cooperativa pressupõe que se trate, em primeiro lugar, de cooperativa autêntica, havendo-se por tal a regularmente constituída do ponto-de-vista formal e substancial, segundo os ditames da Lei nº 5.764/71.

Sob o aspecto formal, é essencial a prova: a) de ata da assembleia geral de fundação ou de instrumento público constitutivo da sociedade; b) do estatuto social aprovado em assembleia geral; c) arquivamento do ato constitutivo na Junta Comercial do respectivo Estado.

Não é suficiente, contudo, a cooperativa mostrar-se formalmente constituída (existir legalmente registrada na Junta Comercial): é fundamental também que atenda aos princípios e características que distinguem as cooperativas das demais sociedades em geral.

Ilustre-se conhecida situação concreta, julgada no Estado do Ceará: lá foi criada e devidamente registrada na Junta Comercial, uma "cooperativa de produtores de motores"⁹⁵; objetivo da sociedade é o fornecimento de mão-de-obra exclusiva a uma empresa coreana de produção de motores e veículos, em virtude de contrato de prestação de serviços firmado entre as partes; comprovadamente demonstrou-se nesse processo que a empresa tomadora dos serviços não era apenas a mentora intelectual da **criação** da cooperativa: a cooperativa funcionava em local cedido em comodato pela empresa tomadora, que também convocava e presidia as assembleias da cooperativa, fornecia secretária para a confecção de atas da cooperativa, impunha a exclusão de sócios da cooperativa, realizava a contabilidade da cooperativa e até lhe fornecia tecnologia. Apurou-se ainda o seguinte no processo:

- a) a adesão à cooperativa não era voluntária e sim obrigatória;
- b) nem mesmo o Presidente e o Secretário da cooperativa sabiam da situação financeira da entidade, muito menos do seu capital ou das cotas;
- c) não havia o exercício da singularidade do voto, nas questões administrativas, sequer havendo voto, uma vez que desde a fundação até as Assembleias Gerais não havia qualquer deliberação tomada

⁹⁵ Disponível em: portal.tcu.gov.br: [file:///C:/Users/letic/Downloads/ATA%2011-1998%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/letic/Downloads/ATA%2011-1998%20(1).pdf).. Acesso em Dez. de 2022

democraticamente pelos associados; tudo era previamente imposto pelos dirigentes da tomadora dos serviços;

d) as Assembleias Gerais eram uma farsa: ocorriam geralmente durante o expediente, ou às vezes no horário do almoço, sendo os associados convocados apenas para assinar atas já feitas, sem qualquer controle mérito sobre os temas decididos ou de *quorum*;

e) existia flagrante intervenção da terceira tomadora dos serviços, inclusive na determinação de exclusão de associados.

Como visto, a despeito de formalmente constituída, a referida entidade não passa de um arremedo de cooperativa. Trata-se de um engodo, puro e simples, para dissimular um contrato de emprego evidente, mediante uma terceirização encetada sob o enfoque único da redução de encargos sociais a qualquer preço.

Em casos que tais, não se pode aplicar o disposto no artigo 442, § único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Daí porque indispensável concretamente, para validar a terceirização, uma aferição de que a cooperativa, a par de constituída de forma regular, observa os seguintes princípios:

1º) Ao princípio da dupla qualidade, que se infere dos arts. 4º e 7º da Lei nº 5.764/71; vale dizer, enquanto organização de pessoas, a cooperativa há de oferecer trabalho ao associado junto a terceiros e lhe deve prestar serviços ou benefícios;

2º) Se a cooperativa atende ao princípio da retribuição pessoal diferenciada, que significa proporcionar aos seus associados ganho superior àquele obtido se ofertasse sua força de trabalho isoladamente; para tanto, não basta a constatação apenas de um pequeno incremento no ganho individual do cooperado, insuficiente para compensar todos os direitos trabalhistas que seriam devidos se ele ostentasse a qualidade de empregado; a situação de prejuízo sistemático para o trabalhador cooperado contradiz o ideal cooperativista de melhoria da condição sócio-

econômica das pessoas.

3º) Tratando-se de uma sociedade, importante aferir a indispensável *affectio societatis*, o que se traduz na espontaneidade do surgimento da cooperativa, na conscientização dos associados relativamente aos direitos e deveres próprios de cooperados e na ciência de que, portanto, ao aderirem à cooperativa, renunciavam a quaisquer direitos trabalhistas de empregado;

4º) Igualmente é essencial apurar se está presente entre os cooperados uma identidade profissional ou econômica; conforme sugere o próprio nome, a cooperativa supõe, a toda evidência, cooperação entre os associados, o que reclama identidade profissional ou identidade econômica entre as pessoas: taxista coopera com taxista, costureira com costureira, agropecuarista com agropecuarista, e assim por diante. Desse modo, por exemplo, a circunstância de os dirigentes da cooperativa, oriundos do próprio quadro social, não ostentarem a mesma profissão dos demais cooperados, aliada a outros elementos de convicção, pode contribuir para desfigurar a cooperativa enquanto tal.

Justamente em razão dessas cooperativas fraudulentas, há algum movimento por parte do Ministério Público e pelo Poder Judiciário, notadamente a Justiça do Trabalho, em evidente preconceito, no sentido de condenar toda e qualquer cooperativa, reputando-a ilegal, seja ela legítima ou não.

Contudo, como não podia deixar de ser, tal prática tem sido bravamente combatida pelas verdadeiras cooperativas e pelos seus órgãos representativos. De fato, não há qualquer óbice, sob o viés Constitucional, tampouco legal, para a prestação de serviços por meio das Cooperativas de Trabalho.

Não somente há dispositivo expresso autorizando tal prática, no caso o parágrafo único do artigo 442 da CLT, como o próprio Texto Constitucional assegura e estimula o verdadeiro Cooperativismo.

Assim, não há que se falar em fraude, tampouco em relação de emprego, quando presentes todos os requisitos para o verdadeiro cooperativismo, tese que tem sido corretamente

acolhida por grande parte dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Com efeito, em exemplo esclarecedor, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região já destacou que, na hipótese de fraude, e somente nesse caso, pode-se condenar a cooperativa pelo adimplemento de verbas de caráter trabalhista, comprovadamente não pagas.

Contudo, a fraude não se presume, sendo a regra a validade das cooperativas de trabalho, e a absoluta exceção a sua invalidade.

Nesse sentido, a ementa de julgado do TRT da 3ª Região:

“COOPERATIVA DE TRABALHO - AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - Tendo a reclamante, como médica, prestado serviços à 1ª reclamada por meio de cooperativa, sem pessoalidade e subordinação, usufruindo de benefícios diferenciados em razão da sua condição de cooperada, sem prova de fraude para os fins do art. 9º da CLT, não há como elidir a presunção legal de regularidade na associação à cooperativa de trabalho médico, notadamente quando demonstrada a autonomia na prestação dos serviços. (TRT da 3ª Região; PJe: 0011748-68.2016.5.03.0031 (RO); Disponibilização: 12/09/2019; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho)

A existência de vínculo empregatício entre cooperado e cooperativa é casuística, devendo o julgador analisar, detidamente, o conjunto fático dos autos, descabendo a ausência de exame crítico e mera generalização de existência de fraude na contratação por intermédio de cooperativa de trabalho.

À guisa de ilustração, vê-se o seguinte aresto do TST:

COOPERATIVA DE TRABALHO - AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - Tendo a reclamante, como médica, prestado serviços à 1ª reclamada por meio de cooperativa, **sem pessoalidade e subordinação, usufruindo de benefícios diferenciados em razão da sua condição de cooperada, sem prova de fraude para os fins do art. 9º da CLT, não há como elidir a presunção legal de regularidade na associação à cooperativa de trabalho médico**, notadamente quando demonstrada a autonomia na prestação dos serviços. (TRT da 3ª Região; PJe: 0011748-68.2016.5.03.0031 (RO); Disponibilização: 12/09/2019; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Weber Leite de Magalhaes Pinto Filho). Nesse contexto, **não há espaço para o reconhecimento do almejado liame empregatício. Relações jurídicas dessa natureza se apresentam marcadas pela autonomia do médico - profissional liberal por excelência-, não a desnaturando o fato haver sujeição a normas de organização interna do estabelecimento, de modo que os direitos e obrigações delas decorrentes se situam na órbita civil. Recurso desprovido [...]** o Tribunal Regional analisou as provas e constatou que o reclamante não possui vínculo de emprego com a cooperativa. Assim, considerando que a Corte de origem, soberana na análise das provas produzidas nos autos, **concluiu pela ausência dos elementos caracterizadores de vínculo de emprego, é impossível a esta instância recursal de natureza extraordinária chegar à conclusão diversa**, por óbice da Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho, estando incólume os

artigos 2º, 3º e 9º da CLT. (AIRR 11647-78.2017.5.03.0004, 3ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 05/04/2022). (grifos nossos)

Todavia, é possível deparar-se ainda com decisões que não reconhecem a licitude da terceirização por intermédio de cooperativa, cujos argumentos não devem prevalecer, como se demonstrará a seguir.

3.3 Atualidade e Relevância da discussão acerca da Terceirização por intermédio de cooperativas de trabalho

Consoante o exposto, a definição legal da terceirização decorre do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, consistindo na transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Como se percebe, a lei admite a terceirização ampla, ou seja, de qualquer tipo de atividade da empresa contratante, principal ou secundária.

O Supremo Tribunal Federal, em 2018, analisando os casos anteriores à Lei 13.467/2017, conforme detalhado alhures neste estudo, firmou o entendimento de que é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; competindo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993.

Por sua vez, a propósito do regime jurídico da autêntica cooperativa, dispõe o artigo 90 da Lei nº 5.764/71:

“Art. 90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”.

Ademais, consoante o disposto no art. 2º da Lei nº 12.960/12, 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”,

Dispõe referida Lei em seu artigo 4º que a Cooperativa de Trabalho pode ser de dois tipos: 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; II — de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego”

Desta forma, resta claro que é possível a terceirização por intermédio de cooperativas de trabalho, seja pela possibilidade da terceirização ampla e irrestrita de serviços, seja pela autorização legal de constituição de cooperativas prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

A nosso ver, não se verifica acerto no argumento lançado por alguns magistrados para o reconhecimento do vínculo empregatício entre os cooperados e as empresas tomadoras dos serviços, no sentido de que a cooperativa deveria “*se caracterizar pela prestação de serviços aos associados, e não pela prestação de serviços dos associados*”.

Eis o trecho do acórdão regional que examinou o tema:

De acordo com a Lei 5764/71, artigo 7º, a cooperativa **deve se caracterizar pela prestação de serviços aos associados e, não, pela prestação de serviços dos associados. Havendo a assunção dos serviços da reclamada, com intermediação de uma cooperativa, desvirtuou-se, por completo, o com conceito do cooperativismo.** Nos termos já explicitados, o parágrafo único do art. 442 da CLT somente afasta o reconhecimento do vínculo empregatício no caso de se estabelecer uma relação horizontal. Se assim não ocorre, como na hipótese dos autos, evidencia-se a nítida intenção de fraude dos direitos trabalhistas o que atrai a aplicação do artigo 9º da CLT, sendo nula a relação de cooperativismo. (grifo no original)

Nos termos da ementa do referido julgado:

COOPERATIVA. FRAUDE. RELAÇÃO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. A regularidade formal da contratação não se mostra suficiente para definir a real natureza jurídica do vínculo entre as partes. Instaurada a controvérsia, como no caso, a investigação dirige-se para a apuração da realidade dos fatos vivenciados pelos litigantes, a fim de definir, judicialmente, a natureza da relação jurídica. Evidenciados os pressupostos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT, inevitável o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. (TRT-3 - RO: 00110997620165030137 MG 0011099-76.2016.5.03.0137, Relator: Sabrina de Faria F.Leão, Sétima Turma, Data de Publicação: 14/07/2020.)

A fragilidade e inconsistência do argumento, todavia, são manifestas.

Isso porque, com o advento da Lei nº 12.690/12, torna-se expressamente permitida, no art. 4º parágrafo 2º, a criação de cooperativas de serviços especializados a terceiros, restando superado o entendimento de que a prestação de serviços dos cooperados deva se dar, exclusivamente, aos associados.

Como bem esclarece Ives Gandra Martins Filho, acerca da validade de terceirização por intermédio de cooperativas de serviços:

“Não se pode argumentar que a prestação de serviços como objeto de cooperativa refoge da autorização legal, pois esta é ampla, ao tratar do “proveito comum” que a atividade econômica desenvolvida pela cooperativa pode gerar. Com efeito, se, em sua origem, as cooperativas eram exclusivamente de produção, o desenvolvimento do cooperativismo em âmbito mundial mostrou todas as potencialidades do fenômeno, inclusive o do cooperativismo de trabalho. Neste, o proveito comum auferido pelos associados é justamente a oferta de trabalho e a inserção no mercado dos trabalhadores que, unindo suas forças, oferecem a terceiros os seus serviços, sem uma empresa intermediária, mas com os próprios associados gerindo o seu negócio, sob a forma de cooperativa.”⁹⁶

Ressalta o autor que, para que isso ocorra, no entanto, é necessário deixar claro quais são os sinais distintivos da verdadeira cooperativa de trabalho, as quais, segundo a Recomendação n. 193 da OIT, são:

- a) espontaneidade na criação da cooperativa pelos próprios trabalhadores e não induzida pela empresa;
- b) autonomia dos cooperados, que não realizam trabalho subordinado, mas prestação de serviços;
- c) autogestão da cooperativa, com seus estatutos, normas e solidariedade entre os associados;
- d) liberdade de associação, sem imposição do tomador de serviços para que seus empregados nela ingressem para reduzir encargos sociais;
- e) não flutuação dos associados, pois do contrário se está diante de nítido expediente fraudulento para contratação temporária de pessoal em época de safra.

