

UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E DA SAÚDE - FHC

Betânia das Graças Mendes

**ANÁLISE ESTRATÉGICA DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO À LUZ DA LEI
DE TERCEIRIZAÇÃO (LEI Nº 13.429/17)**

Professor Orientador: Dr. Frederico de Andrade Gabrich

Belo Horizonte

2018

Betânia das Graças Mendes

**ANÁLISE ESTRATÉGICA DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO À LUZ DA LEI
DE TERCEIRIZAÇÃO (LEI Nº 13.429/17)**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, da Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde da Universidade FUMEC, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Direito.

Área de Concentração: Instituições sociais, direito e democracia

Linha de Pesquisa: Autonomia privada, regulação e estratégia

Orientador: Prof. Dr. Frederico de Andrade Gabrich

Belo Horizonte

2018

M 538 Mendes, Betânia das Graças

Análise Estratégica das Cooperativas de Trabalho à Luz da Lei de Terceirização (Lei Nº 13.429/17) / Betânia das Graças Mendes. – Belo Horizonte: FUMEC/ Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, 2018.

x, 93 f.: il.

Orientador: Frederico de Andrade Gabrich.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Fumec, FUMEC, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, 2018.

Referências bibliográficas: f. 94-102.

1. Cooperativas de Trabalho. 2. Lei de Terceirização. 3. Lei nº 13.429/17. 4. Instituições Sociais, Direito e Democracia-Dissertação. I. Gabrich, Frederico de Andrade. II. Universidade Fumec, Faculdade de Ciências Humanas, Sociais e da Saúde, FHC. IV. Título.



PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO EM INSTITUIÇÕES SOCIAIS, DIREITO E DEMOCRACIA

AVALIAÇÃO FINAL DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE
MESTRADO

BANCA EXAMINADORA:

ASSINATURAS:

Prof. Dr. Frederico de Andrade Gabrich

Prof. Dr. Lucas Moraes Martins

Prof. Dr. Deilton Ribeiro Brasil

Prof. Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

MESTRANDA: BETÂNIA DAS GRAÇAS MENDES

TÍTULO DA DISSERTAÇÃO:

**“ANÁLISE ESTRATÉGICA DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO À LUZ DA
LEI DA TERCEIRIZAÇÃO (LEI N.13.429/17)”**

RESULTADO FINAL:

Aprovada

Data da Defesa: 27/08/2018

AGRADECIMENTOS

Ao iniciar meus agradecimentos, tive a preocupação de não excluir ninguém, tendo em vista o grande número de pessoas que me ajudaram nesta jornada.

Devo agradecer aos velhos e aos novos amigos (cujos nomes preferi não citar, para não ser injusta), que, mesmo diante de todas as dificuldades, frustrações e adversidades, me ajudaram a prosseguir de forma determinada até a conclusão deste trabalho e ao resultado que vim buscar.

Ao Dr. Frederico Gabrich, pela confiança e por acreditar que, em tão pouco tempo, seria possível alcançar um resultado desejável com este trabalho, principalmente por se tratar de questões afetas à ruína do Estado, ao desemprego e à desmistificação das cooperativas de trabalho no Brasil.

Agradeço a minha irmã, Kelle Carvalho, pois até hoje não concluí se Deus a enviou como minha irmãzinha ou meu anjo da guarda; a meu cunhado, Eduardo Peixoto, pela cumplicidade e ajuda em todos os momentos que me trouxeram até aqui e, por fim, a meu companheiro de vida e de profissão, Fábio Daher, que mesmo diante de tantas provações se manteve forte e a meu lado.

Para finalizar, meus sinceros agradecimentos a Cláudia Márcia Magalhães, da secretaria acadêmica, pela dedicação e carinho.

*“Sábio é aquele que conhece os limites da
própria ignorância.”*

Sócrates

RESUMO

O presente trabalho busca realizar uma análise estratégica do Direito e do Trabalho por meio do sistema cooperativista. Os marcos teóricos utilizados são, resumidamente, a Lei nº 13.429/17, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas; e as obras *Análise estratégica do Direito*, de Frederico de Andrade Gabrich, *Cooperativas de trabalho: existência legal*, de Irani Ferrari e Geórgia Cristina Affonso, e *Cooperativas de trabalho*, de Ives Gandra Martins Filho. Quanto à metodologia de pesquisa, emprega-se a dedutiva e qualitativa, por se preocupar com o conteúdo da pesquisa e com o aprofundamento exploratório bibliográfico relativo às cooperativas de trabalho.

Palavras-chave: Cooperativas de trabalho. Análise estratégica do Direito. Terceirização. Desemprego. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

The present work seeks to carry out a strategic analysis of Law and Labor through the cooperative system. The theoretical frameworks used are, in summary, Law 13299/17, which deals with temporary work in urban enterprises; and the works *Strategic Analysis of the Law*, by Frederico de Andrade Gabrich, *Cooperatives work: legal existence*, by Irani Ferrari Georgia and Cristina Affonso, and *Cooperatives work*, by Ives Gandra Martins Filho. As for the research methodology to be used, it is worth mentioning the deductive and qualitative, because it is concerned with the content of the research and with the exploratory deepening related to the labor cooperatives.

Keywords: Labor cooperatives. Strategic analysis of Law. Outsourcing. Unemployment. Work justice.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABC	ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COOPERATIVAS
ABRACOOP	ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO E DE SERVIÇOS
ACT	ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
ART.	ARTIGO
BANCOOB	BANCO DE COOPERATIVAS DO BRASIL S.A.
CC/02	CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO DE 2002
CNC	CONSELHO NACIONAL DE COOPERATIVISMO
CCT	CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
CLT	CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
COFINS	CONTRIBUIÇÃO PARA O FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL
CR/88	CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988
FAT	FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR
FGTS	FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO
ICMS	IMPOSTO SOBRE CIRCULAÇÃO DE MERCADORIAS E SERVIÇOS
IES	INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR
INSS	INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL
IRPF	IMPOSTO DE RENDA PESSOA FÍSICA
IRPJ	IMPOSTO DE RENDA PESSOA JURÍDICA
IRRF	IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE
ISSQN	IMPOSTO SOBRE SERVIÇOS DE QUALQUER NATUREZA
LC	LEI COMPLEMENTAR
MPT	MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
MTE	MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
OCB	ORGANIZAÇÃO DE COOPERATIVAS DO BRASIL

OCEMG	ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS
OCES	ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DOS ESTADOS
OCESP	ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DE SÃO PAULO
PBI	PRODUTO INTERNO BRUTO
PIS	PROGRAMA DE INTEGRAÇÃO SOCIAL
PLR	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS
PRONACOOP	PROGRAMA NACIONAL DE FOMENTO ÀS COOPERATIVAS DE TRABALHO
RFB	RECEITA FEDERAL DO BRASIL

LISTAS DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 – Modelo Triple Bottom Line (TBL)	39
Quadro 1 – Comparação entre os direitos dos cooperados previstos na Lei nº 12.690/12 e os direitos trabalhistas previstos no Decreto-Lei nº 5.452/43 (CLT)	48
Quadro 2 – Comparação entre a sociedade cooperativa e a sociedade mercantil	51
Quadro 3 – Direitos e deveres dos membros da cooperativa	51

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A RUÍNA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DO ESTADO BRASILEIRO	17
2.1 O DESEMPREGO NO BRASIL – CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS	26
3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO COOPERATIVISMO NO MUNDO E NO BRASIL	34
3.1 CONCEITO DE COOPERATIVISMO E AS COOPERATIVAS DE TRABALHO NO BRASIL	36
4 ANÁLISE ESTRATÉGICA DO DIREITO – CONCEITO E FINALIDADE	58
4.1 ANÁLISE ESTRATÉGICA DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO À LUZ DA LEI Nº 13.429/17	61
4.2 NECESSIDADE DE SE REPENSAR O DIREITO E A JUSTIÇA DO TRABALHO.....	76
5 CONCLUSÕES.....	92
REFERÊNCIAS	95

1 INTRODUÇÃO

O desemprego na atualidade é um dos mais graves males que atingem a humanidade. Seus níveis crescem a cada dia, seja por fatores econômicos, seja em decorrência da mudança da lógica de organização do trabalho na atualidade, seja ainda em virtude dos altos encargos trabalhistas.

A globalização trouxe vários problemas de cunho social, tais como a escassez de oportunidades no mercado de trabalho tradicional, o desemprego e a informalidade das relações laborais. Todos esses elementos influenciaram a ocorrência de uma crise sem precedentes, que atinge diretamente a forma estrutural do emprego e a regulação jurídica do trabalho. Por isso, faz-se necessária uma avaliação, a partir da análise estratégica do Direito, da estrutura jurídica de regulação do trabalho e do emprego nos tempos atuais. Essa análise é fundamental para se demonstrar a urgência de se repensar o modelo mental de relações de trabalho e de emprego no Brasil, uma vez que o país ainda se encontra diante de uma lei trabalhista protecionista e de uma carga tributária que dificulta e/ou impossibilita e/ou inviabiliza a criação significativa de novos postos de emprego. Diante disso, resta evidenciada a necessidade de se repensar as estruturas jurídicas de organização das relações de trabalho e de emprego no país, considerando-se, inclusive, as mudanças recentes promovidas na legislação trabalhista.

Nesse contexto, as cooperativas de trabalho precisam ser (re) consideradas e utilizadas como alternativa para estruturar juridicamente o trabalho nos tempos atuais, bem como para contornar os problemas sociais decorrentes das altas taxas de desemprego verificadas nos últimos anos no Brasil.

De fato, as cooperativas de trabalho nasceram como uma das saídas possíveis para o desemprego e, conseqüentemente, como solução jurídica para a organização de atividades produtivas, laborais e geradoras de renda. Desde o início, em decorrência dos altos índices de desemprego e de informalidade das relações laborais, as cooperativas ganharam importância no cenário nacional. Todavia, em virtude das normas trabalhistas estabelecidas desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fiscalização promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), bem como a jurisprudência trabalhista, muitas vezes, reconheceram o caráter ilícito da organização do trabalho por meio de cooperativas, especialmente em relação à realização por elas das atividades-fim das empresas empregadoras.

Ocorre que a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, alterou dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas), e dispôs

sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, permitindo, por meio de contratos de trabalho temporário, a terceirização das atividades-fim das empresas empregadoras.

Fundamental, então, promover-se uma nova análise do uso das cooperativas de trabalho, à luz do contexto socioeconômico atual, da orientação determinada pela Lei nº 13.429/17 e da análise estratégica do Direito.

Em virtude do exposto, vislumbra-se que o tema-problema da presente pesquisa a ser elucidado é a análise estratégica da licitude das cooperativas de trabalho, à luz da Lei de Terceirização – Lei nº 13.429/17.

Esse tema-problema suscita alguns questionamentos, tais como: (i) o modelo mental existente no Direito do Trabalho precisa ser repensado?; (ii) por meio da análise estratégica do Direito é possível mudar o modelo mental referente aos paradigmas tradicionais de salário x renda, emprego x trabalho?

Diante da realidade descrita acima no que tange à situação de empregabilidade e renda no Brasil, tem-se como justificativa para o presente trabalho o fato de que as cooperativas são uma importante forma de organização social, no processo de construção de alternativas de geração de trabalho e renda. A força de trabalho é o principal capital no processo de formação das cooperativas. O que justifica esta pesquisa é a realidade econômica e financeira pela qual o país vem passando e a probabilidade de solução por meio das cooperativas de trabalho, especialmente diante das novas perspectivas de interpretação sistemática e teleológica do ordenamento jurídico-trabalhista, determinadas pela reforma da legislação trabalhista em geral e pela Lei nº 13.429/17 em particular.

Para que se alcance o patamar necessário de pesquisa, serão abordadas as seguintes hipóteses:

a) Mudança no paradigma conceitual brasileiro no que tange ao trabalho x emprego e salário x renda, por meio da análise estratégica do Direito.

b) Com um índice de aproximadamente 15 milhões de desempregados no Brasil, as cooperativas de trabalho podem ser uma solução para organização lícita das relações laborais e para a geração de renda para o trabalhador brasileiro.

A pesquisa apresenta como objetivo geral demonstrar que as cooperativas de trabalho, especialmente após a nova Lei de Terceirização (Lei nº 12.429/17), são alternativas jurídica viável, lícita e estratégica para um modelo diferente de organização do trabalho, voltado para a formalização das atividades laborais, para a geração de renda e para a mais eficiente estruturação da execução das atividades (meio e fim) dos empregadores.

Os objetivos específicos têm como propósito:

- Demonstrar a natureza jurídica da cooperativa e os princípios que a regem, conforme o ordenamento jurídico específico, determinado pela Lei nº 5.764/71;
- Analisar especificamente as cooperativas de trabalho, bem como sua natureza e suas finalidades;
- Demonstrar que, em virtude da realidade atual de “ruína do Estado brasileiro”, de crise econômica e dos índices crescentes de desemprego, é necessário promover um modelo mental que favoreça a análise estratégica do Direito do Trabalho, considerando-se os objetivos específicos dos empregadores e gerais da economia nacional;
- Conceituar o que é a “análise estratégica do Direito” e apresentar suas principais finalidades;
- Avaliar as cooperativas de trabalho à luz da Lei de Terceirização (Lei nº 13.429/17), observando-se, inclusive, as normas relativas à escrituração contábil, tributação aplicável e a vedação da inclusão no regime tributário do Simples Nacional.

Sob o prisma do estado da arte, é importante enfatizar que, com um índice de bastante elevado de desempregados no Brasil, as cooperativas de trabalho podem ser uma solução real para a recomposição do trabalho e da renda. Porém o maior desafio é a mudança no paradigma conceitual estabelecido por meio das dicotomias teóricas existentes entre trabalho x emprego e salário x renda.

Quanto à metodologia de pesquisa a ser utilizada, destaca-se a dedutiva e qualitativa, pois trata-se de uma modalidade de pesquisa que não se preocupa com a análise empírica de dados primários, mas sim com a pesquisa e com o aprofundamento exploratório bibliográfico relativo às cooperativas de trabalho, bem como com a análise de como elas serão compreendidas pelas pessoas, pelos autores e pelo Poder Judiciário, à luz dos conceitos dogmáticos e normativos vigentes. A utilização desse método permite explicar o porquê das coisas e explorar o que necessita ser feito no plano teórico, para que os objetivos práticos determinados pelas pessoas possam ser realizados com a máxima eficiência possível.

De qualquer maneira, é imperioso destacar os principais marcos teóricos utilizados nesta pesquisa, que podem ser resumidos na Lei nº 13.429/17, que entre outras coisas dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas; e as obras *Análise estratégica do Direito*, de Frederico de Andrade Gabrich, *Cooperativas de trabalho: existência legal*, de Irani Ferrari e Geórgia Cristina Affonso, e *Cooperativas de trabalho*, de Ives Gandra Martins Filho.

Os conteúdos pesquisados foram divididos nesta pesquisa em seis capítulos, a seguir delimitados.

O Capítulo 1 foi reservado à explicitação dos motivos ensejadores da presente pesquisa, pois aborda a ruína das políticas públicas do Estado brasileiro e demonstra os efeitos danosos da corrupção no panorama socioeconômico atual. Nessa perspectiva, apresenta-se os elementos que demonstram a dificuldade financeira iminente que o país enfrenta, os escândalos sucessivos de corrupção, além da má gestão administrativa do Estado brasileiro. Tudo isso com evidente desrespeito aos direitos humanos e do trabalho, e com afronta à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O Capítulo 2 é dedicado a apresentar as causas e consequências do desemprego, oriundas de fatores diversos tais como a globalização, a mudança dos modelos de negócio e da forma de organização do trabalho, bem como a crise econômica vivenciada no país. Neste aspecto, a pesquisa busca demonstrar as principais consequências geradas pela globalização, em especial na seara trabalhista, tais como a insuficiência de vagas no mercado de trabalho, o desemprego estrutural, a informalidade e a real insatisfação na sociedade civil. Neste capítulo, ainda se realiza uma importante análise, que destaca que a crise que o país vive hoje não começou de maneira súbita, tampouco está embasada em um único motivo. Erros graves ocorreram (e continuam ocorrendo, infelizmente), tais como aqueles verificados nos últimos exercícios no processo de elaboração do orçamento da União, que normalmente superestima as receitas, minimiza as despesas e promove a ineficiência sistemática do controle das contas públicas. Todos esses fatores podem ser elencados como motivos responsáveis para o resultado econômico atual, especialmente em uma economia ainda muito dependente da atuação estatal, como nitidamente ocorre no Brasil.

Ainda nesse capítulo, busca-se desenvolver uma síntese das causas e consequências do desemprego no Brasil e, assim, evidenciar a necessidade da presente pesquisa e do trabalho científico correspondente. Nesse sentido, a pesquisa aborda o pensamento bravermasiano¹, segundo o qual se deve entender o trabalho como elemento essencial para o funcionamento das sociedades, tendo em vista sua importância na confirmação de valores sociais e inclusive na produção de produtos, serviços e gêneros alimentícios. Diante dessa afirmação, reporta-se à premissa segundo a qual “sempre existirá o trabalho”. Mas observa-se que seu conceito, a

¹ Bravermasiano – Harry Braverman (1920/1976) foi um escritor comunista estadunidense. O livro mais importante de Braverman foi *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, no qual o autor examina o efeito degradante do capitalismo sobre o trabalho na América. Os estudiosos/seguidores da corrente/ensinamento de Braverman recebem o nome de “bravermanismo ou bravermasiano”.

classificação e o valor a ele atribuídos estão intimamente interligados a questões de cunho cultural; variando de acordo com cada sociedade e de geração para geração.

O Capítulo 3 destina-se a explorar de forma mais aprofundada a natureza jurídica das cooperativas, os princípios que regem o cooperativismo de um modo geral, as formas e modalidades de cooperativas existentes e sua evolução histórica; questões essas que são essenciais para a proposta e para a adequada compreensão desta dissertação. A presente pesquisa analisa nesse capítulo, também, o surgimento das cooperativas no período posterior à Revolução Industrial, e aponta a criação das cooperativas de trabalho como uma alternativa econômica de inserção das pessoas excluídas profissionalmente no mercado de trabalho. Nesse contexto, como se demonstra, foi justamente o desemprego que possibilitou a difusão da ideia do cooperativismo para o mundo, a partir do princípio da solidariedade, que orienta toda a lógica de constituição e de funcionamento das cooperativas. De acordo com este princípio, uma pessoa ajuda e colabora solidariamente com outra, e o faz em benefício do grupo. Em virtude do princípio da solidariedade, nas cooperativas, teoricamente, pensa-se sempre no todo e não de forma individualizada. Daí, então, a lógica da organização solidária do trabalho, da geração e da distribuição de renda entre os cooperados, com o atendimento eficiente dos objetivos do tomador dos serviços cooperados.

Como complemento, nesse capítulo expõe-se o conceito de cooperativa de trabalho, as normas aplicáveis, sua forma de constituição, suas obrigações, evolução normativa e fundamentos legais, bem como sua importância social. E realiza-se a análise mais específica e direta dos referenciais teóricos da pesquisa, revelando-se em que consiste a análise estratégica do Direito, quais são suas finalidades, como utilizá-la, quais suas vantagens, qual sua importância para repensar o modelo mental inerente ao Direito do Trabalho, bem como para alcançar conhecimentos específicos sobre o tema-problema. Além disso, são demonstradas as possíveis transformações que a análise estratégica do Direito é capaz de provocar no âmbito do Direito do Trabalho. O capítulo demonstra, ainda, a necessidade de se promover a quebra de paradigmas frente à escassez do emprego. Tudo isso, a partir dos marcos teóricos e dos conteúdos apresentados nos capítulos anteriores.

O Capítulo 4 tem o condão de identificar como a teoria da análise estratégica do Direito vem sendo abordada no mundo acadêmico, e busca promover uma análise crítica acerca dos valores e paradigmas normalmente utilizados na Ciência do Direito. No mesmo capítulo, demonstra-se como as cooperativas de trabalho podem ser uma solução viável para a estruturação contemporânea do trabalho, para a geração de renda e para o desemprego no Brasil.

A partir da teoria esboçada por Gabrich em *Análise estratégica do Direito*, demonstra-se uma nova maneira de se encarar o Direito, as normas jurídicas em geral, e o Direito do Trabalho em particular. Nesse sentido, a pesquisa busca demonstrar que é fundamental o pensar jurídico estratégico, direcionado para a estruturação dos objetivos traçados pelas pessoas, empresas e Estado, sempre objetivando o menor custo, tanto no que tange ao desgaste psicológico das pessoas envolvidas, quanto em relação ao tempo e aos aspectos de ordem econômica e financeira.

Ao final do presente capítulo, busca-se retratar a análise estratégica das cooperativas de trabalho à luz da Lei de Terceirização (Lei nº 13.429/17), apresentando as vantagens e desvantagens de ser um cooperado. Nesse capítulo são abordadas as dificuldades apresentadas no que tange ao desemprego, tais como pouca oferta de empregos, baixos salários, jornadas extensas de trabalho. Ainda, disserta-se sobre o momento crucial em que a sociedade (proletária) passou a cobrar do Estado uma ação firme de regulamentação das relações de trabalho, e este, por sua vez, começou a intervir e proporcionar proteção jurídica e econômica ao trabalhador, por meio de leis que regulamentassem minimamente as condições do trabalho e, assim, garantissem melhorias sociais, gerando uma excessiva proteção do trabalhador e criando uma série de problemas para a classe empresária.

O Capítulo 5 se reserva às considerações finais e conclusões extraídas do trabalho, resgatando e refutando ou confirmando as hipóteses levantadas sob a égide Direito na atualidade.

2 A RUÍNA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DO ESTADO BRASILEIRO

O homem vem demonstrando ao longo de vários séculos uma grande evolução, tanto social quanto emocional. Conquistou seu próprio espaço, criou máquinas, desenvolveu tecnologias, se inseriu em um núcleo social e caminhou a passos largos em busca de um mundo cosmopolita; sendo que tudo isso se deu por meio da evolução das sociedades.

Um dos marcos dessa evolução, a globalização, é um dos processos de aprofundamento internacional da integração social, cultural, econômica e política, que teria sido impulsionado pela redução de custos dos meios de transporte e comunicação dos países no final do século XX e início do século XXI. (MENDES, 2015).

Friedman, em *O mundo é plano*, afirma que a globalização, apesar de poder conferir muitas vantagens a tudo e todos, pode tornar-se muito perigosa, já que ela e a evolução tecnológica chegam, de igual forma, aos grupos terroristas e aos campos de trabalho (FRIEDMAN, 2006).

Em seu entendimento, Friedman (2006) divide a história da globalização em três grandes períodos, a seguir detalhados.

- 1º Período (1492–1800) – O início deste período é marcado pelas viagens de Colombo (apesar de não ser referido por Friedman, há que não esquecer o trabalho dos navegadores portugueses) até ao final do século XVIII. Foi uma época de grandes descobertas e avanços, geográficos e científicos, e o mundo passou de um imenso território desconhecido para um não assim tão grande e conhecido por “todos”. O autor chama esse período de “Globalização 1.0”, destacando que o global foi conquistado em grande parte pela mão das forças religiosas e imperialistas. (FRIEDMAN, 2006).

Esse primeiro período foi marcado pelo descobrimento e colonização de vários países no mundo, se estendendo de 1492, quando Colombo embarcou, inaugurando o comércio entre o Velho e o Novo Mundos, até por volta de 1800. O principal agente de mudança foi a força dinâmica por trás do processo de integração global, que na ocasião era a potência muscular (a quantidade de força física, a quantidade de cavalos-vapor, a quantidade de vento ou, mais tarde, a quantidade de vapor) que a Espanha possuía e a criatividade com que a empregava. Nesse período, os países e governos (em geral motivados pela religião, pelo imperialismo, ou por uma combinação de ambos) abriram o caminho derrubando muros e interligando o mundo, promovendo a integração global.

- 2º período (1800–2000) – Denominado por Friedman de “Globalização 2.0”, esse período foi fortemente marcado pelos grandes acontecimentos econômicos, políticos e bélicos

do século XX, nomeadamente a I Guerra Mundial (1914-1918), a Grande Depressão (*Crash* da Bolsa de Wall Street, em outubro de 1929), a II Guerra Mundial (1939-1945) e ainda a Guerra Fria, que se arrastou até à década de 1990, entre outros. Se a primeira metade desse período foi, em grande parte, marcada pela evolução industrial e tecnológica, já que também foi a época da Revolução Industrial, da invenção das máquinas a vapor, dos meios de transporte sobre carris, entre outros; a segunda foi marcada pela invenção do telefone, fibra ótica, computadores, pela ida do homem à lua, entre tantas outras. Nesse período, a economia foi o aspecto que mais se destacou, em grande parte devido às empresas multinacionais, sendo a globalização das empresas a grande protagonista desta fase. (FRIEDMAN, 2006).

A segunda grande fase deu início à Globalização 2.0, período que durou aproximadamente de 1800 a 2000 (sendo interrompida apenas pela Grande Depressão e pelas I e II Guerras Mundiais) e diminuiu o mundo do tamanho médio para o pequeno. O principal agente de mudança foi a força dinâmica que moveu a integração global, foram também as empresas multinacionais, que se expandiram em busca de mercados e mão de obra, o movimento encabeçado pelas sociedades, por ações inglesas e holandesas e a Revolução Industrial.

Em sua conclusão, Friedman (2006) disserta sobre a passagem da era da Globalização 2.0 para a 3.0, ressaltando que a grande diferença que separa esta última das anteriores é que se, por um lado, a invenção da imprensa por Gutemberg ou a Revolução Industrial afetaram apenas algumas parcelas do mundo, por outro, a evolução e difusão de todo tipo de informação é feita, atualmente, quase em tempo real, atingindo simultaneamente os quatro cantos do mundo.

- 3º período – (2000 até a data atual) – “Globalização 3.0” é o período em que nos encontramos. Nele, o indivíduo não precisa de um espaço físico específico para desempenhar determinada função, uma vez que está inserido na Era da “aldeia global”. A Internet e a World Wide Web (WWW) permitem a ligação entre os indivíduos, de tal forma que parece que todos fazem parte da mesma família. (FRIEDMAN, 2006).

Apesar de mostrar como é o mundo e fazer previsões para o futuro, Friedman, em sua obra de 2006, não podia adivinhar aquilo que se vive atualmente. Parece que, segundo ele, as instituições monetárias internacionais não iriam ter tanta influência na vida dos indivíduos, o que efetivamente acabou ocorrendo.

Mesmo diante dos benefícios trazidos pela globalização, ela provocou várias consequências negativas, em especial na seara trabalhista, tais como a insuficiência de vagas no mercado de trabalho, no que tange à oferta, desemprego e informalidade, gerando uma

verdadeira crise estrutural do mercado de trabalho e de emprego. Tudo isso agravado, nos últimos anos, pelas dificuldades econômicas, financeiras, sociais e políticas no Brasil.

Exemplo desse agravamento se vislumbra no aumento da corrupção, que Furtado (2014) entende como sendo o excesso de oportunidades para desviar recursos públicos e a certeza da impunidade; não é a formação moral ou cultural do povo brasileiro que constitui a real causa para a manutenção da corrupção em elevados patamares.

O que se percebe é que situações de corrupção trazem instabilidade aos governos, aos mercados e às empresas que atuam no país, feitas sobretudo a partir da década de 2010. Nesse sentido, em 2013, a sociedade civil brasileira se manifestou indo às ruas no intuito de deixar clara sua insatisfação com os referidos crimes. Os manifestantes clamavam pela ética e pela luta contra a corrupção, além de pleitearem o respeito aos direitos trabalhistas e previdenciários. Anos depois, em 2016, no meio de uma crise política e econômica sem precedentes neste século, parte significativa da população brasileira pediu e obteve a destituição da Presidente da República pelo Congresso Nacional, por meio de um *impeachment*, previsto constitucionalmente. Mas os problemas não foram resolvidos, e a crise ética, econômica, financeira, social e política persiste até os dias atuais. (FURTADO, 2014).

O poder público, diante de escândalos de corrupção, desvio e lavagem de dinheiro público e um índice crescente de desemprego, perdeu a credibilidade em todas as esferas, municipal, estadual e federal. Na perspectiva da sociedade, o Brasil entrou em um grande caos social, o que significa dizer que o país vive uma crise de valores, e a população fica à mercê do surgimento de soluções “mágicas” para os problemas mais emergenciais, como saúde, educação, segurança pública e emprego. Frente à dificuldade financeira iminente e aos escândalos sucessivos de corrupção, alguns estados chegaram a anunciar seu estado de ruína ou de calamidade financeira, como ocorreu em Minas Gerais, no Rio Grande do Sul e no Rio de Janeiro. Especificamente nos casos dos estados de Minas Gerais e do Rio de Janeiro, tal situação pode ser vislumbrada por meio do atraso ou do parcelamento do pagamento dos salários dos servidores, no caos verificado no setor de saúde e na segurança pública. Muitos desses problemas surgiram, curiosamente, após a investigação e a confirmação de inúmeras denúncias de corrupção, de lavagem de dinheiro e de malversação dos recursos públicos, demonstrando-se, assim, total desrespeito à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CR/88).