Ademais, conforme reiteradamente pontuado, a atuação do profissional liberal, por meio de cooperativa, não ostenta, por si só, qualquer mácula ou componente de ilicitude. Nesse contexto, não há espaço para o reconhecimento do almejado liame empregatício,

⁹⁶ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas**. Revista LTr, Vol. 75, n.11, novembro/2011, p 1287-1295.

notadamente se a relação jurídica se caracteriza pela autonomia do profissional em sua atuação profissional.

Impende ressaltar que não altera a configuração autônoma o fato de haver sujeição a normas de organização interna do estabelecimento, de modo que os direitos e obrigações delas decorrentes se situam na órbita civil.

Mutatis mutandis, importa trazer à baila recentíssima e paradigmática decisão do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da RCL 47843 que, em fevereiro de 2022, trouxe nova luz à discussão acerca da *pejotização*, ao autorizar a contratação de médicos como pessoas jurídicas, ponderando serem profissionais de alto nível de formação e, portanto, que não se enquadram como hipossuficientes.

A Suprema Corte, muito oportunamente, consagra o correto entendimento de que a mera presunção de ilegalidade de uma determinada contratação, diversa da clássica celetista, deve ser afastada. No caso relatado, analisou-se, precisamente, a contratação de pessoas jurídicas, relação muito menos formal e incisiva do que um cooperativismo legítimo, de sorte que, conseqüentemente, a presunção e o estigma de fraude na contratação de cooperativas é medida que se impõe.

A questão da relação de emprego é, portanto, indiscutivelmente casuística.

Eis ementa do supramencionado julgado:

CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NO JULGAMENTO DA ADPF 324 E DO TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. RECURSO PROVIDO. 1. A controvérsia, nestes autos, é comum tanto ao decidido no julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO), quanto ao objeto de análise do Tema 725 (RE 958.252, Rel. Min. LUIZ FUX), em que esta CORTE fixou tese no sentido de que: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”. 2. **A Primeira Turma já decidiu, em caso análogo, ser lícita a terceirização por “pejotização”, não havendo falar em irregularidade na contratação de pessoa jurídica formada por profissionais liberais para prestar serviços terceirizados na atividade-fim da contratante** (Rcl 39.351 AgR; Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão: ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020). 3. Recurso de Agravo ao qual se dá provimento. (STF - Rcl: 47843 BA 0055865-84.2021.1.00.0000, Relator: CÂRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 08/02/2022, Primeira Turma, Data de Publicação: 07/04/2022) (grifos nossos)

Diante da importância da fundamentação, destaca-se trecho do voto do Ministro Luís Roberto Barroso, o qual seguiu a divergência aberta pelo redator do acórdão, Ministro Alexandre de Moraes:

Aqui, não acho que estejamos diante de uma questão de proteção de direitos trabalhistas propriamente, inclusive porque não estamos lidando com hipossuficientes que precisam ser substituídos ou representados pelo Ministério Público do Trabalho. Estamos lidando com médicos que, inclusive, e com muita frequência, têm diversos trabalhos e, portanto, não têm uma subordinação direta a um único empregador, a um único hospital ou a uma única empresa de saúde. Constituem empresas para ter um regime tributário melhor – uma decisão tomada por pessoas informadas e esclarecidas, e não hipossuficientes. Embora, aqui, talvez, pudesse existir, em alguma medida, um interesse tributário da União, não vejo interesse trabalhista dos médicos tutelados pelo Ministério Público do Trabalho, com todas as vênias dos entendimentos contrários. **Tanto a terceirização da atividade-fim, genericamente, quanto a própria chamada pejotização, no caso particular, são toleradas pela legislação brasileira.** Há aqui a essência da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, em dois casos já reiteradamente citados. O meu entendimento também é o de que se deva dar provimento ao agravo para reconhecer-se a procedência da reclamação, na linha da divergência aberta pelo Ministro Alexandre de Moraes que, em minha visão, concretiza, neste caso, a posição do Plenário do Supremo Tribunal Federal. Repito que, se estivéssemos diante de trabalhadores hipossuficientes, em que a contratação como pessoa jurídica fosse uma forma, por exemplo, de frustrar o recebimento do fundo de garantia por tempo de serviço ou alguma outra verba, aí acho que uma tutela protetiva do Estado poderia justificar-se. Gostaria de lembrar que não são só médicos, hoje em dia – que não são hipossuficientes –, que fazem uma escolha esclarecida por esse modelo de contratação. Professores, artistas, locutores são frequentemente contratados assim, e não são hipossuficientes. São opções permitidas pela legislação. De modo que, pedindo todas as vênias a Vossa Excelência, e compreendendo os argumentos que a motivaram, reitero minha visão de que é legítima essa modalidade de contratação (...)⁹⁷

Notoriamente aplicável o entendimento consubstanciado na supramencionada decisão do STF acerca da contratação por pessoa jurídica aos casos de contratação por intermédio de cooperativa de trabalho.

Primeiramente, não apenas o estigma de fraude em ambas as formas de contratações deve ser afastado, como também a análise casuística de cada caso em concreto a fim de verificar a existência de eventual relação de emprego é medida que se impõe.

Assim como no julgamento de PJ médico analisado pelo Supremo Tribunal Federal, vemos recorrentemente na justiça do trabalho pleito de médicos requerendo o reconhecimento de vínculo empregatício, sob o fundamento de que teriam sido “obrigados” a se tornarem cooperados para prestar serviços a determinado hospital ou rede credenciada.

⁹⁷ Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15350557963&ext=.pdf>. Acesso em 09 de maio de 2022.

Todavia, no bojo de uma análise panorâmica, a fim de esclarecer os critérios que diferem as cooperativas legítimas das cooperativas fraudulentas, serão apresentados, na sequência, alguns pontos pertinentes à reflexão desta pesquisa.

3.3.1 As falsas cooperativas e a caracterização da relação de emprego

Com efeito, este subtítulo terá por objeto as falsas cooperativas de trabalho, demonstrando a necessidade de observância do princípio da primazia da realidade⁹⁸, basilar do direito do trabalho, também para fins de validade da prestação de serviços cooperados.

3.3.1.1 Cooperativa como fraude à legislação trabalhista

Tendo em vista o disposto no art. 442, parágrafo único, da CLT, o qual dispõe que *“qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”*, não é autorizado concluir, *a priori*, que todas as cooperativas de trabalho são fraudulentas, até porque isso importaria negar vigência a preceito legal, o que somente seria concebível caso se divisasse inconstitucionalidade, hipótese de que não se cogita.

A validade da terceirização mediante cooperativa pressupõe que não haja fraude à legislação trabalhista. Se houver, conforme reiteradamente exposto neste trabalho, o fato de a sociedade civil estar regularmente constituída sob a forma de cooperativa não exclui de imediato a possibilidade da existência de vínculo empregatício entre seus associados e os terceiros contratantes de seus serviços.

É sobremaneira importante recordar que, paralelamente ao § único do art. 442, vige o art. 9º da CLT, declarando *“nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação”* dos preceitos da legislação trabalhista. Igualmente o art. 104, do Código Civil, preceitua, a propósito da simulação fraudulenta, que *“tendo havido intuito de prejudicar a terceiros ou infringir preceito de lei, nada poderão alegar ou requerer os contraentes em juízo quanto à simulação do ato, em litígio de um contra o outro, ou contra*

⁹⁸ “O princípio da primazia da realidade, derivado da ideia de proteção, tem por objetivo fazer com que a realidade verificada na relação entre o trabalhador e o empregador prevaleça sobre qualquer documento que disponha em sentido contrário. Assim, em caso de discordância entre a realidade emanada dos fatos e a formalidade dos documentos, deve-se dar preferência à primeira, ou seja, a realidade de fato da execução da relação mantida entre as partes prevalece sobre sua concepção jurídica.” (ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 29)

terceiros".

Assim, se há fraude, totalmente ineficazes os atos da cooperativa e da empresa tomadora de serviços objetivando impedir a incidência da legislação trabalhista.

Como se sabe, o Direito do Trabalho vive à sombra do princípio da primazia da realidade, pelo que irrelevante o envoltório formal da relação jurídica: se há subordinação e pessoalidade dos trabalhadores, ou se há fraude, inafastável o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa tomadora.

A jurisprudência tem colhido diversos exemplos de falsas cooperativas. São muitos os casos em que verdadeiros empregados assumem vestes de cooperados em "sociedades" onde é ínfima sua participação no capital e amplíssimo o número de integrantes.

Uma das fraudes comumente constatadas dá-se no caso de terceirização através de cooperativa de ex-empregados recém dispensados. Está claro que tal procedimento assegura à tomadora de serviços o aproveitamento de seus profissionais experimentados, mas sem se onerar com os encargos trabalhistas correspondentes.

A nulidade da fraude deriva, nesse caso, da pessoalidade na prestação de serviços pelos ex-empregados, o que é próprio de vínculo empregatício. Além disso, a jurisprudência reluta em reconhecer trabalho autônomo quando se segue imediatamente a uma prestação subordinada de labor como empregado, pois logicamente inadmissível ser e não ser dependente de outrem na execução do mesmo trabalho, sob iguais condições.

Outra modalidade relativamente comum de fraude configura-se através do recrutamento de mão-de-obra para a cooperativa à medida em que haja progressivo aumento de serviços da tomadora. A cooperativa de trabalho celebra contrato de prestação de serviços com empresa tomadora e só posteriormente, após dimensionado o contingente necessário ao empreendimento, arregimenta trabalhadores, mediante subscrição de cotas-partes de valor ínfimo por esses obreiros.

Evidente que, ingressando posteriormente na cooperativa, os novos associados não tiveram nenhuma ingerência na fixação do preço e das condições de trabalho estabelecidas no contrato então já firmado com a empresa tomadora de serviços.

Essa prática é favorecida pelo art. 24 da Lei nº 5.764/71, ao estabelecer apenas

limite máximo de um salário-mínimo ao valor unitário das cotas dos cooperados. Dessa forma, não havendo exigência legal de valores mínimos para as cotas-partes, permite-se a subscrição de cotas em valor irrisório, não raro meramente simbólico.

Concorre, assim, a própria lei para o surgimento de cooperativas sem qualquer idoneidade financeira para prestar a necessária assistência a seus associados, constituindo, em realidade, entidades de fachada, que de cooperativa somente têm o nome, destinando-se tão-somente a figurar como interpostas pessoas jurídicas revestidas de aparente legalidade no afã mal disfarçado de eliminar encargos trabalhistas da empresa tomadora.

No caso, resulta cristalinamente claro o objetivo de mascarar a relação de emprego através de uma *pseudo-cooperativa*, totalmente despojada da feição característica de uma cooperativa típica, em que é própria a conjugação de esforços em regime de colaboração mútua e influência na composição das condições contratuais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou, na Conferência Geral de 2002 a Recomendação nº 185, na qual, entre inúmeras disposições, acentua:

- 8.1- As políticas nacionais deveriam, especialmente,
- b) velar para que não se possa criar ou utilizar cooperativas para evitar a legislação do trabalho, nem que ela sirva para estabelecer relações de trabalho encobertas, e lutar contra as pseudocooperativas, que violam os Direitos dos trabalhadores, visando a que a legislação do trabalho se aplique em todas as empresas.

Ademais, sendo as cooperativas de trabalho isentas dos encargos trabalhistas e com reduzido encargo social, vez que contribuem com um percentual para o INSS, mas sem recolhimento de FGTS, o seu custo de serviços fica reduzido quando comparado com as empresas prestadoras de serviços que, por força de lei, sujeitam-se a relação de emprego tradicional.

Para que o sistema seja válido, se faz indispensável que o resultado obtido pela cooperativa seja revertido em benefício dos associados, do contrário se estimulará o surgimento de uma massa de trabalhadores sem direitos, em sentido diametralmente oposto ao escopo do cooperativismo, que busca uma sociedade justa e solidária.

Destarte, é de rigor a análise de cada caso, a fim de evitar-se julgamento açodado. O exame é rigorosamente o mesmo que se faz diante de alegações de terceirização ilícita: apura-

se a existência de pessoalidade e de subordinação direta entre trabalhador e tomador dos serviços.

Como se sabe, em terceirizações lícitas, não há subordinação direta e pessoalidade entre os trabalhadores terceirizados (sejam empregados da empresa prestadora de serviço ou trabalhadores cooperativados) e o tomador dos serviços. Se o caso envolver falsas cooperativas de trabalho, a terceirização será caracterizada como ilícita, com o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador dos serviços.

3.3.1.2 Caracterização da relação de emprego: subordinação e pessoalidade

A relação de emprego caracteriza-se pela prestação de serviços, concomitantemente, com os seguintes elementos essenciais: não-eventualidade, sob subordinação, em caráter pessoal e oneroso.

Desse modo, a fim de não desvirtuar a natureza autônoma da prestação de serviços dos cooperados à empresa tomadora, essa **não** poderá ser realizada na forma do art. 3º da CLT, em especial, com a presença da subordinação, pessoalidade e eventualidade.

Isso porque, para a licitude da terceirização, não basta que o objeto do contrato de prestação de serviços possa ser terceirizado. Imprescindível também que o trabalho seja executado sob o poder de comando dos dirigentes ou prepostos da firma terceirizada, e não sob a direção do tomador dos serviços. Esse poder, atribuído ao empregador, por assumir o risco do empreendimento (art. 2º da CLT), se desdobra nos poderes diretivo, hierárquico e disciplinar.

A subordinação, dentre os pressupostos da relação de emprego, sem dúvida, é o da maior relevância, pois é o que diferencia, substancialmente, a relação de emprego do trabalho autônomo. A CLT enfatiza a subordinação em duplicidade, no art. 2º, com a referência ao empregador como o que “*dirige*” a prestação de serviços, e no art. 3º, com a identificação do empregado como sendo quem trabalha sob a “*dependência*” do tomador de serviço.

Amauri Mascaro Nascimento assevera que:

Subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve se pautar por certas normas que não serão por ele traçadas. Não se trata, como logo se vê, de um estado de sujeição pessoal, porque

subordinado não é o trabalhador, mas o modo pelo qual deverá agir dentro da empresa segundo as normas por esta traçadas.⁹⁹

Na hipótese de prestação de serviço por cooperativa de trabalho, deve-se indagar, no caso concreto, se há ou não subordinação direta entre o trabalhador (cooperado, sob o aspecto formal) e os prepostos do tomador do serviço.

O verdadeiro cooperado, como todo autônomo, decide quando vai trabalhar, sem que sua ausência implique punição. E, de certo modo, direta ou indiretamente, ele também decide para quem, como e por qual valor irá trabalhar, podendo influenciar nas decisões do empreendimento econômico, por meio do voto nas assembleias gerais, de participação democrática, conforme previsto na “Lei das Cooperativas”.

O trabalhador cooperado, mediante participação em assembleia geral, tem o direito de deliberar, inclusive, pela adesão a determinado contrato de prestação de serviços, de acordo com seus interesses. Participará, ainda, como agente dos processos de fiscalização, controle e comando das tarefas necessárias ao cumprimento do contrato de prestação de serviços.

Não obstante, importa esclarecer que uma mínima subordinação é verificada em qualquer tipo de contrato. A subordinação própria do contrato de trabalho não é a mera sujeição do prestador a algumas diretrizes ou, em termos gerais, a determinadas obrigações.

Não se confunde com a simples necessidade de seguir, na execução do trabalho, certas regras. Entendê-la de tal modo, com tamanha amplitude ou largueza, levaria a resultado claramente absurdo, na medida em que todo o contrato, de uma forma ou de outra, cria, pela sua mera natureza obrigatória, vínculo entre as partes contratantes.

O trabalho coletivo, em geral, envolve algum tipo de subordinação, ainda que meramente técnica. É inerente à atividade coletiva o emprego de esforços coordenados para a realização do serviço.

Ao definir a subordinação típica como elemento estrutural da relação empregatícia, Délio Maranhão a conceitua como uma “*situação jurídica*” que revela uma dependência hierárquica, bastante distinta da dependência econômica ou da subordinação técnica. Essa última comporta também uma direção a dar aos trabalhadores em suas tarefas,

⁹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1973, p. 78.

mas se distingue da subordinação jurídica, porque se trata da direção meramente especializada.¹⁰⁰

Para que se concorde com a afirmativa de ser a subordinação essencialmente jurídica, ensina Evaristo de Moraes Filho acerca da questão:

Ninguém configurou melhor o conteúdo da subordinação jurídica do que Paulo Colin, através de uma página exemplar: ‘Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente ao empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual chamou-se a esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. Trata-se aqui, ao contrário, do direito completamente geral de superintender a atividade de outrem, de interrompê-la ou de suscitá-la à vontade, de lhe fixar limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais são então os dois polos da subordinação jurídica.’¹⁰¹

O cerne da questão reside exatamente nesse ponto: a simples presença da coordenação técnica entre o trabalhador e os prepostos da cooperativa que organizam o trabalho não é suficiente para afastar a autonomia dos trabalhadores cooperados.

Por isso mesmo, a par dos inegáveis elementos de comando existentes, não seria incorreto reconhecer que, em tal atividade, está mais presente o elemento de “coordenação” do que o da “subordinação”.

Luiz Alberto de Vargas, ao refletir sobre a Lei n.º 12.690/12, defende a mesma conclusão, de que a simples “*subordinação técnica*” não se confunde com a subordinação jurídica que caracteriza a relação de emprego:

A negativa da existência de uma subordinação técnica distinta da típica subordinação jurídica característica da relação de emprego teria consequência última a negação, pura e simples, do próprio ‘ato cooperativo’ e, em um raciocínio maximalista, na ‘celetização’ de toda atividade humana coletiva. Não se questiona, aqui, as boas intenções dos que acreditam estar ‘protegendo’ os trabalhadores por meio de tal argumentação, mas há de se apontar claramente que, através dela, erra-se inteiramente o alvo, desviando-se o foco do principal beneficiário com as terceirizações ilícitas (o empregador que ilicitamente terceiriza) e, nas terceirizações lícitas, atingindo-se mortalmente o autêntico cooperativismo, como vítima colateral.

Procura-se legitimar tais ideias como parte de uma saudável resistência coletiva à terceirização precarizadora, centrada na concepção de que o trabalho assalariado representa sempre o melhor instrumento de elevação das condições de vida dos

¹⁰⁰ MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1993

¹⁰¹ DE MORAES FILHO, Evaristo. **Tratado elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960, p. 381.

trabalhadores. Entretanto, sem cair nos equívocos do ‘triumfalismo empreendedorista’ que polui os debates atuais sobre novas formas de trabalho, há de se reconhecer no trabalho cooperativo uma tradicional proposta obreira, não apenas de emancipação do trabalho, mas também de elevação das condições materiais dos trabalhadores – inclusive e, principalmente, em relação ao próprio trabalho assalariado.”¹⁰²

Desse modo, deve-se verificar se o cooperado adquiriu o *status* de empresário, tornando-se autogestionário de suas atividades.

Ressalte-se que a subordinação a ser perquirida é aquela quanto ao modo de realização da prestação do serviço. Isto é, se a relação se desenvolve em um plano horizontal, como acontece em toda relação entre sociedades, ou se se desenvolve no plano vertical, próprio da relação empregado/empregador.

Por outro lado, pequenas ordens dirigidas ao trabalhador cooperado não podem ser confundidas com traços de subordinação, uma vez que fazem parte da administração interna da empresa e são comuns em qualquer prestação de serviços, mesmo os autônomos.

Em síntese, deve-se investigar, sempre a partir da realidade fática, se a relação é de subordinação jurídica ou meramente técnica, independentemente da formalização contratual emprestada ao liame. De modo que, no que concerne à terceirização de serviços mediante cooperativas de serviços, caberá ao magistrado, após análise do caso concreto, decidir entre a aplicação do julgado paradigmático ("*leading case*") do Supremo Tribunal Federal ou da distinção fático-jurídica ("*distinguishing*").

Nesse sentido, é a atual e pacífica jurisprudência do Col. TST, conforme precedente que se colaciona abaixo:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. COOPERATIVA. CONSTATAÇÃO DE FRAUDE. IDENTIFICAÇÃO DOS REQUISITOS FÁTICO-JURÍDICOS INSCRITOS NO ART. 3º DA CLT. AUSÊNCIA DE CONFLITO COM O PRECEDENTE FIRMADO PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TÉCNICA DE DISTINÇÃO. 1. A partir das premissas jurídicas fixadas pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, reputando lícita a terceirização de serviços, independentemente da natureza da atividade terceirizada, resulta superado o entendimento cristalizado na Súmula nº 331, I, deste Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que a terceirização de atividade-fim, por si só, implicava o reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador com o tomador de serviços. 2. **Contudo, a "ratio decidendi" que se extrai do precedente da Corte Constitucional autoriza sua não aplicação às situações em que verificada a distinção fático-jurídica ("*distinguishing*")**

¹⁰² VARGAS, Luiz Alberto. **Reflexões sobre a nova lei de cooperativas de trabalho**. Revista Eletrônica do TRT da 4ª Região, Rio Grande do Sul, Ano IX, n. 155, 2013, p. 79-97.

entre o julgado paradigmático ("leading case") e a hipótese em julgamento.

É o que ocorre na espécie, em que o Tribunal Regional, mediante juízo valorativo de fatos e provas, não derivado da mera constatação da inserção dos serviços terceirizados na atividade finalística do empreendimento, identificou os elementos fático-jurídicos caracterizadores do vínculo de emprego. 3. Entendimento diverso, no sentido da ausência de preenchimentos dos requisitos do liame empregatício, demandaria revolvimento do acervo fático-probatório dos autos, inviável nesta fase recursal extraordinária, a teor da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece, no particular. (...) (TST - RR: 1614007920095010058, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 24/04/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2019)

Quanto à pessoalidade, deve-se verificar se o serviço pode ser prestado por qualquer cooperado (obviamente da mesma qualificação) ou se a empresa tomadora exige que seja realizado por determinados cooperados. A tomadora não poderá vetar, seja por contrato ou na prática, a realização dos trabalhos por algum trabalhador, sob risco de configuração da relação de emprego.

Isso em razão de que a empresa subcontratada se compromete a realizar o serviço na empresa principal, mas não com esse ou aquele trabalhador em específico, de modo que não deve haver ingerência direta da empresa principal ou de seus prepostos no comando dos trabalhadores terceirizados.

Um critério que revela a ausência de pessoalidade está na possibilidade de a empresa especializada fazer rodízio de empregados, de tal modo que qualquer trabalhador da área possa atender às necessidades da tomadora de serviços, em qualquer dia da semana.

A questão da relação de emprego, como se pode verificar, é casuística, não se podendo aplicar indistintamente o quanto disposto na segunda parte do parágrafo único do art. 442 da CLT, no sentido de que *“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”*.

Não se trata, pois, de uma excludente legal absoluta, mas de simples presunção relativa de ausência de vínculo de emprego, caso exista efetiva relação cooperativista na prestação dos trabalhos.

O tema, como colocado, não é novo no Direito do Trabalho. É de ser recordado, por exemplo, a figura do Representante Comercial, cuja autonomia, excludora do vínculo empregatício, é discutida em cada caso concreto.

4. O COOPERATIVISMO MÉDICO: CONTEXTO NORMATIVO E JURISPRUDÊNCIA

Este capítulo visa a analisar, especificamente, a terceirização por intermédio de cooperativas de trabalho médico, mediante análise da legislação vigente, assim como da atual jurisprudência acerca do tema. Com efeito, serão trazidas à baila decisões judiciais, que serão examinadas de acordo com o critério hermenêutico adotado pela justiça do trabalho.

4.1 Cooperativas de trabalho médico

Para o direito médico ou direito hospitalar, ramo do direito que se destina ao estudo e regulamentação de leis que irão balizar as atividades dos profissionais e instituições da saúde, todas as formas de exercício profissional liberal privado são livres, desde que não proibidas pela lei, e que ao exercê-las esteja o profissional legalmente habilitado. Nesse contexto, é legítimo o livre exercício da atividade em cooperativas, desde que a legislação regulamentadora seja respeitada.¹⁰³

Do ponto de vista histórico, a primeira cooperativa de trabalho médico no Brasil surgiu em São Paulo, na cidade de Santos, no final dos anos 60, tendo se expandido por todo território nacional. O Sindicato e Organização das Cooperativas Brasileiras do Mato Grosso do Sul elenca esses dados e explica sobre o cooperativismo médico:

O Brasil hoje lidera o cooperativismo de profissionais de saúde no mundo. Nesse universo, estão, além das que são formadas por médicos, cooperativas constituídas por dentistas, psicólogos, enfermeiros e outros profissionais da área de saúde. Um estudo divulgado em 2013 pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) - sobre a qualificação das operadoras que atuam no mercado – mostra que 400 cooperativas foram avaliadas com índices entre ótimo e bom. No levantamento são considerados pontos como assistência, situação econômico-financeira, estrutura e satisfação do beneficiário. Na avaliação da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), **o sucesso do cooperativismo de saúde se deve à forte aceitação na sociedade; postura socialmente responsável; maior remuneração e valorização dos profissionais da área; modelo de referência na prevenção e no atendimento à saúde; boa relação com entidades de classe, sociedades e organizações não governamentais e entidades públicas; difusão de valores e princípios cooperativistas; e solidariedade.**¹⁰⁴ (grifos nossos)

¹⁰³ FRANCA, Genival Veloso. **Direito médico**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020. p. 121.

¹⁰⁴ Disponível em: <<http://ocbms.org.br/noticia/brasil-tem-maior-cooperativismo-de-trabalho-medico-do-mundo/3835/>> Acesso em Dez. de 2022.