De fato, a atual Constituição assegura uma série de direitos individuais e sociais que visam garantir a imposição de um Estado de Direito Democrático, tais como: liberdade política; liberdade de imprensa; garantia dos direitos individuais; equilíbrio de poder entre Executivo, Legislativo e Judiciário; aposentadoria para trabalhadores rurais, mesmo sem contribuição ao

INSS; proteção ao meio ambiente. Além disso, a CR/88 garante a proteção aos direitos dos trabalhadores, descritos em seu art. 7º, que elenca os direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social; tudo previsto de forma expressa e insofismável no texto constitucional.

A regra de prevalência dos deveres do Estado² em relação aos direitos sociais dos cidadãos, que deveria ser a regra, tem se tornado a exceção. Na maioria das vezes, na prática, apesar de todas as previsões constitucionais, o Estado não consegue cumprir voluntariamente com suas obrigações constitucionais, o que exige que as pessoas, individualmente, ingressem com ações judiciais visando à eficácia dos seus direitos ou à reparação dos danos sofridos. O Brasil está indo na contramão da história, pois os direitos e deveres não podem andar separados. Afinal, só quando cumprimos com nossas obrigações, permitimos que os outros exercitem seus direitos. (MENDES, 2015).

No intuito de fazer circular mais dinheiro no país, o Estado brasileiro investiu em programas sociais³ nos últimos anos. Diversos indicadores sociais⁴ passaram a melhorar, ainda que muitas dessas políticas tenham sido caras e pouco eficientes, devido à falta de critérios objetivos para a concessão e para o controle de tais benefícios. Consequência disso foi a concessão desenfreada desses programas, tendo sido verificado um número significativo de fraudes. Tudo isso forma um contexto complexo, com causas e consequências que podem ser elencadas como fatores responsáveis para o resultado econômico (desastroso) atual.

É importante destacar que a crise que o país vive hoje não começou da noite para o dia nem está embasada em um único motivo. Nesse diapasão, Mendes (2015) elenca cinco fatores que, em seu entendimento, desencadearam o processo de ruína do Estado brasileiro nesta última década. O primeiro diz respeito à crise internacional:

1. A CRISE INTERNACIONAL - Para combater os efeitos da crise financeira mundial, que eclodiu em 2008, o modelo econômico adotado pelo então presidente Lula baseou-se na **adoção de medidas para estimular o consumo**. O governo reduziu as taxas de juros, cortou impostos, concedeu desonerações fiscais a alguns setores da economia, incentivou a liberação de crédito pelos bancos públicos para financiar o desenvolvimento e expandiu o gasto por meio de programas de

² Entre os inúmeros deveres do Estado, todos eles garantidos pela CR/88, estão saúde, segurança, moradia, educação, emprego e bem-estar social.

³ Programas de transferência direta de renda, direcionados às famílias em situação de pobreza e de extrema pobreza em todo o país, cujo objetivo é permitir que elas superem a situação de vulnerabilidade e pobreza em que se encontram.

⁴ Indicador social é uma medida, geralmente estatística, usada para traduzir quantitativamente um conceito social abstrato e informar algo sobre determinado aspecto da realidade social, para fins de pesquisa ou visando à formulação, monitoramento e avaliação de programas e políticas públicas. São exemplos de indicadores sociais: população, saúde, educação, atividade econômica, renda (PIB, renda *per capita*), patrimônio, uso do tempo, segurança pública, mobilidade social, cultura etc.

investimento em infraestrutura. Com tudo isso, a economia não perdeu fôlego, e o país cresceu acima da média mundial (MENDES, 2015, p. 4, grifos do original).

No entendimento de Mendes (2015), a frágil democracia brasileira, abalada com os constantes episódios de escândalos de corrupção, está sucumbindo; ao longo dos anos foram sendo construídas regras que atendiam a grupos específicos que conseguiam fazer mais pressão sobre instâncias decisórias do poder público. Assim, foram criadas regras que instituíam despesa mínima para os setores de educação e saúde, regras benevolentes de aposentadoria, crédito subsidiado para grandes empresas por meio de bancos públicos, regras de aumento real para o salário mínimo, entre outras.

O segundo fator que contribuiu para a ruína do Estado brasileiro, para Mendes, é a dívida:

2. **A DÍVIDA** - O problema, no entanto, é que a crise econômica global durou além do que os economistas previam e avançou durante o governo de Dilma Rousseff, a partir de 2011. O menor ritmo de expansão da China provocou uma queda brusca no preço das commodities, com reflexos diretos sobre a economia brasileira, altamente dependente da exportação de produtos como soja e minério de ferro. Com o prolongamento da crise econômica mundial, o governo manteve as medidas para estimular a produção e o consumo, entre elas redução de impostos, desonerações fiscais e liberação de crédito subsidiado. O problema foi que **o governo passou a gastar cada vez mais, enquanto a arrecadação com impostos e tributos diminuiu**, o que desequilibrou as contas públicas. Com a dívida em alta, o governo perde a capacidade de atrair investimentos e não consegue destinar recursos para estimular o crescimento do país (MENDES, 2015, p. 4, grifos do original).

O resultado das ações acima citadas por Mendes foi a hiperinflação, o *déficit* público, o aumento de impostos e do desemprego, e o fechamento de empresas, um grande aumento da dívida pública e do endividamento da população brasileira. Como os grupos políticos não conseguiam chegar a um consenso sobre o controle dos gastos públicos e como não havia regras fiscais que garantissem um orçamento equilibrado, a inflação cresceu rapidamente no fim dos anos 2000, corroendo o valor real dos gastos públicos e da renda das pessoas.

Mendes (2015) ainda acrescenta que nessa época, a moeda nacional, “o real”, correu sério risco de sucumbir, por perder sua valorização diante do dólar americano e do euro, variações cambiais que desvalorizavam a moeda interna a cada dia que passava, sendo que nada disso foi acompanhado de medidas para controlar os gastos públicos. Mais uma vez os esforços de ajuste fiscal não foram suficientes para equilibrar as contas públicas. E é o ajuste fiscal o terceiro fator elencado por Mendes:

3. **O AJUSTE FISCAL** - Diante desse cenário, a presidente Dilma começou seu segundo mandato em 2015 sob o signo do chamado ajuste fiscal. Essa expressão designa um conjunto de medidas que visa a equilibrar o orçamento do governo, envolvendo tanto a contenção de gastos como a ampliação de receitas. De modo geral,

o governo fez cortes no orçamento, restringiu benefícios e aumentou impostos e tributos. **O problema é que os cortes de gastos oficiais provocam um efeito amplo na economia.** Quando o governo reduz, por exemplo, o investimento em obras de infraestrutura – como geração de energia, transportes, telecomunicações e setor de água e esgoto – determina a paralisia de vários setores produtivos, causando o fechamento de empresas e aumento no desemprego. Conseqüentemente, essas medidas para reduzir as despesas acabam tendo um efeito contrário na outra ponta do orçamento que é a queda na arrecadação de impostos. Afinal, quando as empresas que fecham ou diminuem a produção e as vendas, menos elas contribuem para a receita federal (MENDES, 2015, p. 4, grifos do original).

O maior problema que se enfrenta hoje não é a falta de arrecadação; uma das principais causas para o aumento da carga tributária brasileira está na elevação dos gastos públicos. Após a estabilização do real, o Brasil reduziu a emissão de moeda e, para financiar os gastos, foi preciso aumentar a carga tributária. Paga-se imposto sobre quase tudo. Mesmo assim, por causa da corrupção, o Estado brasileiro está em ruínas, os gestores públicos do país se mostram cada vez mais incapazes de solucionar os problemas sociais e disponibilizar bens e serviços adequados à sociedade. O Estado tampouco tem se revelado hábil para desenvolver e implementar políticas públicas voltadas para a geração e sustentação de postos de trabalho.

Como quarto fator para a ruína do Estado brasileiro, Mendes indica a inflação:

4. **A INFLAÇÃO** - Para piorar o cenário, a inflação voltou a dar sinais de vida no país. Para conter a elevação de preços, o Banco Central elevou progressivamente a taxa básica de juros, também conhecida como Selic. A elevação dos juros é a principal medida que os governos adotam para controlar a inflação. Mas como grande parte do efeito inflacionário é estimulada por tarifas controladas pelo governo, como energia e combustíveis, o impacto do aumento dos juros nos preços de forma geral foi pouco sentido. Além disso, a **elevação dos juros piora o quadro recessivo**, pois fica mais caro para empresas e pessoas físicas tomarem empréstimos bancários para fazer investimentos ou compras. Para piorar, ao aumentar a taxa básica, o governo passa a gastar mais com os juros da dívida pública (MENDES, 2015, p. 4, grifos do original).

Termo utilizado na área da economia, a inflação representa um índice, indicado geralmente por porcentagem, que mede a variação dos preços de todos os produtos ofertados no mercado. Essa variação costuma referir-se ao aumento contínuo e generalizado dos preços de bens e serviços em determinado sistema econômico, que leva, conseqüentemente, à alta de preços e ao desemprego.

Embora o Estado não seja empregador por essência, vem perdendo a capacidade de fomentar, mediante incentivos às micro e pequenas empresas, a geração de emprego e renda. A Administração Pública não gera recursos, utiliza-se da arrecadação de impostos de todas as pessoas para realizar suas políticas, mas se o dinheiro não é bem administrado, o resultado é o caos administrativo e o *déficit* crescente.

O quinto e último fator considerado por Mendes como responsável pelo caos do Estado brasileiro é a recessão:

5. **A RECESSÃO** - Todo esse cenário desemboca no desempenho do Produto Interno Bruto. O PIB é a soma do valor de todos os bens e serviços produzidos, distribuídos e consumidos em uma região durante um período determinado. É a principal medida usada para avaliar o tamanho de uma economia e compará-la com outras. Se o valor do PIB cai por dois trimestres seguidos, dizemos que o país está em “recessão técnica” – no caso do Brasil, os dados mostram que o PIB está em queda por cinco trimestres consecutivos. E o que está interferindo na queda do PIB? Se as pessoas gastam menos com produtos e serviços, se o governo gasta menos, se as empresas deixam de investir em melhorias e se o país exporta menos do que importa, tudo isso impede o PIB de crescer (MENDES, 2015, p. 4, grifos do original).

Conceito oriundo da economia, a recessão é uma fase de contração no ciclo econômico, isto é, de retração geral na atividade econômica por certo período de tempo, com diminuição do nível da produção (medida pelo produto interno bruto – PIB), aumento do desemprego, queda na renda familiar, redução da taxa de lucro, incremento do número de falências e concordatas, elevação da capacidade ociosa e queda do nível de investimento.

Outro aspecto que merece ser analisado no que tange à recessão se é a contraprestação estatal relativamente aos impostos pagos pela população. Nesse sentido, levando-se em consideração o PIB do país, verifica-se que os brasileiros de modo geral não recebem uma contrapartida adequada do Estado, apesar de pagar impostos em patamares elevados (FONSECA, 2017). De fato, se forem consideradas a educação, saúde, infraestrutura, serviços e geração de empregos, nenhuma dessas necessidades é atendida de forma suficiente e adequada no país.

Nesse diapasão se insere a obra de Braverman (2012), que, ainda que seja a expressão de um contexto específico do capitalismo contemporâneo e que contenha lacunas interpretativas, apresenta importantíssimo contributo: um enquadramento analítico que problematiza o trabalho em suas dimensões técnica e política de forma indissociável, a saber:

O Estado nos mesmos termos que Marx e Engels o definiram primordialmente: como um comitê político a serviço da classe dominante. “O emprego do poder do Estado para estimular o desenvolvimento do capitalismo não é um fenômeno novo, peculiar à fase monopolista [...] O governo dos países capitalistas desempenhou esse papel desde os inícios do capitalismo”. (BRAVERMAN, 2012, p. 242).

Outro elemento a ser avaliado concerne às inovações tecnológicas e organizacionais, e à acirrada mundialização do capital, associadas às políticas econômicas já descritas neste trabalho, que seguem alterando qualitativamente inúmeras dimensões do mundo do trabalho. Realmente, as relações trabalhistas mudaram, e assim também suas representações perante a sociedade.

No que diz respeito às representações, não se pode desconsiderar a questão da representação sindical e seus excessos, amplamente amparados e permitidos pelos governos que dirigiram o Brasil nos últimos anos. Durante este tempo, os sindicatos de empregados

conseguiram manter regras trabalhistas rígidas, por meio de ações coletivas, acordos coletivos do trabalho e convenções coletivas, bem como a garantia de vários benefícios a quem está empregado. Em contrapartida, induziram as empresas a contratar menos e acabaram por criar um enorme engessamento do empresariado⁵, limitado em sua capacidade de organização das atividades econômicas e do trabalho, por leis protecionistas e antiquadas. Assim, têm-se como reflexos dessa realidade perdas significativas para os trabalhadores, que não conseguem ou têm muita dificuldade em obter um emprego formal e, por isso, se mantêm na informalidade e sem acesso a quaisquer benefícios de ordem trabalhista ou previdenciária.

Na realidade, a classe empresária e as empresas brasileiras não possuem flexibilidade suficiente para se ajustarem às variações dos mercados em que atuam e ao ritmo da economia, haja vista as rígidas regras trabalhistas, mesmo considerando-se a reforma trabalhista⁶ que entrou em vigor em novembro de 2017 (e que será responsável pela alteração de várias regras que serão tratadas mais adiante). Nesse sentido, verifica-se que muitas empresas, para evitar a fiscalização dos órgãos do trabalho, optam por se manter pequenas, desestruturadas e sem registrar seus trabalhadores na forma da lei.

Não se pode deixar de abordar, ainda, a não menos desastrosa política de desoneração da folha de pagamento, implementada pelo governo federal por meio da Lei nº 12.546/11 e regulamentada e normatizada pelo Decreto nº 7.828/12, bem como pela Instrução Normativa RFB (Receita Federal do Brasil) nº 1.436/13.

Essa política é uma medida governamental voltada para o crescimento da produção e que tem como objetivo reduzir o custo de produção no Brasil, tais como indústria e serviços. Por meio dela, o governo está substituindo a atual contribuição patronal por outro tributo incidente sobre o faturamento da empresa, e não mais sobre a folha de pagamentos, com alíquotas entre 1% e 2%, a depender do setor da economia, sendo que 42 deles já se beneficiaram com essa medida. (Decreto nº 7.828/12 e Instrução Normativa RFB nº 1.436/13).