Notável que a globalização foi critério implacável para que a sociedade buscasse, progressivamente, o serviço médico especializado. Com a difusão dos valores cooperativistas, dentre eles o princípio da solidariedade, estes profissionais puderam se organizar com liberdade, sem perder o direito à remuneração digna.

Nesse sentido, e com objetivo de fiscalizar e apoiar as referidas cooperativas, aduz o Conselho Regional de Medicina do estado de São Paulo:

Por acreditar no verdadeiro cooperativismo como uma das formas de defesa do trabalho médico, o Cremesp quer ampliar a discussão desse tema, contando com a participação das entidades médicas e representantes das cooperativas, incluindo também uma parceria com o Ministério Público do Trabalho, para buscar a excelência na fiscalização e encaminhamentos de irregularidades e denúncias pertinentes. Nesse sentido, homologou, em 16 de setembro de 2008, a criação da Câmara de Cooperativismo, sob a coordenação da diretora segunda-secretária e conselheira do Cremesp, Silvia Helena Rondina Mateus, com o objetivo de discutir as diferentes formas de organização de cooperativas médicas, dentre elas a de trabalho médico propriamente dito, cujo maior exemplo é o Sistema Unimed; a de mão-de-obra, na qual se concentra o maior número de fraudes; a de especialidades médicas; ou ainda as formadas dentro de hospitais pelo próprio corpo clínico.¹⁰⁵ (grifos nossos)

Assim, o Cremesp mostra-se consciente frente às necessidades dos cooperados, inclusive para apoiar o cooperativismo, delineado como “uma das formas de defesa do trabalho médico”. Por outro lado, acertadamente, propõe um diálogo com o Ministério Público do Trabalho, a fim de proteger os cooperados e ampliar as discussões a respeito do tema.

Além de criar uma câmara específica para tratar do cooperativismo, o Cremesp fiscaliza a legitimidade das cooperativas, visando proporcionar a melhor experiência do instituto para os cooperados, especialmente para evitar fraudes e mitigação de direitos, conforme trecho abaixo:

Insatisfeitos com o aumento dos lucros gerados pela criação das “pessoas jurídicas”, o mais recente movimento dos intermediários é a constituição de falsas cooperativas para “venda” de serviços médicos. **As falsas cooperativas ofendem e prejudicam o verdadeiro e louvável cooperativismo médico, burlando os tributos federais, municipais e previdenciários, bem como os direitos trabalhistas.** Na verdade, esta prática é reedição de uma tentativa, frustrada nas décadas de 70 e 80, que foi rechaçada pela Justiça Trabalhista em reiteradas decisões. Todas estas práticas têm caracterizado a chamada “precarização” dos vínculos de trabalho dos médicos. **O Cremesp, comprometido com o verdadeiro cooperativismo, não só criou uma Câmara de Cooperativismo para tratar este segmento com a deferência que merece, como está fiscalizando as falsas cooperativas médicas para ações conjuntas com as demais instituições competentes.**¹⁰⁶ (grifos nossos)

¹⁰⁵ Disponível em: < <https://www.cremesp.org.br/?siteAcao=Jornal&id=1108> > Acesso em Dez. de 2022.

¹⁰⁶ Disponível em: < <https://www.cremesp.org.br/?siteAcao=Jornal&id=1104> > Acesso em dez. de 2022.

Imperioso destacar que o comprometimento das instituições médicas com o cooperativismo no Brasil – muito pelo exposto anteriormente nesta pesquisa – somado à indiscutível validade jurídica do instituto, demonstram que, se tratado com a deferência e a importância que merece, possibilitará um amplo e especializado atendimento médico à população, assim como a valorização da classe médica.

Em artigo publicado no Caderno de Saúde Pública da Fiocruz, Cristina Maria Rabelais Duarte elucida:

Nos modalidade de autogestão, as empresas elaboram o desenho de seus planos de saúde e definem as regras de operacionalização. Elas arcam com os riscos, utilizando o regime de pagamento por serviços prestados. Podem administrar o plano diretamente ou contratar uma administradora especializada e, para o atendimento, podem dispor de serviços próprios, geralmente ambulatoriais, e/ou utilizar a rede credenciada. **As cooperativas são formalmente definidas como sociedades que se constituem para prestar serviços a seus associados, com vistas ao interesse comum e sem o objetivo de lucro.** Podem ser formadas por vinte participantes no mínimo, denominados cooperados, que, ao ingressar, integralizam um capital em quotas. As cooperativas que comercializam planos de saúde são compostas por médicos cooperados responsáveis pelo atendimento aos usuários em consultórios particulares próprios ou em hospitais, laboratórios e clínicas credenciados. A Cooperativa de Trabalho Médico UNIMED corresponde praticamente à totalidade deste segmento.¹⁰⁷ (grifos nossos)

No referido trecho, a autora aborda especialmente a cooperativa Unimed, a qual possui diferenciado destaque no mercado. Segundo o texto, trata-se de um modelo organizacional específico e diferenciado em relação às empresas tradicionais, capaz de otimizar as possibilidades de ocupação do mercado de trabalho e fugir da submissão salarial a empresas médicas, adotando o discurso do exercício liberal, ético e socialmente comprometido da profissão.

A Unimed é, portanto, apenas um exemplo que ilustra o cooperativismo médico no Brasil. Para esta pesquisa, todavia, não interessa examinar os pormenores de cada cooperativa, mas, especialmente, analisar como a justiça do trabalho tem enfrentado os processos envolvendo médicos cooperados, especialmente no que tange aos pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício.

¹⁰⁷ DUARTE, Cristina Maria Rabelais. UNIMED: história e características da cooperativa de trabalho médico no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2001000400034>> Acesso em dez. de 2022.

Contudo, antes de adentrar propriamente na análise pretendida, é válido ilustrar o entendimento de Arnaldo Rizzardo:

As cooperativas de médicos são as estruturadas para a prestação de serviços de medicina aos interessados em geral, e que a elas se vinculam mediante planos de saúde [...] por serem consideradas equiparadas à empresa, estão obrigadas ao recolhimento da contribuição social a ser calculada sobre os valores apurados mensalmente por serviços prestados e pagos aos médicos autônomos que são seus associados [...] **os médicos são os reais prestadores dos serviços a terceiros, formando uma relação autônoma para a qual são remunerados pela própria cooperativa; os terceiros recebem serviços de administração praticados pela cooperativa para que a assistência médica lhe seja entregue. Em outras palavras, a cooperativa é uma aglutinadora dos serviços a serem prestados a terceiros pelos seus associados.**¹⁰⁸ (grifos nossos)

Desse modo, conclui o autor que as cooperativas médicas são verdadeiras aglutinadoras de serviços a serem prestados a terceiros pelos cooperados, sendo possível o exercício do cooperativismo graças à legitimidade conferida pela norma, conforme explanado alhures.

Todavia, importante destacar que a relação autônoma e a liberdade dos profissionais para executarem os serviços é o ponto chave para definir se a cooperativa cumpre, de fato, os requisitos legais de validade ou se, por outro lado, age para ocultar fraude envolvendo direitos trabalhistas decorrentes de uma relação de emprego dissimulada.

Para esta pesquisa, foram escolhidos cinco acórdãos prolatados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que analisaram a pretensão de cooperados acerca do reconhecimento de existência de vínculo empregatício clássico.

4.2 Cooperativas médicas e vínculo de emprego: análise jurisprudencial

A fim de se realizar uma análise da evolução jurisprudencial do tema, foram selecionados cinco acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A escolha foi pautada pela afinidade das pretensões dos cooperados que ajuizaram Reclamação Trabalhista com pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Importante destacar que as decisões do Regional não foram reformadas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

¹⁰⁸ RIZZARDO, Arnaldo. **Direito de empresa**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019. p. 703.

Dessa forma, os acórdãos serão elencados e apresentados de forma sintética a partir dos trechos escolhidos, com exclusão dos nomes das partes. Assim, inicia-se a análise:

a) **Acórdão 00201-2015-009-03-00-2 / Sexta Turma do TRT 3^{a109}**

Síntese: Recurso Ordinário interposto pelas cooperativas médicas (reclamadas), com objetivo de reformar a sentença proferida pela 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG), em especial quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício.

Trecho 1

*(...) da mesma forma, a 1ª reclamada assevera que a reclamante lhe prestou serviços na condição de médica cooperada da 3ª reclamada, à qual se **associou voluntariamente**, beneficiando-se das vantagens geradas pelos contratos de prestação de serviços mantidos com ela; afirma que a **reclamante tinha autonomia no exercício das atribuições, escolhia os horários dos plantões de acordo com sua disponibilidade e não estava sujeita a punições por atrasos ou faltas, bem como podia se fazer substituir sem necessidade de autorização**; a reclamante confessou ser filiada a outra cooperativa médica pela qual presta serviços em outro hospital. (grifos nossos)*

No excerto acima, o relator destaca a associação voluntária da reclamante às cooperativas e trata da autonomia gozada pela reclamante, especialmente quanto à disponibilidade de horários, liberdade para escolher atribuições e o fato de não estar sujeita a regras e/ou punições por faltas e atrasos.

Para finalizar, finaliza o raciocínio com a confissão de que a reclamante era também filiada a outra cooperativa médica. Como pode-se notar, a introdução utilizada pelo relator preconiza o entendimento de que não haveria os critérios cumulativos para uma relação de emprego clássica.

Quanto à configuração da relação de emprego, ensina Carla Romar:

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexos entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. **É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado**, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é

¹⁰⁹ TRT-3 - RO: 00201201500903002 MG 0000201-34.2015.5.03.0009, Relator: Jose Murilo de Moraes, Sexta Turma, Data de Publicação: 10/04/2017.

estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas.¹¹⁰ (grifos nossos)

Com efeito, explica a doutrinadora que a relação de emprego tem como pressuposto o trabalho subordinado. De modo que, na relação apresentada pela reclamante, não houve comprovação da referida subordinação.

Trecho 2

*A constituição regular da cooperativa, do ponto de vista formal, não representa atestado da boa-fé dos seus fundadores e administradores nem garante a licitude dos seus atos, que, no caso de cooperativas de trabalho, **devem ser analisados tendo-se em conta o ideal cooperativista e a legislação trabalhista, que, de qualquer forma, não pode ser ultrajada. E os demais elementos do acervo probatório dão conta de que a reclamante prestava serviços cooperados em atendimento ao aludido contrato de prestação de serviços, ciente o tempo todo de que os serviços seriam cooperados, portanto, sem vínculo empregatício**, tendo aderido a tais condições de livre e espontânea vontade, consoante ficha cadastral à fl. 640, sem prova válida de vício de consentimento passível de desconstituir as condições previamente ajustadas.* (grifos nossos)

No trecho acima, o relator continua sua fundamentação destacando o ideal cooperativista, e o fato de que esse não pode ser ultrajado. Acerca do tema, elucida Gladston Mamede:

Destaque-se que o cooperativismo é um movimento mundializado, seguindo princípios internacionalmente estabelecidos. Há, portanto, regras internacionais que devem ser seguidas, sob pena de o Brasil ser excluído do movimento cooperativista internacional, que se congrega na ACI – Aliança Cooperativa Internacional (ICA – The International Co-Operative Alliance) [...] é ato jurídico de natureza própria, distinta dos atos praticados no âmbito das empresas e, mesmo, das sociedades simples. Não é, igualmente, ato de trabalho autônomo ou relação de emprego. **O ato cooperativo é ato de natureza jurídica própria, caracterizado por cooperação, por operação conjunta, colaboracional, por união de esforços pelo bem comum.**¹¹¹ (grifos nossos)

Tendo em vista os ideais cooperativistas que têm como sentido primordial a união de esforços pelo bem comum, a adesão da reclamante às cooperativas de trabalho deu-se sem vício de consentimento – ciente do contrato de prestação de serviços e, portanto, nas palavras do relator, “sem vínculo empregatício”.

¹¹⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 55.

¹¹¹ MAMEDE, Gladston. **Manual de direito empresarial**. São Paulo: Grupo GEN, 2022. p. 191.

Trecho 3

*A prova oral, por sua vez, revelou que a reclamante podia se fazer substituir por outro médico, desde que comunicasse o fato ao tomador, e que também não havia punição em caso de atraso ou falta aos plantões, o que ensejaria apenas o não recebimento pelo plantão, dado que era remunerada por atendimento realizado, **circunstâncias que denotam ausência de pessoalidade e subordinação inerentes aos contratos de emprego.***

Ressalte-se que a obrigação de o médico cooperado assinar algum documento na chegada ao hospital e de ter que comunicar a troca do plantão com outro profissional não caracteriza subordinação jurídica própria do contrato de emprego, tratando-se de procedimentos naturais em qualquer relação de trabalho, no caso, imprescindíveis ao bom e regular funcionamento da unidade hospitalar local da prestação de serviços.

*Destarte, revelado nos autos que a reclamante prestou serviços à 1ª reclamada de forma autônoma, por meio da 3ª reclamada, cooperativa à qual é associada, **o afastamento do vínculo empregatício reconhecido é medida que se impõe [...]** o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Sexta Turma, **julgou o presente processo e, à unanimidade, conheceu dos recursos; no mérito, sem divergência, deu-lhes provimento para absolver as reclamadas da condenação que lhes foi imposta, julgando improcedente a ação.** (grifos nossos)*

No trecho final do acórdão, o relator é claro quanto à ausência dos pressupostos cumulativos para existência de relação de emprego. Para chegar a esse desfecho, a ausência de subordinação foi critério indispensável.

A subordinação jurídica “própria do contrato de emprego” – nas palavras do relator – não pode ser caracterizada, uma vez que a reclamante sequer tinha a obrigação de justificar eventual ausência. Era preciso, unicamente, comunicar a troca de plantão, para efeito de organização de agenda. Ora, comunicar não é pedir permissão para se ausentar.

Dessa forma, a sexta turma do TRT-3, reformando a decisão de primeiro grau, afastou por completo a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício. Importante mencionar que não houve reforma pelo TST.

b) Acórdão 0011457-91.2017.5.03.0012 / Quinta Turma do TRT- 3¹¹²

¹¹² TRT-3 - RO: 0011457-91.2017.5.03.0012 MG Relator: Osvaldo Tadeu Barbosa Guedes, Quinta Turma, Data de Publicação: 15/05/2018.

Síntese: Recurso Ordinário interposto pelas cooperativas médicas (reclamadas), com objetivo de reformar a sentença proferida pela 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG), em especial quanto ao reconhecimento de vínculo empregatício.

Trecho 1

Vínculo de emprego. Insurgem-se as reclamadas contra a r. sentença que reconheceu o vínculo empregatício entre a autora e a primeira reclamada e declarou a rescisão indireta do contrato, condenando as reclamadas, de forma solidária, ao pagamento das verbas decorrentes deste tipo de resolução contratual. Sustentam a inexistência de fraude e ausência dos requisitos dos artigos 2º e 3º d CLT conforme reconhecido na sentença [...] pois bem. Incontroverso nos autos que a reclamante se filiou à segunda reclamada [...] o parágrafo único do artigo 442 Consolidado veda a formação de vínculo de emprego entre a cooperativa de qualquer ramo de atividade e seu associado. (grifos nossos)

No trecho acima, o relator inicia sua fundamentação no que tange ao vínculo de emprego ressaltando o disposto no art. 442 da CLT¹¹³, especialmente em seu parágrafo único, in verbis: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”

A partir daí, assevera que a reclamante, em verdade, filiou-se à cooperativa e este fato está comprovado nos autos. Inclusive, o relator colaciona ao acórdão parte do contrato de prestação de serviços cooperativos – assinado pela reclamante – cujo objeto é a prestação de serviços médicos.

Trecho 2

[...] se, ao reves, encontram-se presentes os pressupostos dos art. 2º e 3º da CLT, a saber, prestação de serviços com onerosidade, pessoalidade, não-eventualidade e subordinação jurídica, está-se diante de um vínculo

¹¹³ **Art. 442** - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

*empregatício. Ora, tendo as recorrentes admitido a relação de emprego, mas sob forma cooperada, **cabia-lhe o ônus da prova de que não se deu sob vínculo de emprego, do qual, a meu ver, se desincumbiram, data vênica do entendimento de primeiro grau. A prova documental não favorece a tese inicial** de que tenha havido imposição da primeira ré para que a autora integrasse a segunda ré (cooperativa) para a prestação de serviços, uma vez que a data de admissão antecedeu sua filiação na cooperativa. (grifos nossos)*

Na sequência, o relator aduz acerca dos critérios cumulativos para a caracterização da relação de emprego. Indica, inclusive, os artigos 2º e 3º da CLT¹¹⁴. Nesse sentido, explica Luciano Martinez:

Não basta que estejam presentes alguns elementos caracterizadores do contrato de emprego; **é indispensável que todos eles coexistam, sob pena de ser caracterizado um tipo contratual totalmente diverso do emprego.** Apenas a título exemplificativo: a ausência do elemento onerosidade afasta a caracterização do contrato de emprego, fazendo surgir em seu lugar um negócio jurídico totalmente diferente. **Se não há onerosidade, o contrato em análise pode ser de estágio ou de serviço voluntário — de emprego, com certeza, não será.**¹¹⁵ (grifos nossos)

É imprescindível a cumulatividade dos pressupostos, conforme enfatiza o autor. No caso em análise, o relator é contundente quanto a este critério, indispensável para fins de caracterização do vínculo de emprego pretendido pela reclamante e deferido pelo juízo de primeira instância.

¹¹⁴ **Art. 2º CLT** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

¹¹⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 98.

O relator, respeitosamente, discorda da sentença, pois entende que a prova documental não corrobora a tese inicial da autora, já que se filiara livremente às cooperativas e estava ciente dos termos do contrato de prestação de serviços autônomos.

Trecho 3

*Não há prova de qualquer vício de consentimento na filiação da autora na cooperativa, o que permite concluir que a adesão tenha ocorrido de forma espontânea. Também, inexistência de prova da existência dos requisitos do artigo 3º da CLT. Nessa direção, informou a única testemunha inquirida nos autos: **que no caso de falta de médico, não havia nenhuma consequência, não havendo punição; que o médico poderia sair mais cedo do plantão, caso em que ele passava seus pacientes para um colega, sendo que não sofria nenhuma punição por esse fato; que os médicos tinham liberdade para fazer troca de plantão; que não era necessário pedir autorização para a primeira reclamada para a troca de médicos [...] extraí-se, portanto, do depoimento acima, a inexistência de subordinação da reclamante [...] (grifos nossos)***

Cumprido mencionar que a prova testemunhal contribuiu para o entendimento do relator, uma vez que foi clara quanto à inexistência de subordinação da reclamante –requisito indispensável para fins de caracterização da relação de emprego celetista.

Quanto à aludida subordinação, explica Luciano Martinez que “a etimologia da palavra “subordinação” revela suas características fundamentais. Subordinar (sub + ordinare) significa ordenar, comandar, dirigir a partir de um ponto superior àquele onde se encontra outro sujeito.”¹¹⁶

Nesse sentido, para o relator restou inequívoca a ausência de subordinação, uma vez que os médicos gozavam de liberdade para fazer troca de plantão, além de não haver necessidade de autorização para a troca de médicos, não havendo fiscalização e tampouco ordens acerca dos atendimentos.

¹¹⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 96.

Trecho 4

*Observo, ainda, que os plantões eram alterados entre os próprios médicos cooperados, via aplicativo de mensagens (WhatsApp), sem qualquer ingerência do preposto da primeira reclamada, tomadora de serviços. Não bastasse a comprovação de que a reclamante exerceu os direitos decorrentes da associação à cooperativa, como a integralização da distribuição das sobras líquidas apuradas no final de cada exercício financeiro. **Difícil torna-se o reconhecimento de vínculo de emprego, visto que legítimo e válido o contrato de prestação de serviços celebrado entre ela e a Cooperativa.***

Não estando demonstrado o caráter fraudulento da constituição da cooperativa ou da investidura da reclamante como associada, não há como afastar a aplicabilidade do citado dispositivo celetista.

*Por todo o exposto, provejo o recurso das reclamadas para declarar a inexistência da relação de emprego [...] O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira região, em sessão ordinária da sua Quinta turma, hoje realizada [...] **julgou o presente processo e, à unanimidade, conheceu dos recursos interpostos pelas reclamadas e, no mérito, deu-lhes provimento para declarar a inexistência da relação de emprego entre as partes.** (grifos nossos)*

O Tribunal, portanto, deu provimento ao recurso das cooperativas, ora reclamadas, diante da ausência de provas aptas a configurar a relação de emprego pretendida ou mesmo a invalidade do contrato de prestação de serviços entabulado entre as partes.

As provas acostadas nos autos cancelaram o entendimento do Regional para fins de reforma da sentença. Chama atenção, sobretudo, o fato de os médicos agirem com total liberdade para determinar os plantões e até mesmo quanto à possibilidade de não comparecimento - tudo era feito pelo grupo de WhatsApp sem qualquer intervenção subordinativa.

Cumprе mencionar que a decisão foi unânime e não houve reforma pelo TST.

c) **Acórdão 0011647-78.2017.5.03.0004 / Sétima Turma do TRT- 3**¹¹⁷

Síntese: Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, com objetivo de reformar a sentença proferida pela 4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG), em especial quanto à improcedência dos pedidos formulados na reclamatória trabalhista.

Trecho 1

Ab initio, cumpre ressaltar, por relevante, que o objetivo basilar da cooperativa é o de agrupar, pelo princípio da solidariedade, pessoas com interesses comuns para que essas, trabalhando em sistema de cooperação, possam alcançar de forma mais satisfatória seus interesses. As cooperativas são formadas, assim, com o escopo de prestar serviços em prol de seus associados e em proveito deles, propiciando a consolidação de uma estrutura ou sistema de trabalho mais organizado, que acarrete na melhora das condições sociais e econômicas de seus integrantes. Resta investigar, nesse contexto, se a situação fática delineada nos autos autoriza concluir que a cooperativa reclamada atuou como verdadeira instituição voltada para a defesa dos interesses de seus membros, ou se apenas arregimentou trabalhadores para a prestação de serviços perante terceiros, em fraude à legislação trabalhista. (grifos nossos)

Inicialmente, preocupa-se o relator em ressaltar o objetivo basilar da cooperativa, qual seja, o de agrupar pessoas com interesses em comum e que trabalhem em sistema de cooperação, visando melhorias nas condições sociais dos cooperados, bem como do público que tem acesso ao serviço.

Nesse sentido, Gonçalves Neto, Erasmo Valadão e Novaes França:

É, em suma, como sustenta a doutrina atual, uma empresa de economia social [...] **A principal característica da sociedade cooperativa, como já visto, está no pressuposto de ajuda mútua, que deve ser compreendida sob duas vertentes distintas:** de um lado, o espírito de colaboração entre os cooperados ou associados; de outro, o papel de apoio da cooperativa às atividades deles que são, ao mesmo tempo, seus sócios e clientes [...] **a cooperativa não visa obter resultados para si, como sói acontecer com as demais sociedades, porque tem por fim proporcionar a seus associados os meios de que precisam para melhor**

¹¹⁷ TRT-3 - RO: 00116477820175030004 MG 0011647-78.2017.5.03.0004, Relator: Antonio Carlos R.Filho, Data de Julgamento: 27/07/2020, Setima Turma, Data de Publicação: 28/07/2020.

desenvolver as suas atividades pessoais e, bem assim, conferir-lhes o amparo econômico-social que lhes possa prestar. ¹¹⁸ (grifos nossos)

Nesse sentido, o relator expõe que se a cooperativa cumpre, de fato, o seu papel social, contribuirá para um sistema de trabalho organizado, com perspectiva de melhores condições sociais para todos os envolvidos. Demonstra, sobretudo, que a intenção será examinar os fatos e concluir se existe uma legítima cooperativa – conforme entendeu o juízo de primeiro grau – ou se houve fraude à legislação trabalhista.

Trecho 2

O art. 442 da CLT, em seu parágrafo único, estabeleceu instrução impeditiva à formação de vínculo de emprego entre a cooperativa de qualquer ramo de atividade e seu associado, e entre este e o tomador de serviços daquela. Quanto aos aspectos formais da adesão à cooperativa, a prova documental esgota a atuação probatória das rés, conforme bem delineado em sentença [...] é bom salientar que o peso dos aspectos formais, no presente caso concreto, é bem maior do que os operadores do direito especializado do trabalho usualmente lhes dispensa, visto que não há, em se tratando de profissional altamente qualificado, desnível - nem mesmo econômico - entre as partes contratantes. Não se trata de um simples trabalhador se sujeitando às artimanhas do capital, sem forças para enfrentá-lo, mas de alguém intelectualmente preparado e capaz de negociar, sem pressões, as melhores condições que o atendam. Logo, as formalidades que permeiam à relação jurídica devem ser prestigiadas, servindo de contundente prova do que se passou no mundo dos fatos. (grifos nossos)

Em continuidade ao raciocínio, o relator elucida que o cooperado médico – altamente qualificado – não está em desnível com as partes contratantes. Ou seja, entende que o contexto de hipossuficiência e vulnerabilidade do empregado, neste caso, sofre uma espécie de mitigação.

¹¹⁸ GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis; AZEVEDO, Erasmo Valadão; FRANÇA, Novaes. Modesto Carvalhosa (coord.) **Tratado de direito empresarial: sociedades em geral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022. p. 137.

Na sequência, assevera que o médico não é um “simples trabalhador se sujeitando às artimanhas do capital”, ou seja, o cooperado não está diante de nenhuma armadilha, truque ou engodo que possa macular seu entendimento de pessoa qualificada intelectualmente, com capacidade de “negociar, sem pressões, as melhores condições que o atendam”.

O ponto evidenciado pelo relator merece destaque, pois consiste no cenário atual das relações laborais: pessoas qualificadas que celebram contratos mediante livre vontade, com autonomia – o que, por consequência chancela o desfecho da decisão, conforme veremos a seguir.