Outro objetivo da referida política é reduzir os custos das empresas, o qual se pretende atingir substituindo-se a base de cálculo da contribuição para a previdência social. Assim, em vez de calcular a tributação com base na remuneração de cada empregado, passa-se a calculá-la com base no faturamento das empresas. O resultado imediato percebido desde a implantação da medida foi a indução de contratação de mais mão de obra, pois até aquele momento (2011),

⁵ Engessamento do empresariado é a forma de imobilizar, por meio de atos, ações ou força legal, as atividades praticadas para questões que se referem à classe dos empresários.

⁶ Tal reforma é uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instrumentalizada pela Lei nº 13.467, de 2017. Segundo o governo, o objetivo da reforma é combater o desemprego e a crise econômica no país.

a inclusão de mais empregados não elevava o custo de contribuição previdenciária. Hoje, seis anos depois da entrada em vigor da Lei nº 12.546/11, vislumbra-se que estimular a contratação em uma situação de desoneração significa induzir o aumento de salários, pois a demanda por mão de obra cresce e a oferta de mão de obra não acompanha. Por isso, nos setores de indústria e serviços de modo geral, há um número considerável de desempregados buscando colocação. Em vez de reduzir os custos das empresas, um de seus principais objetivos, a Lei da Desoneração acabou gerando aumento salarial: mais uma estocada na capacidade competitiva das empresas frente aos concorrentes externos.

Diante dos vários fatos descritos acima, o governo federal passou a esconder o *déficit* por meio de propagandas enganosas, demonstrando um crescimento irreal do país, deteriorando ainda mais a confiança e as expectativas dos agentes econômicos em relação à consistência da política econômica. Vale lembrar que, como já mencionado, o Estado não é um empregador por natureza, cabe a ele proporcionar o pleno emprego mediante o fomento da economia, dos mercados e de políticas públicas que mantenham e favoreçam o crescimento econômico e a geração sustentável de renda e de emprego.

De fato, nesse contexto social, econômico e político, a escassez do emprego é realidade fática e motivo de discussão e debate nos meios acadêmicos. E uma das soluções possíveis pode ser o cooperativismo.

O ideal do cooperativismo sempre ressurgiu em períodos de crise, por se tratar de uma forma de organização econômica⁷ entre as pessoas que tem a virtude de amenizar os problemas sociais. Embora em vários momentos da história as cooperativas tenham sido mitigadas (o que se abordará no desenvolver desta pesquisa), no contexto atual elas podem ser vislumbradas como saída para o desemprego e, conseqüentemente, para a geração de renda e a organização formal do trabalho. Assim, em decorrência dos altos índices de desemprego e da exacerbada informalidade, as cooperativas têm ganhado importância no cenário nacional.

Para Braverman (1987), as cooperativas são uma espécie de associação⁸ voltada para a proteção e promoção do trabalho, para aqueles que se encontram em situação de desemprego, havendo uma valorização do trabalho como valor fundante da sociedade. Em relato histórico, Braverman afirma que, desde seu princípio:

[...] os precursores, de modo geral, viam no cooperativismo uma forma de resolver os problemas de injustiça social advindos do capitalismo, procurando definir um sistema

⁷ Organização econômica: A alimentação da economia se dá com a existência das necessidades geradoras de consumo, seja de bens ou serviços.

⁸ Associação é à união de várias pessoas ou coisas para conseguir um objetivo em comum.

social, baseado em princípios morais, na justiça, na ação consciente e conjunta dos seres humanos (BRAVERMAN, 1987, p. 19).

Assim, este trabalho propõe-se a conceituar cooperativa de trabalho e discorrer sobre seu processo de formalização, mediante o estudo interligado de seus institutos, natureza jurídica, formação pautada na inexistência do vínculo empregatício, diferença entre locação de mão de obra e cooperativa de trabalho, bem como a necessidade da mudança no paradigma conceitual em relação ao trabalho x emprego, salário x renda.

2.1 O DESEMPREGO NO BRASIL – CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS

Não há como entender o desemprego sem analisar o instituto “trabalho” e sua importância para a vida humana. O trabalho é uma das formas como o homem interage e transforma o meio em que está inserido, assegurando a sobrevivência e estabelecendo relações interpessoais, que, teoricamente, serviriam para reforçar sua identidade e seu senso de sociedade.

Braverman explana sobre a importância que o trabalho tem na vida dos seres humanos:

O homem, enquanto ser sócio histórico, se utiliza de uma força de motivação que impulsiona sua força de trabalho e ao longo da história o capitalismo fez com que o indivíduo, na falta dos meios de produção, se tornasse capaz de vender essa força de trabalho a capitalistas para a expansão do capital e a produção de excedentes, visando o lucro. Os saberes sobre trabalho são transmitidos através da cultura e da linguagem, e é necessário entender que o que os capitalistas compram de seus trabalhadores é apenas a força de trabalho, onde se faz dever do capitalista encaminhar seus empregados para a produção de excedentes seja forçando-os ou motivando-os, tornando o processo de trabalho uma responsabilidade do capitalista. [...] o trabalho é toda ação que modifica o espaço social, trazendo uma explanação sobre a importância que o trabalho tem em nossas vidas, até pelo fato de que o homem pensa em um projeto e o imprime tornando seu pensamento em realidade, tanto para garantir sua sobrevivência quanto para utilizar sua subjetividade por meio da abstração (BRAVERMAN, 2012, p. 123).

A importância do trabalho vai muito além das necessidades pessoais; é por meio dele que o homem não apenas produz bens pessoais, mas também passa a desempenhar influência social no meio em que se encontra. É a relação de compra e venda da força de trabalho a responsável pela estruturação do nível social e pessoal do trabalhador, determinando seus rendimentos, maneiras de diversão, horários de trabalho, local que se executa suas atividades, círculo de amizades, sua satisfação com as atividades desenvolvidas, suas recompensas, direitos e deveres.

Para Braverman, o trabalho pode ser:

1. **Técnico:** relacionado com demandas concernentes ao ambiente de trabalho e suas adequações fisiológicas e sociológicas;

2. **Fisiológico:** fundamentalmente se refere ao grau de adaptação do homem-local de trabalho-meio físico e à questão da fadiga;
3. **Moral:** relacionado com a atividade social humana, considerando as aptidões, motivações, grau de consciência, satisfações e a relação íntima entre atividade de trabalho e personalidade;
4. **Social:** relacionando o trabalho em si com os fatores externos (família, sindicato, partido político, classe social, entre outros);
5. **Econômico:** como fator de produção de riqueza. (BRAVERMAN, 2012, p. 135).

Ainda de acordo com o pensamento bravermasiano, o trabalho é elemento essencial para o funcionamento das sociedades. Ele é responsável pela produção de alimentos e outros produtos de consumo que promovem a evolução da sociedade. Sendo assim, sempre existirá o trabalho. O conceito, a classificação e o valor atribuído ao trabalho são sempre questões culturais, variando de sociedade para sociedade e de geração para geração.

O trabalho é uma atividade de vital importância para o ser humano. Ele é uma ação humanizada exercida em um contexto social e uma fonte de sobrevivência. Todavia essa sobrevivência se torna comprometida diante do “fantasma do desemprego”. E, para abordar o tema desemprego, é preciso entender como surgiu o emprego e como ele se posiciona na seara trabalhista. Nesse aspecto, é importante avaliar a evolução histórica retratada por Mendes:

NA ANTIGUIDADE, não existia a noção de emprego. A relação trabalhista que existia entre as pessoas era a relação escravizador-escravo. Podemos tomar as três civilizações mais influentes de sua época e que influenciaram o Ocidente com sociedades escravistas, a egípcia, a grega e a romana. Nessa época, todo o trabalho era feito por escravos. Havia artesãos, mas estes não tinham patrões definidos, tinham clientes que pagavam por seus serviços. Os artesãos poderiam ser comparados aos profissionais liberais de hoje, já que trabalhavam por conta própria sem ter patrões. Para os artesãos não existe a relação empregador-empregado, portanto não podemos falar que o artesão tinha um emprego, apesar de ter uma profissão (MENDES, 2015, p. 77).

Com o passar dos anos, cada sociedade criou um conceito próprio, dividiu o trabalho em certas categorias e atribuiu-lhe determinado valor. Da mesma forma, a sociedade e seus agentes também variam na forma como organizam, interpretam e valorizam o trabalho.

NA IDADE MÉDIA também não havia a noção de emprego. A relação trabalhista da época era a relação senhor-servo. A servidão é diferente da escravidão, já que os servos são ligeiramente mais livres que os escravos. Um servo podia sair das terras do senhor de terras e ir para onde quisesse, desde que não tivesse dívidas a pagar para o senhor de terras. Na servidão, o servo não trabalha para receber uma remuneração, mas para ter o direito de morar nas terras do seu senhor. Também não existe qualquer vínculo contratual entre os dois, mesmo porque senhor e servo eram analfabetos. (MENDES, 2015, p. 77).

No início da Idade Média, o trabalho escravo foi desaparecendo, dando lugar ao feudalismo. O senhor feudal (suserano) cedia uma parte de suas terras ao trabalhador (vassalo)

que nelas trabalhava. Dela este retirava os alimentos para seu sustento e, em troca, pagava uma taxa ao senhor.

NA IDADE MODERNA as coisas começam a mudar. Nessa época, existiam várias empresas familiares que vendiam uma pequena produção artesanal, todos os membros da família trabalhavam juntos para vender produtos nos mercados; não podemos falar de emprego nesse caso. Além das empresas familiares, havia oficinas com muitos aprendizes que recebiam moradia e alimentação em troca e, ocasionalmente, alguns trocados. É por essa época que começa a se esboçar o conceito de emprego. (MENDES, 2015, p. 77).

Nessa época, existiam várias empresas familiares que vendiam uma pequena produção artesanal, todos os membros da família trabalhavam juntos para vender produtos nos mercados; não se pode falar de emprego nesse caso. Além das empresas familiares, havia oficinas com muitos aprendizes que recebiam moradia e alimentação em troca e, ocasionalmente, alguns trocados. É por essa época que começa a se esboçar o conceito de emprego.

COM O ADVENTO DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, êxodo rural, concentração dos meios de produção, a maior parte da população não tinha nem ferramentas para trabalhar como artesãos. Sendo assim, restava às pessoas oferecer seu trabalho como moeda de troca. É nessa época que a noção de emprego toma sua forma. O conceito de emprego é característico da Idade Contemporânea. (MENDES, 2015, p. 77).

As máquinas foram inventadas, com o propósito de poupar o tempo do trabalho humano. Uma delas era a máquina a vapor, que foi construída na Inglaterra durante o século XVIII. Graças a essas máquinas, a produção de mercadorias ficou maior e os lucros também cresceram. Vários empresários; então, começaram a investir nas indústrias, o que levou os estudos a investigarem os institutos jurídicos relativos ao trabalho.

Compreender os institutos jurídicos tanto do trabalho quanto do emprego é importante em qualquer ocasião e época; porém é mais importante ainda entender o trabalho quando a sociedade está em processo de mudança, de revolução, pois o trabalho certamente será influenciado e influenciará as mudanças e a sociedade. Nesse aspecto resta evidenciada a necessidade de se demonstrar a real diferenciação existente entre os conceitos de trabalho e emprego.

A palavra emprego tem dois grandes significados. Por um lado, refere-se à ação e ao efeito de empregar, significa ocupar alguém, a partir de um posto de trabalho e delegar determinadas responsabilidades; por outro, designa uma ocupação ou um ofício. Nesse segundo sentido, o termo emprego é usado como sinônimo de trabalho, porém de forma equivocada, por se tratarem de conceitos diferentes, utilizados em situações distintas.

A relação de emprego, para ser considerada em sua concepção mais correta, precisa cumprir os requisitos descritos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que

estabelece o seguinte: “Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Emprego é a atividade desenvolvida de forma regular e subordinada por pessoa física ou jurídica, particular ou pública, mediante o pagamento de salário. Já trabalho é a atividade consciente e voluntária do esforço humano, voltado para a produção de riqueza.

A relação de trabalho ocorre quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não é preenchido, ou seja, basta que um, e apenas um, daqueles critérios não seja suprido para que se tenha uma relação de trabalho e não uma relação de emprego, tal como descrita na lei. Destaca-se que é considerada relação de trabalho quando o sujeito não está elencado nos três mais importantes elementos descritos na relação de emprego, quais sejam, habitualidade, pessoalidade e subordinação.

Se a prestação de serviços é eventual, tem-se a relação de trabalho; se a prestação de serviços não é sob dependência de empregador, tem-se a relação de trabalho; se para prestar aquele serviço não há pagamento de salário, tem-se a relação de trabalho; e por fim, se pessoa que prestar aquele serviço puder ser substituída, tem-se a relação de trabalho e não de emprego.

Em regra, a relação de trabalho decorre de uma obrigação de fazer; em outras palavras, quando as partes estabelecem uma relação de trabalho, estipula-se, em mesmo nível de direitos e deveres, o que será prestado, sem que nenhuma parte tenha preferência sobre a outra, ou seja, nas relações de trabalho geralmente as partes que integram a relação jurídica estão equiparadas, não havendo subordinação de uma à outra.

Por outro lado, na relação de emprego, o empregado é considerado hipossuficiente quando comparado ao empregador, ou seja, os dois estão em uma situação fática pressuposta de desigualdade (econômica, financeira, social, política). E é exatamente por isso que a CLT atribui mais direitos aos empregados do que aos empregadores, para, por meio de um desequilíbrio jurídico, estabelecer uma situação que compense o pressuposto desequilíbrio fático das relações de emprego.

As novas formas de organização do trabalho desenvolvidas hodiernamente no mundo inteiro, bem como o atual momento econômico que o Brasil enfrenta, têm determinado muitas mudanças nos mercados de trabalho, atingindo diversos segmentos da atividade econômica e gerando muito desemprego. Por isso, como mencionado acima, é necessário fazer uma diferenciação entre trabalho e emprego, pois é justamente o trabalho que fará com que as pessoas sobrevivam no mercado neste período de mudanças sociais e econômicas significativas em todo o mundo, e de crise econômica e de desemprego no Brasil.

De acordo com Mendes, deve-se entender que não é somente a crise que é responsável pelo desemprego no Brasil, pois existem outros fatores que não podem ser desconsiderados, tais como:

- a) A BAIXA QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR, muitas vezes há emprego para a vaga que o trabalhador está procurando, porém o mesmo não possui formação adequada para exercer aquela função;
- b) A SUBSTITUIÇÃO DE MÃO DE OBRA POR MÁQUINAS, nas últimas décadas, muitas vagas de empregos foram fechadas, pois muitas indústrias passaram a usar máquinas na linha de produção (MENDES, 2015, p. 18).

A produtividade depende da boa qualidade dos profissionais e isso só será conquistado quando o trabalhador tiver formação. Com isso temos um crescimento da massa salarial nos últimos anos acompanhado pela queda de produtividade e da dificuldade de as empresas conseguirem mão de obra qualificada e reter talentos. Continua o autor:

- c) A CRISE ECONÔMICA, quando um país passa por uma crise econômica, o consumo de bens e serviços tende a diminuir. Muitas empresas demitem funcionários como forma de diminuir custos para enfrentar a crise.
- d) O CUSTO ELEVADO (IMPOSTOS E OUTROS ENCARGOS) PARA AS EMPRESAS CONTRATAREM COM CARTEIRA ASSINADA: este caso é típico do Brasil, pois os custos de contratação de empregados são muito elevados. Muitas empresas optam por aumentar as horas extras de seus funcionários a contratar mais mão de obra; (MENDES, 2015, p. 18).

Com o desemprego em alta, a conseqüente falta de moeda circulando no mercado e o consumo das famílias em trajetória de declínio, a carga tributária não dá folga para trabalhadores nem corporações. O peso dos impostos revela-se a cada ano mais penoso, principalmente num momento de queda na renda da população.

A distorção entre o que se contribuiu e os resultados que se entrega em relação à saúde, à educação e à segurança pública, por exemplo, ajuda a inflamar o ânimo da sociedade contra o regime tributário. No lado empresarial, os setores econômicos que mais contribuem não são aqueles que mais apresentam produtividade. Mendes elenca mais dois fatores a serem considerados:

- e) EDUCAÇÃO DE BAIXA QUALIDADE: A conseqüência do desemprego do Brasil também pode estar ligada ao sistema educacional que necessita de uma melhora, preparando novas gerações para a versatilidade do mundo moderno, bem como as políticas contra o desemprego que precisa apresentar soluções adequadas à realidade de uma economia que não pode ser mais dividida em simplesmente formal e informal.
- f) DESPREPARO DAS ACADEMIAS: Outro lado também que tem como conseqüência o despreparo das universidades em produzir profissionais capacitados para o mercado de trabalho, onde os novos cursos superiores possuem períodos

menores ou mesmo cursos superiores que são feitos em finais de semana em que apenas oferece um diploma universitário. E se por um lado faltam empregos para a maioria da população, também faltam profissionais capacitados para preencher as vagas das empresas (MENDES, 2015, p. 18).

Em plena sociedade do conhecimento, sociedade digital, a baixa qualidade do ensino no Brasil transformou-se numa ameaça à competitividade das empresas e, por via de consequência, do país. As deficiências na educação básica, que repercutem no ensino superior, em que as instituições de ensino superior (IES) recebem o aluno C e D para transformá-lo em B e até A. A consequência é a má qualidade da mão de obra, que por sua vez provoca a perda de competitividade do país em relação às economias emergentes, com as quais se disputa o mercado global.

O Direito, como ciência, não pode mais ficar fechado em si mesmo, com todo o seu aparato de signos, princípios e métodos. É necessário neste novo século que ele se abra para as múltiplas e complexas informações e interconexões que o cercam. Esse olhar estratégico em relação ao Direito o coloca em posição de comunicar-se com todas as outras disciplinas e ciências do conhecimento humano, tais como: economia, sociologia, filosofia, antropologia e mesmo aquelas tidas como estranhas ao estudo jurídico (matemática, estatística etc.).

E esta perspectiva inter, multi e transdisciplinar no Direito pode ser o início para a renovação tão necessária de uma ciência até agora muito presa a uma dogmática rígida e ultrapassada. Uma visão mais moderna do Direito é, sem dúvida, um exercício salutar para um reposicionamento da ciência, o que culminará, inclusive, no resgate de uma nova concepção ética, com diversas consequências na organização da vida social e no cotidiano das pessoas.

O atual modelo é ineficiente e ineficaz. Essa ineficácia não está somente presente na seara jurídica. O sistema econômico, embora com alguns avanços, também tem apresentado resistências às mudanças necessárias e decorrentes de uma nova realidade econômica, social e geopolítica. E isso ocorre pelo fato de seu paradigma produtivo se encontrar ainda centralizado, principalmente no Brasil, no patrimonialismo, na dominação do capital e na transformação industrial em escala de massa. Por fim, Mendes cita o avanço da tecnologia:

g) AVANÇO DA TECNOLOGIA: Outro grande fator que pode aumentar e explicar significativamente a taxa de desemprego é o avanço da tecnologia, onde uma máquina substitui o trabalho de 10, 20 ou 40 pessoas. Isso ocorre desde a Revolução Industrial de 1750, que provocou insatisfação nos trabalhadores. Outro exemplo do desemprego é informática onde pessoas também são substituídas por máquinas, como nos bancos, onde você pode sacar dinheiro, pagar uma conta através dos caixas eletrônicos. [...] temos que levar em conta de que de nada adianta abrir vagas de trabalhas se não existem pessoas capacitadas para assumirem a vaga (MENDES, 2015, p. 18).

No passado, o entendimento quanto ao emprego se pautava no fato de que bom era aquele que permitia que o empregado nele permanecesse pelo maior tempo possível, com um salário que suprisse as necessidades básicas e a maior segurança (financeira) possíveis, tais como previstos na legislação vigente.

Com a atual realidade vivida no mercado de trabalho, é necessário que o profissional busque não apenas um bom emprego, com salário e benefícios, mas um trabalho que confira valorização a seu talento natural. Também é preciso que ele se dedique mais à própria carreira (investindo em cursos e especializações) do que à segurança e estabilidade. Com a mudança dos preceitos de vida, avanço tecnológico e valores sociais, muda-se também a maneira de enxergar o emprego. Antes o que era segurança agora é bem-estar, bem-viver. Não basta um bom emprego com salário e benefícios, pois este tem que proporcionar prazer e reconhecimento, além de satisfação pessoal.

Para Buarque (2001), as duas últimas décadas do século XXI foram marcadas pela ascensão do desemprego, sobretudo nos países subdesenvolvidos, e isso se deveu a algumas razões fundamentais, tais como:

- O desempenho das economias ricas não foi tão forte como tinha sido no pós-guerra e foi puxado não tanto pela indústria, mas pelo setor de serviços, que possui uma qualidade diferente de trabalho, com menor salário e menor jornada, com os trabalhadores muitas vezes tendo mais de um emprego; as medidas que foram contraindo o gasto público e retirando a capacidade do Estado de contratar mão-de-obra (como as privatizações dos anos 80 e 90); A redução de transferência de renda que possibilitava a certos segmentos viver na condição de desemprego por certo tempo;
- Deslocamento da produção de vários países, sobretudo para a Ásia. Ainda no plano internacional, várias transformações, como a desregulamentação e mudança no estatuto do trabalho, visando a flexibilizar o uso e reduzir o custo da mão-de-obra; a redução do emprego público, mencionada anteriormente por Lúcia; a onda de imigrantes da África e Oriente Médio procurando emprego na União Europeia, de mexicanos indo para os Estados Unidos e até mesmo de pessoas de vários países latino-americanos e africanos buscando oportunidades no Brasil. Há uma relação direta entre a crise econômica e as propostas de flexibilização de direitos, num contexto em que a onda conservadora busca se aproveitar da crise econômica, da crise do emprego e da crise política para tentar introduzir uma nova agenda na sociedade brasileira (BUARQUE, 2001, p. 333).

De fato, a tendência para o desemprego é só aumentar, por uma razão simples; quanto mais a população cresce, mais pessoas têm necessidade de se inserir no mercado de trabalho. Considerando essa equação, se não existir um crescimento econômico vertiginoso, maior que o crescimento populacional, e capaz de promover a ocupação dos desempregados atuais, haverá cada vez mais desemprego ao longo dos anos. Daí a necessidade de se repensar alguns paradigmas e dogmas tradicionais relativos ao trabalho, ao emprego e ao trabalhador no Brasil.

Diante disso, verifica-se a necessidade específica de avaliar a função e a forma de organização do trabalho nos tempos atuais, considerando-se a realidade insofismável da globalização, ou seja, as transformações ocorridas no meio social, econômico e trabalhista, em uma economia cada vez mais interligada e global. É evidente, também, a necessidade de se considerar a realidade social e econômica específica do Brasil, que infelizmente é alarmante.

Mostra-se, por isso, fundamental o desenvolvimento de iniciativas concretas e estabelecidas no sentido de ajustar as políticas sociais à nova realidade, e que considerem situações como o combate ao desemprego estrutural, a formalização das relações de trabalho, a flexibilidade e a mobilidade das pessoas no trabalho, bem como os diferentes arranjos fáticos e jurídicos de inserção e de manutenção das pessoas no mercado de trabalho.

Tudo isso se justifica plenamente, pois a diminuição da renda dos trabalhadores em nível mundial pode gerar uma redução brusca dos níveis de consumo e afetar mais drasticamente ainda o funcionamento regular da economia.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO COOPERATIVISMO NO MUNDO E NO BRASIL

Embora os primeiros movimentos cooperativistas no mundo sejam datados a partir do ano de 1587, na Inglaterra, somente após a Revolução Industrial foi que eles se tornaram uma realidade. (SALES, 2010).

No entendimento de Braverman, em sua obra *Trabalho e capital monopolista*, editada em 2012, a Revolução Industrial foi um retrocesso por ter sido a pioneira em promover a alienação do trabalhador em relação à sua atividade. Ao contrário do artesão da Antiguidade ou da Idade Média, o operário moderno perdeu o controle do conjunto da produção. Passou a ser responsável por apenas uma parte do ciclo produtivo de uma mercadoria, ignorando os procedimentos técnicos envolvidos. Além disso, recebendo “salário” em troca da atividade mecânica realizada, o operário alienava o fruto de seu trabalho ao capitalista, transformando-o em mercadoria sujeita ao mercado.

Logo após a Revolução Industrial, houve um índice de desemprego muito grande em toda a Europa; o cooperativismo surgiu, então, como uma alternativa de estruturação jurídica e econômica importante para inserir os desempregados no mercado de trabalho. Segundo o mencionado autor, nesse momento surgiu, por meio de uma fundação (não se tratava de uma fundação, como a que conhecemos no contexto atual, mas uma fundação no sentido de não possuir fins lucrativos), a “Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale”, em 21 de dezembro de 1844, no bairro de Rochdale, em Manchester (Inglaterra). Formada por 27 tecelões e uma tecelã, essa fundação buscava, na época, uma forma de suavizar as dificuldades que vinha enfrentando com o surgimento das máquinas e a substituição da mão obra pela mecanização do trabalho. (SALES, 2010).

Naquele momento pós-Revolução Industrial, as pessoas que sentiam necessidade de mudar os padrões econômicos da época vislumbraram essa possibilidade a partir do cooperativismo. No início, foram motivo de chacotas e alvo de muitas críticas e ironias por parte dos comerciantes locais, que as consideravam incapazes de gerir um negócio de tal complexidade e acreditavam que ninguém poderia. No entanto, logo no primeiro ano de funcionamento da sociedade, seu capital aumentou para 180 libras; cerca de dez anos mais tarde, se tornou o “Armazém de Rochdale”⁹ e já contava com 1.400 cooperados filiados em seu corpo de profissionais. Com isso, o sucesso do empreendimento formalizado na união e na cooperação passou a ser um exemplo para outros grupos, despertando, assim, o interesse de

⁹ A denominação “Armazém de Rochdale” foi dada à sociedade dos probos somente após seu desenvolvimento, quando passou a contar com 1.400 cooperados. O sucesso da iniciativa passou a ser exemplo para outros grupos.

outros comerciantes. O cooperativismo acabou evoluindo e conquistando um espaço próprio, definido por uma nova forma de pensar o homem, o trabalho e o desenvolvimento social. Por sua forma igualitária e social, o cooperativismo foi aceito pelo governo inglês que representava a sociedade na ocasião e reconhecido como fórmula democrática para a solução de problemas socioeconômicos. (SALES, 2010).

Vale ressaltar que um dos princípios em que se baseava a sociedade dos probos era o liberalismo econômico de Adam Smith; mesmo que seus membros não aproveitassem de sua essência na íntegra, mantinham o preceito liberal.

Nesse sentido, o liberalismo econômico clássico de Smith estabelece que:

Ao buscar a satisfação do seu interesse particular, o indivíduo atende frequentemente ao interesse da sociedade de modo muito mais eficaz do que se pretendesse realmente defendê-lo. Este pode ser pensamento importante, mas os efeitos colaterais perversos, pois ao buscar produtividade em nome da competitividade, muitos ficam pelo caminho, ou seja, o homem não é a prioridade, e sim o lucro (SMITH, 1983, p. 87).

O cooperativismo surge a partir daí como uma resposta ao capitalismo, que priorizava apenas o lucro e que, em decorrência da mecanização, gerou um número muito grande de desempregados. Assim, o cooperativismo foi estabelecido para reduzir a condição de pobreza extrema de inúmeras famílias.

A proposta do cooperativismo na ocasião da sociedade dos probos objetivava a “prevenção contra a fome – Formação de capital para emancipação dos trabalhadores mediante economias realizadas com a compra em comum de gêneros alimentícios” (SALES, 2010, p. 5-6).

A Revolução Industrial ceifara milhares de empregos em toda a Europa, particularmente na Inglaterra, num cenário de miséria e tragédia social, retratado, ainda hoje, por escritores, historiadores e cineastas. O surgimento das máquinas em substituição ao trabalho manual e o predomínio do capital tornaram indefesa a classe operária.

Em relação à preservação do direito de propriedade e à saúde física e mental, Sales aponta, respectivamente, a “construção de casas para fornecer habitação a preço de custo” e “o controle dos vícios – Educação para a luta contra o alcoolismo” (SALES, 2010, p. 5-6),

A propriedade é uma das instituições mais antigas, ficando assim impossível relatar com precisão o período em que surgiu o direito da propriedade. O que se sabe é que a lei que a regulamentava era extremamente distinta das atuais, pois a ideia de propriedade privada estava implícita na própria religião, diferente dos dias atuais, que está fundamentada e regulamentada por meio de lei.

Desde então, a propriedade passou por profundas modificações ao longo de sua evolução histórica, até chegar, nos dias atuais, a ser caracterizada por um sistema constitucional voltado para a realização da Justiça Social.

Sales indica que a união de forças por um resultado em comum compreende a cooperação integral (SALES, 2010, p. 5-6). Esse fato, isto é, essa proposta de cooperativismo é considerada por Bialoskorski Neto (2006) como o início do movimento cooperativista mundial, ou seja, o marco fundamental do cooperativismo moderno. A base doutrinária dos estatutos dessas cooperativas pioneiras norteou toda a organização do cooperativismo até os dias de hoje, sendo adotada e propagada pela Aliança Cooperativa Internacional¹⁰ e pelas organizações cooperativas em âmbito nacional.