Trecho 3

No caso específico do autor, desafia a lógica imaginar que ele se deixaria explorar por longos anos, submetendo-se a uma relação jurídica de emprego informal [...] deve-se reconhecer que a liberdade conferida pela modalidade de relação jurídica combinada entre as partes atendia, sem dúvida, ao interesse de ambos os lados. A possibilidade de trocar de plantão com seus colegas (fato reportado pelas testemunhas), sem interferência do alegado empregador (embora com sua "ciência"), permitia uma liberdade inexistente para aquele que, sendo empregado, sujeita-se ao pressuposto pessoalidade, entendido como a inflexibilidade quanto à presença física de determinada pessoa natural no cumprimento de tarefas pré-estabelecidas em determinados dias e horários. (grifos nossos)

No trecho acima, o relator não se furtou em dizer que “desafia a lógica” imaginar que um sujeito com a formação do reclamante pudesse submeter-se a uma relação jurídica de emprego informal por período tão longo, mesmo porque, a relação que existia entre a cooperativa e o cooperado, atendia “sem dúvida, ao interesse de ambos os lados”.

Nesse sentido, a reciprocidade – no contexto da liberdade e ampliação da negociação entre as partes – preconiza que ambas as vontades sejam atendidas, observada a boa-fé e a licitude do contrato.

A decisão ainda destaca o fato de que havia possibilidade de alteração de horários e troca de plantões com colegas, sem a interferência do “alegado empregador”, além

de uma clara flexibilidade relativa ao cumprimento de tarefas. Assim, não foi possível consignar a personalidade— inerente à relação de emprego clássica.

Trecho 4

Tal condição também se revela incompatível com o exercício de poderes patronais. Deixa antever, inclusive, a ausência de outro elemento caracterizador da relação empregatícia, qual seja, a subordinação jurídica, visto que assim se afigura a falta de controle efetivo sobre a frequência do empregado ao local de trabalho. Nesse contexto, não há espaço para o reconhecimento do almejado liame empregatício. Relações jurídicas dessa natureza se apresentam marcadas pela autonomia do médico - profissional liberal por excelência -, não a desnaturando o fato haver sujeição a normas de organização interna do estabelecimento, de modo que os direitos e obrigações delas decorrentes se situam na órbita civil. Recurso desprovido. (grifos nossos)

Na mesma perspectiva, o relator constatou ainda a ausência de outro elemento essencial para fins de caracterização da relação empregatícia: a subordinação jurídica, visto que não comprovado um controle efetivo sobre a frequência do reclamante no local de trabalho.

Para o relator, a relação ilustrada nos autos estava marcada pela autonomia do médico, ou seja, uma relação independente e emancipada, de um “profissional liberal por excelência”. Assim, por derradeiro, acertadamente o Tribunal Regional confirmou que a narrativa dos autos advém da órbita civil e não trabalhista, ratificando o entendimento do juízo *a quo*.

d) Acórdão 0011101-70.2019.5.03.0095 / Nona Turma do TRT- 3¹¹⁹

Síntese: Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, com objetivo de reformar a sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho de Santa Luzia (MG), em especial quanto à improcedência dos pedidos formulados na reclamatória trabalhista.

¹¹⁹ TRT-3 - RO: 00111017020195030095 MG 0011101-70.2019.5.03.0095, Relator: Rodrigo Ribeiro Bueno, Data de Julgamento: 27/01/2021, Nona Turma, Data de Publicação: 28/01/2021.

Trecho 1

*O reclamante narrou, na inicial, que iniciou a prestação de serviços em prol das reclamadas na data de 02/04/2019 até julho do mesmo ano, recebendo uma média de R\$ 80,00 por consulta realizada [...] Pessoaalidade, continuidade e onerosidade (artigos 2º e 3º da CLT) são elementos presentes tanto na relação de trabalho do empregado, como em relações de trabalho autônomo. Desse modo, **o traço que distingue o vínculo empregatício e o trabalho autônomo é a existência de subordinação.***

*[...] no caso é incontroverso que o reclamante prestou atendimento de oftalmologia no espaço médico reclamado. **Também, os relatórios de repasse de honorários (fls. 226/231) mostram que o reclamante recebia por consultas realizadas, por meio da cooperativa a qual era associado. Emergindo do conjunto probatório conclui-se que a prestação de serviços era realizada com autonomia, em típica relação de cooperação, característica das cooperativas de trabalho, na qual os trabalhadores se reúnem para o exercício de atividades profissionais em proveito comum, obtendo com isso melhor qualificação, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho, não há como reconhecer como sendo de emprego a relação jurídica havida entre as partes.*** (grifos nossos)

Como se verifica do trecho acima, o relator não deixa dúvidas de que o critério da subordinação é o traço que distingue o vínculo empregatício do trabalho autônomo. Nesse contexto, a nona turma do TRT-3 investiga se a sentença de primeiro grau - que negou a pretensão do autor quanto ao reconhecimento de vínculo - merece reforma.

Aduz, na sequência, que restou evidente a prestação de serviços de oftalmologia pelo reclamante, somado ao fato de que os relatórios acostados nos autos comprovam o recebimento de valores por meio da cooperativada da qual o autor era associado. Desse modo, restou caracterizada a relação típica entre a cooperativa e o cooperado, tratando-se o caso de prestação de serviços de forma autônoma, nas palavras do relator “típica relação de cooperação”.

Quanto às características da cooperativa de trabalho, o relator verifica o exercício da atividade em proveito comum, de forma qualificada, além da melhoria da situação socioeconômica e das condições de trabalho, pois “trata-se de uma entidade de apoio ao próprio quadro social, tendo por objeto realizar negócios em favor de seus associados, que participarão dos resultados “proporcionalmente ao valor das operações efetuadas pelo sócio com a sociedade” (art. 1.094, VII, do Código Civil).”¹²⁰

Trecho 3

Todavia, não existe possibilidade de declarar a existência da relação de emprego, em razão da ausência de subordinação jurídica, ficando demonstrado que ele atendia na clínica reclamada com liberdade de horário, dividindo as despesas do local, e levando ajudante própria para auxiliar com os pacientes nas consultas. A prova oral produzida nos autos demonstra a falta de subordinação na prestação de serviços [...] testemunha informou que os médicos repassavam valores para a cooperativa, e ainda contribuía com as despesas do consultório. Disse que os médicos faziam o horário de acordo com a disponibilidade do consultório. As conversas de whatsapp transcritas com a defesa, em especial a de fl. 144, mostram que o reclamante dentro do dia que o consultório era reservado para ele, tinha autonomia na marcação das consultas, tanto que propôs agendamento de 10 em 10 minutos até o horário de encerramento das atividades da clínica. Também demonstrou liberdade para negociar o valor da consulta, estabelecendo o valor inicial de R\$ 120,00. (grifos nossos)

Na sequência, o relator volta ao ponto primordial que elencou no início do acórdão: **a inexistência de subordinação jurídica como critério decisivo para caracterização da relação de emprego típica celetista.**

Ao examinar os fatos, constatou, sobretudo, que o médico gozava de total liberdade para estabelecer seus horários, o que foi comprovado mediante prova testemunhal e documental, uma vez que “tinha autonomia na marcação das consultas” e “também demonstrou liberdade para negociar o valor da consulta”.

¹²⁰ BORBA, José Edwaldo Tavares. **Direito societário**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. p. 10.

Trecho 4

Não há provas da fiscalização dos serviços e da qualidade por parte dos administradores da clínica. O reclamante não comprovou que recebia ordens. Ao contrário, a prova dos autos demonstra uma autonomia na prestação dos serviços. O documento de fl. 182, devidamente assinado pelo reclamante, deixa clara a opção dele de associar-se à Cooperativa, estando ciente do contrato social da sociedade, e o de fl. 152 mostra que o reclamante tinha ciência dos benefícios quanto ao pagamento de impostos por estar vinculado a uma cooperativa [...] fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Nona Turma, hoje realizada, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento. (grifos nossos)

Desse modo, não havendo provas da fiscalização dos serviços, o reclamante não conseguiu provar a subordinação na relação entabulada— muito pelo contrário, deixou claro que exerceu o trabalho de forma completamente autônoma.

Outro ponto de fundamental importância é no que tange ao exame da validade do contrato com a cooperativa. Para o relator, foi opção do reclamante, o qual estava ciente dos termos e, inclusive, a par dos benefícios que iria usufruir como cooperado. Por derradeiro, o Regional acertadamente manteve a sentença, por unanimidade, e negou provimento ao recurso do reclamante.

e) Acórdão 0010558-79.2020.5.03.0112/ Quinta Turma do TRT- 3¹²¹

Síntese: Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, com objetivo de reformar a sentença proferida pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG), em especial quanto à improcedência dos pedidos formulados na reclamatória trabalhista.

Trecho 1

Insurge-se o recorrente contra a decisão primeva que não reconheceu o vínculo laboral entre ele e a Cooperativa. Examino. A princípio, cumpre ressaltar que não

¹²¹ TRT-3 - RO: 00105587920205030112 MG 0010558-79.2020.5.03.0112, Relator: Antonio Neves de Freitas, Data de Julgamento: 25/03/2022, Quinta Turma, Data de Publicação: 28/03/2022.

*se pode olvidar da importância do cooperativismo no ordenamento jurídico pátrio, tendo o instituto recebido incentivo constitucional (artigo 174, § 2º, da CF/88) e estatuto legal próprio. Ressalta-se, contudo, que a legislação em comento tem aplicação somente em face das legítimas sociedades cooperativas, regularmente constituídas, com objeto social em conformidade com as disposições contidas na mencionada legislação, que define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas. As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de caráter civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados. **Todavia, no caso de ser evidenciado o desvirtuamento da cooperativa, tais efeitos não subsistem.** (grifos nossos)*

O relator inicia sua fundamentação contextualizando a importância do legítimo cooperativismo, uma vez que “a cooperativa representa um ideal de solidariedade e incentivo, pois haveria a conjugação de esforços para fins comuns, inclusive tendo respaldo do legislador constituinte de 1988”.¹²²

Cumprе ressaltar, no entanto, que as cooperativas fraudulentas, com desvirtuamento de princípios e não obediência ao sistema normativo, devem ser rechaçadas. É nesse sentido que o Regional se propõe a avaliar a o recurso, que tem por objeto a reforma da sentença e, por consequência, o reconhecimento de vínculo empregatício.

Trecho 2

***O referido preceito legal não tem o condão de transmutar a realidade dos fatos, de forma a impedir a aplicação de direitos trabalhistas básicos.** Invoca-se, aqui, o princípio basilar da supremacia dos fatos em detrimento da forma, sendo igualmente relevante referenciar a disposição expressa do artigo 9º da CLT, pela qual se reputam nulos, de pleno direito, os atos praticados com a finalidade de afastar a aplicação das normas legais justralhistas.*

Noutras palavras, a verdadeira cooperativa de trabalho consubstancia-se em uma organização de pessoas imbuídas da intenção de se ajudarem reciprocamente,

¹²² JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018. p. 436.

por meio da soma de seus esforços e/ou recursos, objetivando-se o bem comum. Os associados assumem, de forma simultânea, a posição de sócios e de destinatários dos benefícios alcançados pela cooperativa, participando do processo decisório e auferindo os resultados. O próprio cooperado torna-se, autonomamente, o gestor de suas atividades, posicionando-se no mesmo patamar dos demais cooperados, circunstância essa que afasta a figura da subordinação, elemento, aqui crucial, característico da relação de emprego. (grifos nossos)

Na sequência, o Regional menciona o art. 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Nas palavras de Amador Paes de Almeida “nula será, outrossim, qualquer alteração nas condições de trabalho que acarretem prejuízos ao trabalhador, em face do princípio da imperatividade das normas trabalhistas.”¹²³

O relator mostrou-se enfático ao repelir toda situação que acarrete prejuízo ao trabalhador, com objetivo de afastar a aplicação da norma trabalhista, a exemplo do ato “de rotular, de falsos autônomos, legítimos empregados”¹²⁴, atos que serão coibidos a partir do exame dos fatos, objetivando que a realidade não seja maculada por qualquer fraude.

Aduz, sobretudo, que a “verdadeira cooperativa” não pactua com o emprego de simulacro – muito pelo contrário, tem por objeto a soma de esforços, a ampliação das relações de trabalho e a liberdade do cooperado para escolher seus horários, auferir benefícios e resultados.

Assim, diante de um cenário legítimo, em que a cooperativa e o cooperado estão perfeitamente integrados de acordo com os princípios e o texto normativo, não há que se falar em subordinação para fins de reconhecimento da relação de emprego.

Trecho 3

In casu, o acervo probatório contido no processo não revela a ocorrência de fraude na contratação do autor. Sendo assim, não tendo sido demonstrados, de maneira convincente, os elementos que consubstanciem o vínculo empregatício,

¹²³ ALMEIDA, Amador Paes. **CLT comentada**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 50.

¹²⁴ _____. **CLT comentada**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 50

nos termos do arts. 2º e 3º da CLT, e evidenciado, por outro lado, a presença dos elementos caracterizadores do cooperativismo - o princípio da retribuição pessoal diferenciada, já que o autor cooperado foi favorecido por melhoria de renda e por outras vantagens e benefícios, e o princípio da dupla qualidade, sendo o obreiro o destinatário dos serviços prestados pela cooperativa - não se pode acolher a pretensão deduzida nesta ação, pertinente ao reconhecimento de vínculo jurídico de emprego com a Cooperativa. Acordam os Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 5ª Turma, em Sessão Ordinária Virtual, realizada em 22, 23 e 24 de março de 2022, à unanimidade, em conhecer do recurso interposto; no mérito, negar-lhe provimento. (grifos nossos)

Como se pode verificar, o relator preocupa-se em demonstrar que não houve fraude na contratação do autor, uma vez que não restou comprovada a cumulatividade dos elementos essenciais para caracterização do liame empregatício. Ao revés, restou evidenciada a licitude da cooperativa e da relação entabulada entre as partes, a qual conta com a presença dos princípios cooperativistas.

Nesse viés, ensina Amador Paes de Almeida:

A sociedade cooperativa distingue-se das demais, por suas características específicas. Do latim cooperatio, que significa ação de cooperar, deixa entrever seu principal objetivo – a aglutinação de esforços para fins comuns. Sociedade de pessoas, com capital variável, que se propõe, mediante a cooperação de todos os sócios, um fim econômico. J. X. Carvalho de Mendonça já a definia como “institutos modernos, tendentes a melhorar as condições das classes sociais, especialmente dos pequenos capitalistas e operários. Elas procuram libertar essas classes de dependência das grandes indústrias por meio da união das forças econômicas de cada uma; suprimem aparentemente o intermediário, nesse sentido: as operações ou serviços que constituem o seu objeto são realizados ou prestados aos próprios sócios e é exatamente para esse fim que se organiza a empresa cooperativa; diminuem despesas, pois, representando o papel do intermediário, distribuem os lucros entre a própria clientela associada; em suma, concorrem para despertar e assinar o hábito da economia entre os sócios”¹²⁵

Desse modo, com a finalidade de libertar as classes trabalhadores da dependência das grandes indústrias e, sobretudo, estimular melhores condições de trabalho e ampliação de benefícios, o objetivo primordial das cooperativas é aglutinação de esforços que visam o bem comum.

¹²⁵ _____. **CLT comentada**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 178.

Por derradeiro, o Regional entendeu que não seria possível acolher a pretensão do autor, restando a sentença inequívoca, sem merecimento de reforma, negando provimento ao pedido de caracterização do vínculo de emprego.

4.3 Quadro comparativo

Com objetivo de ampliar a análise jurisprudencial dos casos apresentados, o quadro ilustrativo abaixo foi confeccionado:

QUADRO COMPARATIVO DOS ACÓRDÃOS ANALISADOS					
ACÓRDÃO	TURMA DO TRT-3	ANO DA DECISÃO	SENTENÇA REFORMADA	VÍNCULO DE EMPREGO	MOTIVAÇÃO
A	Sexta	2017	SIM	NÃO	Ausência de subordinação e legalidade da cooperativa
B	Quinta	2018	SIM	NÃO	Ausência de subordinação e legalidade da cooperativa
C	Sétima	2020	NÃO	NÃO	Ausência de subordinação e legalidade da cooperativa
D	Nona	2021	NÃO	NÃO	Ausência de subordinação e legalidade da cooperativa
E	Quinta	2022	NÃO	NÃO	Ausência de subordinação e legalidade da cooperativa

Fonte: elaboração da autora

Tendo em vista as informações acostadas no quadro, algumas conclusões acerca das jurisprudências merecem destaque:

4.3.1. Decisões de 2017 e 2018: implicações da Reforma Trabalhista

Apesar desta pesquisa já ter examinado brevemente a flexibilização proposta pela Reforma Trabalhista, especificamente quanto à possibilidade de terceirização de serviços na atividade-fim, importa destacar como a alteração normativa pode ter contribuído para o desfecho das decisões acima destacadas.

Em primeiro lugar, em atenção aos princípios basilares do Direito do Trabalho, considerando-o como um ramo do direito composto de princípios e normas jurídicas que tem por objeto disciplinar as relações entre empresários, trabalhadores e entidades sindicais, é

preciso compreender que as relações laborais sofrem constantes alterações, de modo que as normas vigentes não se sustentariam se fossem as mesmas que outrora definiram o direito laboral.

Com efeito, no Brasil, “pode-se dizer que a história do direito trabalhista teve início com a abolição da escravatura, em 1888, sendo seu primeiro capítulo memorável a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, pelo presidente Getúlio Vargas.”¹²⁶

Assim, um texto normativo promulgado em 1943 certamente não se adequaria mais à presente realidade social. Entretanto, apesar das mudanças, a definição clássica do direito do trabalho, na figura do empregado hipossuficiente e vulnerável, bem como a aplicação do princípio da proteção, não foi abandonada por completo.

Muito pelo contrário, ocorreu, sobretudo, uma ampliação de cenário, figurada pelas novas relações de trabalho, engendradas em um contexto globalizado e de constantes transformações.

Todavia, a implementação da Reforma Trabalhista foi apresentada em um momento político conturbado e, como qualquer mudança, passou por uma absorção – não só quanto aos personagens da relação de trabalho – mas, sobretudo, quanto aos aplicadores e intérpretes da norma.

Nesse sentido, o acórdão A, prolatado antes da vigência da Reforma, bem como o acórdão B, que apesar de datado em 2018, marca o início de adaptação à Lei nº 13.467 de 2017, têm algo em comum: ambas as decisões do Regional reformam sentenças que haviam reconhecido o vínculo de emprego pretendido na reclamação trabalhista.

Desse modo, em que pese o respeitável juízo *a quo*, que se convenceu da existência de cooperativa (s) fraudulentas e tratou o reclamante – médico cooperado – como hipossuficiente e vulnerável, a sexta e quinta turma do TRT-3, de forma lúcida e unânime, reformou a sentença, diante de um conjunto probatório típico de uma relação autônoma e sem os elementos da relação de emprego clássica.

Portanto, entendemos que a Reforma Trabalhista, e seu contexto de flexibilização das relações de trabalho, possivelmente auxiliou na mudança de entendimento

¹²⁶ PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017. p. 11.

dos magistrados, com a reforma das decisões de primeiro grau que não considerassem o contexto social que, atualmente, se apresenta – em especial no bojo dos trabalhadores bem remunerados, bem assistidos e com formação intelectual.

4.3.2 Decisões de 2020, 2021 e 2022: ampliação das relações de trabalho e hermenêutica jurisprudencial

Apesar das discussões doutrinárias acerca da Reforma Trabalhista, a realidade é que a flexibilização normativa validou a possibilidade de terceirização de toda e qualquer atividade da empresa.

Com essa premissa, ficou claro que é permitido contratar terceiros para quaisquer atividades e, visando a robustez do instituto, a Lei também trouxe ferramentas para coibir a precarização das relações de trabalho. Ou seja, maior liberdade e maior autonomia, sem fraude à legislação.

Nesse diapasão, a flexibilidade normativa no que tange às diversas formas de contratação tem assegurado vantagens em condições tributárias, paridade para gerenciar e celebrar contratos como melhor convier às partes e, sobretudo, a execução de serviços com especialidade e ampliação do atendimento à sociedade.

Sobre esse contexto, assevera Arnaldo Pipek, Alexandre Dutra e Isabella Magano:

[...] em outras palavras, **o trabalhador terceirizado não poderá receber ordens diretas da empresa contratante, bem como não poderá ter seus horários de trabalho controlados por ela nem receber punições disciplinares, aspectos que caracterizam a subordinação típica de um contrato de trabalho.** Além disso, a empresa contratante dos serviços não poderá exigir que o trabalho seja efetuado exclusivamente por determinada pessoa. [...] **mais do que nunca as empresas deverão avaliar com muita cautela quais são as atividades passíveis de terceirização e de que maneira se dará o relacionamento com esses prestadores de serviços, sob pena de sujeitarem suas operações a riscos trabalhistas.**¹²⁷ (grifos nossos)

Assim, no entendimento dos supracitados autores, o trabalhador terceirizado não poderá receber ordens diretas, nem ter seus horários controlados e, muito menos, receber punições disciplinares, a fim de afastar por completo os elementos típicos do contrato de emprego, especialmente a subordinação.

¹²⁷ PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017. p. 15.

Ressalte-se ainda, o dever de as empresas avaliarem criteriosamente o relacionamento com trabalhadores terceirizados, de modo que a relação pactuada não se transforme em uma relação típica de emprego – ou seja, como a norma não deixou de punir aqueles que tentarem mascarar as relações de emprego, as empresas, mais do que nunca, devem atentar-se aos preceitos legais.

O fato de a flexibilização ter minimizado o estigma do trabalhador vulnerável e hipossuficiente não autoriza que terceirizações fraudulentas e atitudes arbitrárias, prejudiciais aos trabalhadores, sejam negligenciadas pela própria Justiça do Trabalho, a qual jamais poderá deixar de olhar para o protagonista do sistema normativo: o trabalhador.

Com efeito, especialmente no bojo da terceirização por meio das cooperativas de trabalho médico, vale transcrever parte do acórdão C, prolatado em 2020: “não se trata de um simples trabalhador se sujeitando às artimanhas do capital, sem forças para enfrentá-lo, mas de alguém intelectualmente preparado e capaz de negociar, sem pressões, as melhores condições que o atendam.”

Ou seja, o Regional optou por interpretar a norma de acordo com a realidade social. Sendo o direito uma ciência hermenêutica, que depende de exame e interpretação do caso concreto, a referida decisão trata o médico cooperado como alguém capaz de negociar e escolher condições mais benéficas (desde o valor de remuneração até o horário de trabalho).

É nesse diapasão que as decisões de 2020, 2021 e 2022 tem algo em comum: todas cancelam o que fora definido também pelo juízo de primeiro grau. Ou seja, alguns anos após o advento da Reforma Trabalhista, resta evidente a diferença de interpretação da norma pelos intérpretes.

A ampliação de possibilidades e a legitimidade do trabalho cooperativista passou a ser considerado de grande valia, não somente para os cooperados, mas, sobretudo, para aqueles que dependem dos serviços prestados – a população brasileira passou a se beneficiar, também, das especialidades médicas.

4.3.4 Inexistência de vínculo empregatício e legitimidade da (s) cooperativa (s)

Nas palavras de Carla Romar “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado”¹²⁸ e, não por acaso, todos os acórdãos analisados nesta pesquisa tiveram o mesmo desfecho: o reclamante – que pretendia a configuração de vínculo trabalhista – não teve sua pretensão acolhida, uma vez que restou descaracterizada a relação de emprego.

Nesse sentido, a relação de emprego clássica, prevista nos artigos 3º e 4º da CLT, dependem de critérios já elencados por este trabalho. Não obstante, é esclarecedor trazer à baila o entendimento de Carla Romar:

Assim, como objeto do Direito do Trabalho, a relação de emprego deve ser analisada a partir do estudo das suas características, de seus sujeitos e de sua natureza jurídica [...] a caracterização da relação de emprego é essencial ao Direito do Trabalho, à medida que a identificação dela como objeto deste ramo específico da Ciência do Direito permite a aplicação dos princípios, regras e institutos que lhe são próprios. Existe relação de emprego sempre que os serviços prestados por uma pessoa física a outrem se revestirem de características específicas que os diferenciem de outras formas de prestação de serviços [...] **os elementos característicos da relação de emprego decorrem do disposto nos arts. 2º e 3º da CLT e são: pessoalidade; não eventualidade (ou continuidade); subordinação; e onerosidade (ou remuneração). A existência de relação de emprego somente se verifica quando todas estas características estiverem presentes ao mesmo tempo. A ausência de um ou de alguns destes elementos caracterizadores pode implicar na existência de uma relação de trabalho, mas, jamais, de uma relação de emprego.**¹²⁹

Com efeito, a explicação é clara quanto ao fato de que “a ausência de um ou de alguns destes elementos caracterizadores pode implicar na existência de uma relação de trabalho, mas, jamais, de uma relação de emprego” e, é nesse diapasão que todas as decisões aqui acostadas se apoiam.

O Regional da 3ª Região não se furtou de analisar as relações de trabalho como foram apresentadas no conjunto probatório: sem subordinação e sem pessoalidade. Especialmente quanto à subordinação, que foi critério unânime e de maior valor para a decisão das Turmas.

Seguindo a explicação da referida autora, a subordinação, derivada da sujeição do empregado às ordens do empregador e do estado de dependência do trabalhador frente ao empregador, subsiste em uma estrutura que outrora foi definida pela doutrina da seguinte maneira:

¹²⁸ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 55.

¹²⁹ _____. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 55.

subordinação econômica — leva em conta a dependência econômica do empregado em relação ao seu empregador e tem por base a ideia de que o empregado recebe ordens do empregador e as cumpre porque depende economicamente da remuneração que recebe para o sustento próprio e de sua família; subordinação técnica — existe uma suposta prevalência dos conhecimentos técnicos do empregador em relação aos do empregado, o que determinaria a necessidade de que este último acate as ordens e determinações do primeiro para a execução dos serviços; dependência social — o empregado cumpre as ordens do empregador porque o interesse social da empresa exige uma estrutura perfeita de organização do trabalho, para que se possa atingir um bem comum de ordem econômico-social.¹³⁰

Cumprir mencionar que, atualmente, as teorias foram superadas pela “concepção jurídica da dependência do empregado em relação ao empregador”, no contexto em que o empregado transfere ao empregador o poder diretivo, para que, dessa forma, assuma os riscos da atividade econômica.