3.1 CONCEITO DE COOPERATIVISMO E AS COOPERATIVAS DE TRABALHO NO BRASIL

Embora os primeiros movimentos cooperativistas no mundo sejam datados a partir do ano de 1587 na Inglaterra, somente após a Revolução Industrial esse movimento se tornou uma realidade. Como se verificou no capítulo anterior, a Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale foi o primeiro modelo concreto de cooperativismo que deu certo na história. (RESENDE, 2005).

Nesse período, pós-Revolução Industrial, diante de um índice de desemprego muito grande em toda a Europa; o cooperativismo surgiu como uma alternativa econômica para inserir desempregados no mercado de trabalho e para minimizar o desemprego provocado pela própria Revolução Industrial. Como o desemprego se espalhou e alcançou dimensões continentais, a ideia do cooperativismo acabou sendo difundida para o mundo. O cooperativismo no Brasil chegou pelas mãos dos jesuítas como exemplo de sociedade solidária, fundamentada no trabalho coletivo, com o objetivo de promover o bem-estar comum. De acordo com Resende:

Este movimento teria ocorrido por volta do ano 1610 nos municípios de Guaíra e Vila Rica. Antes do Plano Real, nos anos 80 e 90, o País passou por crises na economia, com inflação, aumentos sucessivos no índice de desemprego. Muitas cooperativas agrícolas foram fechadas e, no meio urbano, muitas cooperativas de trabalho e de crédito surgiram como alternativa para os trabalhadores superarem as dificuldades econômicas. Para aprimorar e profissionalizar a autogestão das cooperativas, o governo criou, em 1998, o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop). Órgão do Sistema S, o SESCOOP oferece até hoje às cooperativas programas de formação, promoção social e monitoramento, em ações com cooperados,

¹⁰ A Aliança Cooperativa Internacional é um organismo mundial que tem como função básica preservar e defender os princípios cooperativistas. Sua sede está localizada em Bruxelas, na Bélgica, e se organiza em quatro sedes continentais: América, Europa, Ásia e África. Na América, a sede está situada em San José, capital da Costa Rica.

funcionários e também jovens, preparando-os para assumir a gestão do cooperativismo no futuro. Por meio da Medida Provisória 1.781 de 1998, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), com o fim da ditadura militar e a promulgação da nova Constituição, em 1988, o cooperativismo se livrou do controle estatal, iniciando a autogestão (RESENDE, 2005, p. 119).

Ainda para Resende (2005), os movimentos cooperativistas podem ser datados na seguinte perspectiva:

Em 1889 foi fundada a Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto, Minas Gerais, a primeira cooperativa do modelo Rochdale que se tem notícia no Brasil. Com a crise do café em São Paulo em 1903, houve um estímulo à criação de cooperativas como forma de defesa dos interesses dos produtores rurais no Estado. Nos anos 30, a grande depressão e a crise do café levaram o governo Getúlio Vargas a estimular as cooperativas e criar a primeira lei para regulamentar e fiscalizar o seu funcionamento. Assim sendo em 1932, foi promulgada a primeira lei cooperativa do Brasil, o Decreto 22.239/32, dispunha sobre a organização e o funcionamento das sociedades cooperativas no Brasil. Nos anos 50, sob o ritmo desenvolvimentista do presidente JK, novas cooperativas surgiram, as centrais se fortaleceram e houve até a tentativa de unificar o movimento, mas que não avançou. O golpe militar, em 1964, acirrou o controle do governo sobre o cooperativismo. Foi criado o Sistema Financeiro Nacional, que quase extinguiu as cooperativas de crédito mútuo abertas à população. Por outro lado, os militares incentivaram as cooperativas agrícolas como questão de segurança alimentar (RESENDE, 2005, p. 124).

Não raro, a pobreza era em 1889 o grande obstáculo ao êxito das empresas, maior que os próprios preconceitos sociais. Para quem não possuía recursos, era fundamental que cada moeda fosse revertida utilmente, produzindo e comprando o máximo possível. A dificuldade estava presente em todos os aspectos; se era difícil comprar e vender, mais ainda era convencer os demais de que, comprando no armazém cooperativo, teriam um retorno financeiro ao fim de determinado exercício. Eles nem sequer acreditavam no poder vigente e desconfiavam das promessas de benefícios, pois a perda financeira poderia ser irreparável. O que, na verdade, os tecelões estavam procurando era a alternativa de conquistar a preferência e a fidelidade dos seus sócios

Com a Lei 4.595, o Governo Federal reformou o sistema bancário e estabeleceu normas da política financeira que quase acabou com as cooperativas de crédito no País em 1964. Criada em 1969 a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) a partir da unificação da União Nacional das Associações Cooperativas (Unasco) e Associação Brasileira de Cooperativas (ABCOOP). No início da década de 70, com os esforços do secretário da Agricultura de São Paulo, Antônio José Rodrigues Filho, e o apoio do ministro da Agricultura, Luiz Fernando Cirne Lima, o cooperativismo se unificou na Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB). Em 1971, foi promulgada a Lei 5.764 que, entre outras regras, exigia que todas as cooperativas se registrassem previamente no Conselho Nacional do Cooperativismo. Apesar disso, a lei reconheceu a OCB como representante do movimento no País e definiu as relações entre os cooperados e a cooperativa, o chamado Ato Cooperativo. Fundada em 1970 a Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo (Ocesp) e início da instalação de várias Organizações Cooperativas Estaduais (OCÉs) em vários Estados do país (RESENDE, 2005, p. 125).

A evolução das cooperativas de trabalho no Brasil apresenta um avanço significativo desde o início da década de 1990, que vem se mantendo nos primeiros anos do século XXI. Desse modo, é por meio do comportamento estrutural da longa duração do capitalismo como sistema histórico que se pretende contextualizar a atual fase de transição em que se encontra a economia do mundo capitalista. O objetivo é perceber que as implicações desta fase num país semiperiférico como o Brasil fazem com que seus trabalhadores busquem nas cooperativas de trabalho uma forma de enfrentamento das dificuldades geradas no mundo do trabalho.

Sanciona-se a Lei 5.764 de 1971 que reconhece a OCB (organização de cooperativas do Brasil) como órgão de representação única do cooperativismo no País e define as relações entre cooperativas e cooperados, o chamado Ato Cooperativo.

Em 1988 com o advento da Constituição Federal, as sociedades cooperativas foram inseridas no terceiro setor. Antes do Plano Real, nos anos 80 e 90, o País passou por crises na economia, com inflação, aumentos sucessivos no índice de desemprego. Muitas cooperativas agrícolas foram fechadas e, no meio urbano, muitas cooperativas de trabalho e de crédito surgiram como alternativa para os trabalhadores superarem as dificuldades econômicas. Para aprimorar e profissionalizar a autogestão das cooperativas, o governo criou, em 1998, o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop). Órgão do Sistema S, o SESCOOP oferece até hoje às cooperativas programas de formação, promoção social e monitoramento, em ações com cooperados, funcionários e também jovens, preparando-os para assumir a gestão do cooperativismo no futuro. Por meio da Medida Provisória 1.781 de 1998, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop), com o fim da ditadura militar e a promulgação da nova Constituição, em 1988, o cooperativismo se livrou do controle estatal, iniciando a autogestão (RESENDE, 2005, p. 126).

Nada obstante, atualmente as cooperativas são especificamente regulamentadas no Brasil pela Lei nº 5.764/71, que define a política nacional do cooperativismo e regula também seu regime jurídico. De acordo com o art. 1º da Lei nº 5.764/71:

Art. 1º. Compreende-se como Política Nacional de Cooperativismo a atividade decorrente das iniciativas ligadas ao sistema cooperativo, originárias de setor público ou privado, isoladas ou coordenadas entre si, desde que reconhecido seu interesse público (BRASIL, 1971).

Todavia, no âmbito constitucional, o estímulo e a formação das cooperativas vêm expressos nos arts. 5º, XVIII, e 174, § 2º, da CR/88, a saber:

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

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento; (BRASIL, 1988).

Art. 174 - Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. [...]

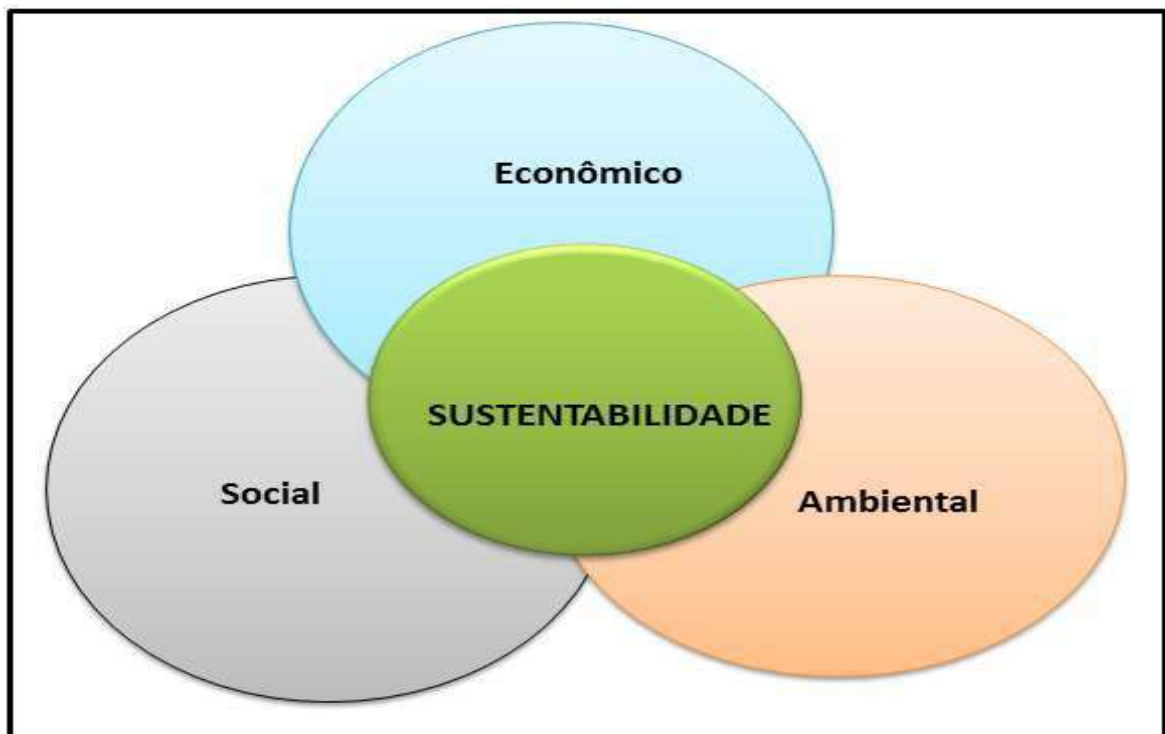
§ 2º A lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo (BRASIL, 1988).

Por muitos anos, o cooperativismo de trabalho no Brasil se manteve no ostracismo, beirando o esquecimento, sendo retomado em 2012, com a Lei nº 12.690, que regula as cooperativas de trabalho no Brasil (BRASIL, 2012).

De fato, no Brasil, essas sociedades cooperativas foram por vezes perseguidas por serem consideradas inconstitucionais e por supostamente confrontarem a legislação trabalhista vigente.

Não obstante, mais recentemente, em junho de 2017, entrou em vigor a chamada Lei de Terceirização, Lei nº 13.429/17, que permitiu a terceirização das atividades fim no Brasil, mediante cooperativas de trabalho ou mesmo por meio de quaisquer outras pessoas jurídicas. Essa lei foi promulgada exatamente com o país mergulhado em uma grave crise ética, moral, política e econômica, e trouxe novamente à tona a proposta do cooperativismo voltado para o trabalho em diversos ramos de atividade, devendo se pautar no tripé de Elkington (Figura 1).

Figura 1 – Modelo Triple Bottom Line (TBL)



Fonte: Elkington (1997, p. 14).

Trata-se de um tripé de sustentabilidade, que considera três dimensões (social, econômica e ambiental), que são intrínsecas ao conceito de empresa sustentável, devendo estar integradas, de modo que os recursos sejam aproveitados de maneira eficaz. Nesse sentido, apresenta-se, com base em Elkington (1997), o que cada dimensão representa:

a) **Dimensão social** – Para Elkington (1997), trata-se do capital humano de um empreendimento, comunidade, sociedade como um todo. Refere-se também a salários justos e ao fato de a relação jurídica estabelecida estar condizente com a legislação trabalhista. Essa dimensão enfatiza que é preciso pensar em outros aspectos nas organizações, tais como políticos, ambientais, culturais e trabalhistas.

b) No que se refere à **dimensão econômica**, Elkington (1997) a caracteriza como a que envolve temas ligados à produção, distribuição e consumo de bens e serviços, alertando que se deve levar em conta, além dos mencionados, outros aspectos que envolvem o setor em que a empresa atua. Enfatiza-se a viabilidade financeira, isto é, a necessidade das organizações de prosperarem economicamente como empresa.

c) A **dimensão ambiental**, segundo Elkington (1997), refere-se ao capital natural de um empreendimento ou sociedade. É a “perna” ambiental do tripé. Nesta, como nas outras dimensões, é importante pensar no pequeno, médio e longo prazos. Em princípio, praticamente toda atividade econômica tem impactos ambientais negativos, devendo a empresa ou sociedade pensar em formas de amenizá-los e compensar o que não for possível.

O cooperativismo de trabalho veio com esta proposta: diminuir as desigualdades, o desemprego e as mazelas causadas pela lentidão e ineficiência de políticas implantadas pelos governos e, assim, minimizar os efeitos da industrialização causados pela globalização.

Mister se faz ressaltar que a cooperativa é uma organização composta por certo número de pessoas, que tem como escopo realizar, em prol do grupo, determinada atividade que gerará benefícios comuns ao fim de um período acordado, visando garantir que os cooperados possam dividir o *superávit* decorrente da realização de uma atividade delimitada.

O princípio orientador das cooperativas é o da solidariedade, pelo qual um cooperado ajuda outro em benefício do grupo, sempre pensando no todo e não de forma individualizada. Nas cooperativas, esse princípio é utilizado na eficaz distribuição das oportunidades de trabalho e da renda decorrente do atendimento das necessidades do tomador de serviços cooperados.

Atualmente, a regulamentação das cooperativas de trabalho é determinada pela Lei nº 12.690/12, bem como por normas, tais como:

- a) Lei nº 5.764, de 16/12/71;
- b) Lei nº 7.231, de 23/10/84;
- c) Decreto nº 90.393, de 30/10/84;
- d) Resoluções do Conselho Nacional de Cooperativismo (CNC).

Nesse sentido, com fundamento no art. 4º da Lei nº 12.690/12, a cooperativa de trabalho atualmente pode ser:

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

Segundo os arts. 6º e 10 da referida lei, a cooperativa de trabalho deverá ser constituída com número mínimo de 7 (sete) sócios, podendo adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto em seu Estatuto Social (BRASIL, 2012).

Além disso, é obrigatório o uso da expressão **“COOPERATIVA DE TRABALHO”** na denominação social da cooperativa (art. 10, § 1º, da Lei nº 12.690/12), para concreção do princípio da veracidade dos nomes das pessoas jurídicas.

De qualquer maneira, vale observar, o fundamento constitucional das cooperativas se encontra pautado em vários dos dispositivos constitucionais direcionados a estimular o cooperativismo, que refletem o reconhecimento do legislador constituinte acerca da relevante função social desempenhada pelas cooperativas ao longo de nossa história. Nesse sentido, o art. 5º, XVIII, da CR/88, dispõe que “a criação de cooperativas independe de autorização, sendo vedada a interferência em seu funcionamento” (BRASIL, 1988).

Além disso, no art. 146, III, c), também da CR/88, está prescrito que cabe à lei complementar editar normas gerais dispensando “adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas” (BRASIL, 1988).

Nada obstante, ordena o art. 174 da CR/88 que “a lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo” (BRASIL, 1988). Por isso, a cooperativa é regida por leis especiais e subordinada ao Conselho Nacional de Cooperativismo (CNC). A legislação reafirma o conceito de que a cooperativa busca prestar serviços aos associados oferecendo opção laboral viável de geração de renda e distribuição de riquezas. Fica óbvio, então, que o cooperativismo visa à distribuição da riqueza por meio da ética.

Bezerra Leite afirma que, “Quando os princípios cooperativistas constitucionais são respeitados, os cooperativados passam a ter mais direitos do que aqueles concedidos pela CLT e, ainda com custo do trabalho menor para o tomador desses serviços” (BEZERRA LEITE, 2015, p. 189), e aponta as principais características da sociedade cooperativa:

- a) Inexistência de limite de associados;
- b) Capital social representado por quotas-partes; restrição do número de quotas-partes do capital social para cada associado seguindo o critério da proporcionalidade;
- c) Proibição de transferência das quotas-partes do capital social a terceiros que não façam parte da sociedade;

- d) Singularidade de voto; estipulação de quórum para prática da assembleia geral; reaproveitamento das sobras líquidas do exercício, de acordo com as operações realizadas pelo associado;
- e) Fundos de reserva para assistência técnica educacional e social;
- f) Neutralidade política e discriminação de qualquer natureza;
- g) Assistência aos associados e, caso previsto no estatuto, área de admissão de associados limitada às possibilidades;
- h) A sociedade cooperativa não é agência de emprego, afinal é uma empresa sujeita às leis de mercado, entre as quais: ser obrigatoriamente de utilidade social, ofertar serviços com qualidade, preços adequados e nos prazos negociados (BEZERRA LEITE, 2015, p. 189).

Com efeito, o sistema cooperativista, previsto no ordenamento jurídico brasileiro, vem ao encontro do que estabelece a CR/88 e sugere a necessidade de reflexão sobre a possibilidade de se trabalhar sem emprego. De qualquer maneira, vale lembrar, o cooperativismo, tal como qualquer atividade humana, depende do intuito, do propósito de quem a realiza, pois:

Quando o tomador dos serviços desinformado, por exemplo, ou pseudocooperativado visa unicamente a utilizar a cooperativa para, com isso, obter a redução de custos, sem se preocupar com o aprimoramento da produção e com a realização adequada do trabalho, tal procedimento não condiz absolutamente com o escopo do cooperativismo. Por outro lado, quando verificamos na prática a atividade das cooperativas sadias, observamos o fenômeno do trabalho sendo concebido com absoluta dignidade e proporcionando, inclusive a seus agentes, melhores condições de vida do que as oferecidas pelos sistemas de trabalho tradicionais (PASTORE, 2008, p. 50).

O cooperativismo pode proporcionar ao trabalhador meios para que desenvolva sua atividade de forma lícita, pois ele é em relação à cooperativa o “gestor do empreendimento comum” (SCHULZE, 1987, p. 51), embora não possa ser enquadrado como empregado. Assim, o trabalho do cooperado não fica sob a proteção estatal, nem da economia, mas sob a estrutura da cooperativa e da legislação pertinente à mesma. Desse modo, o cooperativismo:

Acredita que o ser humano, mediante a solidariedade, é capaz de traçar livremente seu próprio caminho enquanto gerador de riquezas. Foi assim quando nasceu em 1844, na Inglaterra, e permanece com esses ideais até os dias de hoje. Nesse sistema, as relações de trabalho são inicialmente manifestadas pela vontade dos interesses individuais que, em razão da sua legitimidade, acabam se transformando em coletivos. A dinâmica cooperativista, como podemos notar, pressupõe espírito democrático. Quando assim age, a realidade está demonstrando que seus “direitos trabalhistas” passam a ser maiores do que os conferidos àqueles que estão sob a tutela estatal, ou seja, sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho (PASTORE, 2008, p. 58).

Nesse sentido, é importante observar que, na prática, as relações de trabalho vão se modificando com o passar dos anos, em consonância com as mudanças ocorridas na economia local e mundial. Mesmo com a constitucionalização, os direitos trabalhistas são, na prática da vida, muitas vezes desrespeitados e, com a evolução social e econômica, muitos deles acabam tornando-se defasados e desconectados da realidade de organização do trabalho. Surge então a

necessidade de utilizar estrategicamente instrumentos jurídicos alternativos que permitam a organização jurídica lícita e sustentável da atividade econômica e do trabalho.

Há ainda de ressaltar que as vantagens concedidas às cooperativas são totalmente legais, pois, diferentemente das sociedades empresárias e comerciais, as cooperativas não visam ao lucro, mas, de modo solidário, à reunião de seus associados para crescerem juntos, cada qual colhendo os frutos de seu trabalho, repartindo entre os que trabalham a mais-valia, que no regime celetista ficaria nas mãos dos empregadores.

A Lei nº 12.690/12 traz, em seu art. 7º, I a VII, os direitos mínimos que devem ser garantidos aos cooperados:

Art. 7º A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

I - Retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;

II - Duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;

III - Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

IV - Repouso anual remunerado;

V - Retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;

VI - Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;

VII - Seguro de acidente de trabalho (BRASIL, 2012).

O trabalhador que aderir à cooperativa e, por estatuto da mesma, adquirir a condição de cooperado, não é caracterizado como empregado, conforme dispõe o art. 442 da CLT: Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquelas. (BRASIL, 1943).

Cooperativa de trabalho, espécie de cooperativa também denominada cooperativa de mão de obra, é a sociedade formada por operários, artífices, ou pessoas da mesma profissão ou ofício ou de vários ofícios de uma mesma classe, que, na qualidade de associados, prestam serviços a terceiros por seu intermédio.

Diante do questionamento no que tange aos direitos dos cooperados, Bezerra Leite sabiamente afirma que:

Nesse sistema, não há figura do trabalhador hipossuficiente, nem poderia haver, uma vez que, o trabalhador cooperado não é tratado de modo discriminatório. O custo das cooperativas para o Brasil hoje confere a menor carga tributária e trabalhista, tendo em vista a isenção de impostos, taxas e tributos (COFINS, contribuição sindical, IRPJ, FGTS, ICMS (se operar dentro de um único município)) somente sendo pagos pela cooperativa o: PIS, FGTS (pago pelos empregados da cooperativa), INSS, ISS (pago pela taxa de administração), ICMS (se operar em vários municípios). Conta, ainda, com uma instituição financeira especial, o Banco Nacional de Crédito Cooperativo. As cooperativas procuram gerar e distribuir renda por meio da ascensão do trabalhador

que passa da condição de hipossuficiente para a condição de superssuficiente. Outro aspecto relevante se pauta na inexistência do vínculo empregatício entre cooperado e cooperativa, cooperado e cliente da cooperativa, de acordo com a CLT no ART. 442, Parágrafo Único, bem como o artigo 4º da Lei nº 13.429/2017, podendo a empresa cliente da cooperativa obter redução de seus custos de produção, pois, a contratação de serviços por meio da cooperativa, não implica encargos sociais, verbas trabalhistas ou rescisórias do regime celetista. A administração dos cooperados e qualidade de produção é supervisionada pelos gestores da cooperativa que buscam o melhor no que tange ao custo benefício (BEZERRA LEITE, 2018, p. 256).

Nessa linha de pensamento, quem produz por meio da cooperativa tem a possibilidade aumentar sua remuneração, o que não aconteceria se estivesse exercendo atividade como empregado. Verifica-se pela experiência histórica que, nos períodos de maior dificuldade econômica e de índices elevados de desemprego, surgem as cooperativas como forma de suprir a necessidade de emprego com a oferta de trabalho. Exatamente por isso, o movimento de cooperativas urbanas vem crescendo exponencialmente nos últimos anos no Brasil. Como forma de organização alternativa à crise do desemprego, as cooperativas atendem não só às camadas de base popular, mas também a um contingente expressivo de trabalhadores qualificados e com um bom padrão de vida.

Em princípio, quando há uma relação de trabalho em que não existe de fato hipossuficiência, ou a caracterização dos requisitos necessários para a formação de um vínculo de emprego (prestação de serviços de natureza não eventual, personalíssimo, mediante subordinação e remuneração), sendo esta sustentada por uma estruturação jurídica baseada em uma cooperativa de trabalho, não há a incidência das normas de proteção ao trabalhador estabelecidas pela CLT. Contudo, esta é sempre uma questão fática e dinâmica, que precisa ser analisada caso a caso, sistematicamente, desde o momento que alguém decide estruturar o trabalho por meio de uma cooperativa, até o momento efetivo da prestação laboral, à luz do princípio da primazia da realidade dos fatos sobre a forma.

A primazia da realidade, assim como os demais princípios do Direito do Trabalho, se baseia na hipossuficiência do trabalhador com a finalidade de garantir a este proteção no que concerne às divergências entre a prestação de serviços e o que está documentado, pois no ato da contratação ou no decorrer do contrato de trabalho pode ocorrer de o empregado assinar diversos documentos formais expressando os valores salariais, funções, jornada de trabalho, entre outros, enquanto a prática pode ser divergente dos instrumentos assinados. É perceptível, em diversas decisões judiciais de demandas trabalhistas, a utilização do referido princípio para assegurar a prevalência dos fatos verídicos, isto é, os que realmente ocorrem na prática em face das formalidades e documentações.

Tal princípio dispõe que os fatos devem prevalecer sobre os documentos, ou seja, por mais que exista registro formal declarando determinada situação ou condição, este deve ser desconsiderado mediante a constatação de divergências entre ele e as circunstâncias fáticas e reais, mesmo que o registro contenha a assinatura ou confirmação dos sujeitos da relação de emprego.

A primazia da realidade age tutelando a confiança na relação de trabalho, ao provocar no consciente do trabalhador e do empregador a sensação de segurança de que ambos devem estar cientes de seus deveres no momento em que é acordada determinada condição, sob pena de reparação pelo não cumprimento desse dever. Além disso, principalmente, possibilita a anulabilidade da forma em que são concebidos os acordos, contratos ou documentos que ocultam ou visam ocultar a realidade dos fatos, aproveitando-se, em tais casos, as vontades das partes e fazendo uma recategorização desses negócios jurídicos¹¹.

Em suma, os documentos que discorrem sobre a relação de emprego possuem menor peso sobre a realidade concreta da relação empregatícia.

Pode-se citar diversos exemplos dessa situação, tais como, na carteira de trabalho pode estar registrado um salário, mas por fora o empregado pode receber mais; ou o empregado pode ter registrado certo horário de entrada e saída nos cartões de ponto, quando na verdade fazia horas extras além do que estava registrado nos cartões de ponto.

Nesse sentido de divergências entre registros e fatos, cita-se as seguintes ementas:

EMENTA: HORAS EXTRAS - ONUS PROBANDI - PRINCÍPIO DA DISPONIBILIDADE DA PROVA - CONTROLES DE PONTO. PRESUNÇÃO IURIS TANTUM. Em atenção ao princípio da disponibilidade ou da aptidão para a prova, apregoado por Carnelutti e Chiovenda, cabe à parte que detém, por imperativo legal, a prova apresentá-la em juízo, sob pena de admitir-se como verdadeira a alegação contida na exordial. Assim, pela combinação dos artigos 74, parágrafo 2, e 818, da CLT, conclui-se que, quanto à jornada de trabalho, deve-se proceder à inversão do encargo probatório, uma vez que é o empregador que detém as provas do fato constitutivo do direito do autor. Destarte, possuindo o empregador mais de dez empregados no estabelecimento, é seu o ônus de provar o horário de trabalho do empregado, o que deve fazer documentalmentemente, mediante a apresentação dos registros que, por lei, está obrigado a manter. A doutrina não discrepa, senão endossa esse entendimento. Márcio Túlio Viana, no artigo "Aspectos Gerais da Prova no Processo do Trabalho", in *Compêndio de Direito Processual do Trabalho*, coordenada por Alice Monteiro de Barros, São Paulo: LTr, 1998, quando trata do princípio da aptidão para a prova, excele, à f. 324, que: "Para nós, ainda que a prova se revele extremamente difícil ou até impossível para ambas as partes, deve-se concluir que o empregador poderia ter-se precavido. E mesmo que, num caso ou noutro, assim não seja, é a empresa, em última análise, quem cria o risco da demanda e, por extensão, o risco da prova; cabe-lhe, pois, suportá-lo". E arremata à f. 325, da mesma obra: "... Toda vez que a lei, por uma razão ou por outra, exigir a preconstituição da prova, e o

¹¹ Negócio jurídico é uma subcategoria da modalidade relação jurídica. Relação jurídica, por sua vez, consiste em um vínculo entre dois ou mais sujeitos de direito, segundo formas que são previstas pelo ordenamento jurídico e geram direitos e/ou obrigações para as partes.

empregador não cumprir a exigência, o ônus probandi se inverte. E pouco importa se o juiz determinou ou não que a parte trouxesse aos autos a prova legalmente exigida". No mesmo diapasão, vibra o entendimento jurisprudencial, cristalizado no item I da Súmula 338 do Colendo TST. Contudo, em atenção ao princípio da primazia da realidade, a presunção de veracidade das anotações contidas nas folhas de ponto é iuris tantum, podendo ser elidida por outros elementos de convicção presentes nos autos, mormente a prova oral. Releva salientar, entretanto, que somente testemunhos robustos, convincentes e concludentes são capazes de elidir a presunção de veracidade das anotações constantes nos controles de frequência não realizadas de forma britânica (MINAS GERAIS, 2016b).