No bojo da subordinação, o empregador passa a assumir uma postura de controle. Desse modo, poderá fiscalizar o cumprimento do que foi delegado ao empregado, estabelecer todos os detalhes da relação de emprego e, inclusive terá poder disciplinar para impor sanções ao empregado em caso de descumprimento de eventuais ordens

Portanto, o que se extrai das decisões avaliadas é cristalino: o Regional não constatou, sob nenhuma perspectiva, a subordinação dos cooperados, uma vez que as provas testemunhais e documentais comprovaram que os médicos trabalhavam livremente, escolhiam seus horários, apenas informando as ausências para efeito de agenda.

Ademais, outro ponto em comum a todos os acórdãos é a convicção dos relatores quanto à legitimidade das cooperativas. Ao examinar o conjunto probatório, restou comprovado que os médicos se filiaram livremente e celebraram acordos benéficos no que tange à remuneração, flexibilidade de horários, não exclusividade, dentre outros.

Isto posto, os ideais cooperativistas que permearam a história do instituto seguem vivos: a mútua cooperação, o trabalho especializado, a não sujeição ao empregador, a paridade da relação jurídica e, sobretudo, a liberdade de contratar sem receio de ter os direitos mitigados.

Nessa conjuntura, o ponto de convergência entre todos os acórdãos não deixa dúvidas quanto à validade e legalidade da terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho médico, que apresentam um modelo moderno e eficaz para todas as partes da relação

¹³⁰ _____. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022. p. 55.

jurídica entabulada, sem mitigar os direitos trabalhistas, que seguem presentes para coibir eventuais fraude.

CONCLUSÃO

Diante do que foi apresentado nesta pesquisa, cumpre salientar que o referido trabalho não esgota, por completo, o tema. Cuida-se de uma análise contida à cinco acórdãos que tratam da legalidade da terceirização por meio cooperativas médicas de trabalho, sob o ponto de vista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região.

Para este exame, no entanto, foi preciso percorrer o contexto histórico da temática, especialmente no primeiro capítulo, que trata a respeito da terceirização de serviços, como fenômeno irrefreável, iniciada anos sessenta, graças à implementação de novos processos industriais.

Nessa perspectiva, o *taylorismo*, o *fordismo* e o *toyotismo* apresentam-se como indispensáveis à compreensão das mudanças estruturais na produção industrial: as máquinas, a produção em série e, mais importante, a presença do trabalhador em todos esses cenários, e uma consequente conscientização desenvolvida por essa classe trabalhadora.

No panorama histórico, a terceirização no Brasil não foi inicialmente bem vista pela doutrina e, muito menos, pelo sistema normativo. Foi preciso um período de maturação, de exame aos casos práticos, de reflexão acerca de um fenômeno irrefreável – a sociedade brasileira iniciou um processo de transformação que experimentava, a todo tempo, as consequências de trabalhos terceirizados.

Assim, muito oportunamente, coube ao legislador validar a terceirização e utiliza-se do sistema normativo para coibir eventuais fraudes na sua utilização. Nesse sentido, a flexibilização das Leis Trabalhistas e a evolução nas relações laborais – como fato inegável – proporcionou, finalmente, um cenário de validade incontestável da terceirização: seja qual for a atividade desempenhada.

À luz de uma perspectiva ampla, esta pesquisa também desenvolveu um estudo acerca do instituto do cooperativismo. Se outrora foi um movimento de ruptura fundamentado pela estupefação dos trabalhadores frente à um cenário caótico de exploração e de fetichização do capital, atualmente, subsiste no Brasil, como uma possibilidade válida de sociedade, que mantém os valores originários de congregação de esforços e reciprocidade.

Com efeito, a força do cooperativismo foi apresentada em um viés específico, qual seja a terceirização por intermédio das cooperativas de trabalho. Assim, este estudo buscou elencar os elementos de validade desse tipo de cooperativa, a qual permite, além de uma maior liberdade aos trabalhadores, a percepção de benefícios e incentivos financeiros.

Nessa esteira, foram analisadas especialmente, as cooperativas de trabalho médico que representam, sobretudo, uma classe trabalhadora intelectualizada, com capacidade de gerenciar suas vontades e de celebrar contratos de trabalho em paridade total com a contratante, indo vai ao encontro do atual posicionamento do Supremo Tribunal Federal no tema.

Esta pesquisa tampouco se furtou de avaliar as cooperativas fraudulentas – até para que fosse possível tecer críticas fundamentadas – e, desse modo, considerando uma visão macro da realidade social brasileira. Foram, então, escolhidas cinco decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, as quais analisaram pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício clássico entre o cooperado médico e a cooperativa.

Desse modo, foram examinados trechos específicos dos acórdãos por intermédio dos seguintes critérios: por data, por Turma, se a decisão *a quo* foi mantida, se o reconhecimento de vínculo foi caracterizado e quais as principais motivações do relator.

Assim, restaram as seguintes conclusões:

i. a sentença prolatada antes da Reforma Trabalhista e a sentença proferida no início do advento da flexibilização reconheceram o vínculo empregatício, as quais foram reformadas pelo Regional;

ii. as sentenças datadas de 2019 até 2022 já mostraram-se diferentes – o vínculo empregatício sequer foi reconhecido em primeira instância – a qual foi mantida pelo Regional e, por consequência, ratificado pelo TST.

iii. todos os acórdãos pautaram-se em um ponto específico para definir o direcionamento da decisão: o critério da subordinação. Todos os relatores foram enfáticos quanto à inexistência de subordinação, uma vez que o comportamento dos médicos cooperados era típico de um profissional liberal – gozavam de liberdade para escolha de horários, não tinham obrigação de cumprir ordens e tampouco sofriam penalização por

deixarem de cumprir a agenda;

iv. as cooperativas de trabalho foram, por unanimidade, elogiadas pelos relatores, como forma válida, lícita e eficaz de congregação de esforços que tenha por objetivo a auferição de benefícios mútuos, além de proporcionar o acesso aos serviços de qualidade para a população brasileira.

Por fim, esta pesquisa pôde concluir que a legislação brasileira e os intérpretes da lei são terminantemente contra as cooperativas fraudulentas – as quais buscam mascarar os direitos trabalhistas – o que não impede de dar validade e devida legitimidade às reais e corretas cooperativas. O instituto, portanto, não pode ser maculado.

Verifica-se, portanto, que o verdadeiro cooperativismo por intermédio da terceirização do trabalho médico especializado tem servido à sociedade como um todo: desde ao trabalhador, possibilitando sua inclusão no mercado de forma ética, ampla e, acima de tudo, usufruindo de sua liberdade para exercer sua atividade profissional, até ao bem-estar da sociedade, que busca por serviços especializados e de qualidade, que sejam, de alguma forma, acessíveis e confiáveis.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes. **CLT comentada**. São Paulo: Saraiva, 2022.

ALMEIDA, Amador Paes. **Manual das sociedades comerciais**. São Paulo: Saraiva, 2018.

AMARAL, Ana Lucia. **Terceirização e satisfação com o trabalho**. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, 2009. p. 15.

Disponível em:

https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4230/Ana_Lucia_Amaral.pdf.

ARAÚJO JUNIOR, Luiz Alberto David; NUNES, Vidal Serrano. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Manole, 2021.

BAGNOLI, Vicente. **Direito econômico**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013.

BARROS JÚNIOR, Cassio Mesquita. **Flexibilização do Direito do Trabalho e Terceirização**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 21, 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BATISTA, Homero. **Direito do trabalho aplicado: teoria geral de direito do trabalho e do direito sindical**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson; TEIXEIRA, Marilane. O. **A terceirização no contexto da reforma trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas**. Caderno CRH, [S. l.], v. 34, p. e021030, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.45060.

BORBA, José Edwaldo Tavares. **Direito societário**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022.

CAMPOS, José Ribeiro de. **A Terceirização e Responsabilidade da Empresa Tomadora de Serviços**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Cooperativas de mão-de-obra: manual contra a fraude**. São Paulo: LTr, 2002.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2019.

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

COMPARATO, Fábio Konder. **A civilização capitalista: para compreender o mundo em que vivemos**. São Paulo: Saraiva, 2014.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da, MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira, & BELTRAMELLI NETO, Sílvio. (2018). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018.

COSTA, Ângelo Farias; MONTEIRO, Ana Cláudia; BELTRAMELLI NETO, Sílvio. **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018.

COSTA, Orlando Teixeira da. Noções Fundamentais de Direito do Trabalho. **Manual do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

COUTERPOINT. (2022). Acesso em 16 de abril de 2022, disponível em <https://www.counterpointresearch.com/data/>

Dados do Cooperativismo Brasileiro. (2022). Fonte: <https://anuario.coop.br/>

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico universitário**. São Paulo: Saraiva, 2022.
DOBB, Maurice. **A evolução do capitalismo**. Tradução de Affonso Blacheyre. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1977.

DRUCK, Maria da Graça. **Globalização e reestruturação produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo**. Revista de Economia Política. vol. 19. n. 22 (74), pp. 271-290, 1999.
<https://doi.org/10.1590/0101-31571999-1039>. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/?lang=pt#>>

DUARTE, Cristina Maria Rebelais. UNIMED: história e características da cooperativa de trabalho médico no Brasil. **Cadernos de Saude Pública**. Disponível em:
<<https://doi.org/10.1590/S0102-311X2001000400034>> Acesso em dez. de 2022.

Escola Superior do Ministério Público da União. **Reforma Trabalhista: revogar ou não?** Publicado em 30/03/2022. Disponível em: < <https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/alteracao-da-reforma-trabalhista-e-tema-do-primeiro-ponto-contraponto-de-2022>> Entrevista completa: <https://www.youtube.com/watch?v=GwNdsqE9Mrs>.

FILHO, Evaristo de Moraes **Tratado elementar do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

FILHO, Evaristo de Moraes; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **O fenômeno da terceirização e suas implicações jurídicas**. São Paulo: LTr, 2011.

FRANCA, Genival Veloso. **Direito médico**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização: trabalho temporário, cooperativas de trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2021.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2005

GONÇALVES NETO, Alfredo de Assis; AZEVEDO, Erasmo Valadão; FRANÇA, Novaes. Modesto Carvalhosa (coord.) **Tratado de direito empresarial: sociedades em geral**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

GUERRA FILHO, Willis Santiago; CARNIO, Henrique Garbellini **Introdução à sociologia do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola, 2000.

<https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. (s.d.).

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2018.

JUNIOR, Ophir Cavalcante **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTr, 1996.

KRUEGER, Guilherme. **Cooperativas de trabalho na terceirização**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

LANZA, Fabio; MORAIS, Edson Elias; SANTOS, Luis Miguel Luzio; PELANDA, Sílvia Schroeder. **Propriedades coletivas, cooperativismo e economia solidária no Brasil**. Revista de Serviço Social e Sociedade (21 Mar 2011). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-66282011000100005>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.

LIMA NETO, Arnor. **Cooperativas de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2004.

MAMEDE, Gladston. **Manual de direito empresarial**. São Paulo: Grupo GEN, 2022.

MANNRICH, Nelson. **Direito do trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 6, n. 58, p. 31-47, mar./abr. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/105532>>

MANNRICH, Nelson. **Regulamentar terceirização fortalece relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2013-out-20/nelson-mannrich-regulamentar-terceirizacao-fortalece-relacoes-trabalho>>

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2015.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES NETO, Benedito Rodrigues de Moraes. **Marx, Taylor, Ford: as forças produtivas em discussão**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. **Terceirização e precarização do trabalho humano**. Revista do TST, vol. 74, n.4, out/dez 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1973.

NETO, Indalécio Gomes, & BRITO, Rider Nogueira. **A terceirização no Brasil**. Curitiba: Íthala, 2012.

NEVES, Sylvia Malatesta das. **Reestruturação produtiva, reorganização da força de trabalho e desenvolvimento tecnológico no capitalismo contemporâneo: desafios ao direito do trabalho**. Revista Fórum Trabalhista – RFT, Belo Horizonte, ano 3, n. 15, p. 105-119, nov./dez. 2014.

PESSOA, Valton. **Manual de processo do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2019.

PINTO, Geraldo Augusto; ANTUNES, Ricardo. **A fábrica da educação: da especialização taylorista à flexibilização toyotista**. São Paulo: Cortez Editora, 2018.

PINTO, Kleber Couto. **Curso de teoria geral do estado: fundamento do direito constitucional positivo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre; MAGANO, Isabella. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários**. São Paulo: Atlas, 2000

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Terceirização do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 1995.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de Terceirização**. São Paulo: STS, 1992.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2015.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Método, 2015.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2020.

RIZZARDO, Arnaldo. **Direito de empresa**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2022.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Antônio Alvares da. **Flexibilização da Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Enio Waldir. **Sociologia jurídica**. Unijuí: ABEU (associação brasileira das editoras universitárias), 2021.

SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Sandro Pereira. **A nova lei das cooperativas de trabalho**. Revista do TRT da 18a Região, 248-254, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho**. Revista do TST, 68, jul/dez de 2022.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Renovar, 2004.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VARGAS, Luiz Alberto de. **Reflexões sobre a nova lei de cooperativas de trabalho**. Revista Eletronica do TRT da 4a Região, Ano IX, 79-97, 2013.