A primazia da realidade é um princípio do direito, especialmente importante no direito trabalhista. Ele trata da valorização dos fatos concreto de forma superior aos fatos formalmente estabelecidos. Trata-se de uma forma da proteção das pessoas sobre eventuais abusos baseados em aspectos formais. Ela baseia-se no fato de que o trabalhador necessariamente se encontra em uma relação de potencial fragilidade em relação a seu empregador. Isso pode fazer com que ele seja coagido a concordar com certas condições formais que o prejudicam, sendo diferentes daquelas que ocorrem na prática.

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO - REQUISITOS - ÔNUS DA PROVA.

O reconhecimento da relação de emprego exige o preenchimento de todos os requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, sendo que a ausência de um deles inviabiliza a caracterização do vínculo empregatício entre as partes. Negada pela reclamada a prestação de serviços, cabe ao reclamante comprovar suas alegações no tocante aos fatos constitutivos do seu direito e, à reclamada, quanto aos fatos impeditivos do direito do reclamante. Ao contrário, uma vez admitida a prestação de serviços, inverte-se o encargo probatório, incumbindo à reclamada comprovar a inexistência da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373, I e II, do NCCPC. Por fim, não se pode olvidar o entendimento consubstanciado na Súmula 12 do C. TST, segundo o qual as anotações apostas na CTPS referentes ao período do vínculo empregatício geram presunção relativa de veracidade, as quais podem ser afastadas por prova em sentido contrário. Isso em razão do princípio da primazia da realidade que vigora no Direito do Trabalho, pelo qual os fatos prevalecem sobre a forma jurídica e documental, sendo certo que tal princípio é via de mão dupla, visando não apenas proteger o empregado contra possíveis fraudes praticadas pelo empregador, mas também e principalmente tem como objetivo fazer surgir a verdade real. VALORAÇÃO DA PROVA - PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. Como se sabe, em regra, em relação aos depoimentos testemunhais constantes dos autos, deve esta Instância Revisora prestigiar a valoração da prova oral produzida em primeiro grau, pois o d. Magistrado está em posição privilegiada para avaliar o crédito que possam merecer, pelas impressões colhidas por ocasião da audiência. Não quer isso dizer que a valoração da prova na primeira instância seja imutável, mas que, quando procedida com razoabilidade, como na hipótese, deve ser respeitada, à luz do disposto no art. 371 do NCCPC, sobretudo quando o recurso não trouxe evidências quanto a eventual equívoco (MINAS GERAIS, 2016a).

Cumprido destacar que o direito começa no fato e é a partir dele que o jurista promove a subsunção à norma, para determinar a licitude ou a ilicitude de determinada relação jurídica.

Por meio do trabalho realmente cooperado, sem vícios, o trabalhador perde a característica de hipossuficiente, pois já não é a parte frágil da relação; dessa forma não precisa

ser tratado pela legislação de forma tendenciosa. Tendo em vista sua liberdade e suficiência no gerenciamento de seu trabalho, deve ser tratado de forma igualitária ao tomador de serviço.

Requião também assinalou os principais traços distintivos da cooperativa em relação às sociedades empresárias, bem como a influência dessas diferenças no compartilhamento do proveito econômico e no aprimoramento da qualidade de vida dos cooperados:

O intuito lucrativo, traço genérico de todas as sociedades empresárias, na cooperativa é substituído pelo proveito comum resultante do esforço solidário dos cooperados. Mais que a agregação de capitais, o que conta no espírito do cooperativismo é a ajuda mútua. A cooperativa visa, não ao proveito egoístico do capitalista (que agrega capitais, assume riscos para obter lucro), mas por meio do desenvolvimento econômico e social que propiciar, à melhoria da qualidade de vida de seus membros. O resultado individualista, proporcional ao capital investido e o risco assumido, é substituído pelo proveito geral de todos os membros do corpo social (REQUIÃO, 2013b, p. 142).

Considerando-se a premissa de facilitar a organização do trabalho daqueles indivíduos que não possuem capital ou conhecimento para se inserir em outros tipos societários, fez-se necessária a edição da Lei Federal nº 5.674/71.

Os arts. 3º, 4º, 29 e 37 da citada lei tratam da criação das sociedades cooperativas, nos seguintes termos:

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.
[...]

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a ruína, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades 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, facultado, porém, o 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 e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;
- VI - Quórum para o funcionamento e deliberação da Assembleia Geral baseado no número de associados e não no capital;
- VII - retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembleia Geral;
- VIII - indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;
- IX - Neutralidade política e discriminação religiosa, racial e social;
- X - Prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;
- XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

[...]

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

Art. 37. A cooperativa assegurará a igualdade de direitos dos associados sendo-lhe defeso:
I - Remunerar a quem agencie novos associados;
II - Cobrar prêmios ou ágio pela entrada de novos associados ainda a título de compensação das reservas;
III - estabelecer restrições de qualquer espécie ao livre exercício dos direitos sociais (BRASIL, 1971).

Apesar das inúmeras vantagens proporcionadas pelo cooperativismo, principalmente no que tange à autonomia que os indivíduos detêm para gerir seus próprios interesses, esse sistema de organização do trabalho sofre questionamentos, principalmente por não oferecer ao cooperado a oportunidade de receber o 13º salário, as férias e o aviso prévio (PASTORE, 2008, p. 61). Mas tal fato tem explicação na própria existência do cooperativismo, ou seja, o cooperativismo, por possuir um estatuto particular, diverso do que prevê a CLT, não garante tais direitos ao trabalhador, entretanto assegura “fundos equivalentes as obrigações trabalhistas” (PASTORE, 2008, p. 61). Assim, apesar de mínimos detalhes e nomenclatura diferenciada, as cooperativas de trabalho, do mesmo modo como a CLT, estabelecem mecanismos que visam proteger os interesses do trabalhador.

Vale destacar, quanto aos direitos garantidos pela CLT, como férias, 13º salário, FGTS, seguro desemprego, entre outros, que os cooperados podem, democraticamente, recriá-los na cooperativa, por meio da destinação de recursos para um Fundo de Benefícios Sociais por eles criado.

De fato, para que se possa melhor entender o cooperativismo de trabalho, é necessário que se faça um mapa demonstrativo sobre os direitos dos cooperados e os direitos garantidos na legislação trabalhista vigente.

Quadro 1 – Comparação entre os direitos dos cooperados previstos na Lei nº 12.690/12 e os direitos trabalhistas previstos no Decreto-Lei nº 5.452/43 (CLT)

DIREITOS DOS COOPERADOS (Lei nº 12.690/12)	DIREITOS PREVISTOS NA CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43)
Direito de apresentar e defender suas propostas	Não tem esse direito
Direito de votar e ser votado nas assembleias da cooperativa	Não tem esse direito
Direito à sua parcela nos resultados econômicos da cooperativa sempre no fim de cada ano	Não tem esse direito; para ter direito à PLR (participação nos lucros e resultados), é necessária previsão em CCT (convenção coletiva)

DIREITOS DOS COOPERADOS (Lei nº 12.690/12)	DIREITOS PREVISTOS NA CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43)
Direito de retenção no importe de 10% do valor da sua remuneração, para garantir retirada anual em dezembro, sem prejuízo da distribuição dos lucros	Tem apenas gratificação natalina calculada sobre o salário e não sobre apuração de resultados
Direito às remunerações indiretas e outros benefícios criados em assembleia	Não tem esse direito, a não ser mediante cláusula benéfica do contrato de trabalho
Retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas	Salários não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculados de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas
Duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários	Duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários
Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos	Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos
Repouso anual remunerado (mas o valor é definido pelo estatuto ou pela assembleia geral da cooperativa)	Férias acrescidas de 1/3 constitucional
Retirada para o trabalho noturno superior à do diurno	Remuneração para o trabalho noturno superior à do diurno
Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas	Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas
Seguro de acidente de trabalho	Não tem esse direito

Fonte: Mendes (2017).

Levando em consideração esse quadro comparativo de direitos, muito se questiona acerca de três direitos que o cooperado não possui de forma direta: férias acrescidas de 1/3 constitucional, gratificação natalina, bem como o FGTS. Nesse diapasão, cumpre entender cada um desses direitos:

a) **Direito a férias acrescidas de 1/3 constitucional** – Trata-se do período de descanso anual, concedido ao empregado que trabalhar doze meses consecutivos para o mesmo empregador. Instituído em decreto publicado em 1925, o benefício, inicialmente bastante desrespeitado e com apenas 15 dias de duração, foi um marco no direito trabalhista do Brasil e sofreu várias alterações no decorrer dos anos. Tal período é tecnicamente dividido pela doutrina jurídica especializada em “aquisitivo” e “concessivo”¹². Representa o descanso ao qual o funcionário tem direito, para eliminar um pouco do estresse físico e mental causado pelo

¹² O período aquisitivo ocorre a doze meses trabalhados; durante ele o trabalhador obtém o direito aos trinta dias de férias, que devem ser gozados dentro do período concessivo. O período concessivo de férias são os doze meses posteriores ao período aquisitivo, sendo sua concessão uma faculdade do empregador.

trabalho. A concessão de férias é ato exclusivo do empregador e independe de pedido ou consentimento do trabalhador.

Vale lembrar que a Lei nº 12.690/12 assegurou ao cooperado o direito a repouso anual remunerado, mesmo não acrescido de 1/3. Em contrapartida, ele tem direito a participação nos lucros da cooperativa no fim de cada exercício, o que pode lhe conferir uma remuneração superior ao terço constitucional previsto para os empregados celetistas.

b) **Gratificação natalina** - Conhecida como 13º salário, a gratificação natalina foi instituída no Brasil em 1962, para garantir ao trabalhador o correspondente a 1/12 de sua remuneração mensal. Trata-se, em outras palavras, do pagamento de um “salário extra” ao trabalhador ao término de cada ano.

De fato, verifica-se que a gratificação natalina não é um favor e sim uma reposição de perdas de valores salariais verificadas no decorrer do ano em virtude da organização do calendário. Nesse sentido, se, por exemplo, o trabalhador recebe R\$ 1.000,00 por mês e o mês tem 4 semanas, significa que ele ganha por semana R\$ 250,00. Como um ano tem 52 semanas, se multiplicarmos R\$ 250,00 (salário semanal) por 52 (número de semanas anuais) o resultado será R\$ 13.000,00. Mas sem o 13º salário, ele teria recebido em um ano apenas R\$ 12.000,00. O pagamento do 13º salário existe, então, apenas para compensar esse “prejuízo” suportado mensalmente pelo trabalhador celetista.

Em relação ao cooperado a situação é diferente, pois ele recebe por produção e não por mês. Sendo assim, não há perdas passíveis de restituição e que justifiquem o pagamento da gratificação natalina. Além disso, no caso das cooperativas de trabalho, a retirada anual de lucros pode superar os valores atribuídos ao empregado celetista e compensar a inexistência do 13º salário.

c) **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS:** O FGTS é um direito fundamental do trabalhador empregado, tem caráter social e é garantido pelo art. 7º da CR/88. O Fundo foi idealizado como regime alternativo à antiga estabilidade no emprego, assegurada pelo art. 157, XII, da Constituição de 1946 (CR/46) e originalmente regulada pelos arts. 492 a 500 da CLT. O regime de estabilidade era muito criticado, pois os empregadores procuravam dispensar o empregado em vias de completar 10 anos de serviço na mesma empresa para, logo após, readmiti-lo e assim quebrar a estabilidade decenal. Para corrigir esse problema, a Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, instituiu o FGTS, e foi regulamentada pelo Decreto nº 59.820, de 20 de dezembro de 1966. Sobre este tema, observa Martins (2017) que, mesmo com a estabilidade prevista na CR/46, o novo regime do FGTS era constitucional, pois tratava-se de opção do empregado, que deveria renunciar à estabilidade decenal para ter direito ao FGTS. Na

Constituição de 1967, o inciso XIII do art. 158 previu “estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente” (BRASIL, 1967). Assim, constitucionalizou-se o regime de opção do empregado. A redação foi mantida pelo inciso XIII do art. 165 da Emenda Constitucional nº 1/69. A Constituição de 1988, por sua vez, estabeleceu o FGTS como um direito do trabalhador empregado, previsto no inciso III do art. 7º. Extinguiu-se, então, o regime alternativo da estabilidade, respeitando-se apenas os direitos adquiridos (no caso, a estabilidade adquirida até a promulgação da nova Constituição, em 5 de outubro de 1988). Nesse sentido, de fato, as cooperativas de trabalho podem prever a criação de um fundo de amparo ao associado, muito semelhante ao FGTS, garantido, por exemplo, pelos bancos de cooperativas existentes no país, como o Banco de Cooperativas do Brasil S.A. (Bancoob). (MARTINS, 2017). Nada obstante, diante do advento da Lei de Terceirização, Lei nº 13.429/17, surgiu o seguinte questionamento: quais são as vantagens e desvantagens de uma sociedade cooperativa e quais os motivos que levam à criação de uma cooperativa em detrimento de uma sociedade empresária com finalidade mercantil?

Quadro 2 – Comparação entre a sociedade cooperativa e a sociedade mercantil

Cooperativa	Sociedade mercantil
Os resultados retornam aos sócios de forma proporcional as suas operações	Os resultados retornam aos sócios proporcionalmente ao número de cotas ou ações, salvo outro ajuste entre os sócios
Valoriza o trabalhador e suas condições de trabalho e vida	Contrata o trabalhador como força de trabalho
Promove a integração-cooperação	Promove a concorrência
Compromisso educativo, social e econômico	Compromisso econômico

Fonte: Elaborado pela autora com base em Pupe (2012, p. 20).

O mesmo tipo de quadro comparativo vale para a análise dos direitos e deveres dos cooperados.

Quadro 3 – Direitos e deveres dos membros da cooperativa

Direitos	Deveres
<ul style="list-style-type: none"> • Votar e ser eleito • Participar de todas as operações da cooperativa • Receber retorno proporcional ao seu trabalho no fim do ano • Examinar livros e documentos • Convocar a assembleia caso seja necessário • Pedir esclarecimentos ao Conselho de Administração • Opinar e defender suas ideias • Propor ao C.A. e C.F. medidas de interesse da cooperativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Operar com a cooperativa • Participar das assembleias da cooperativa • Entregar toda a sua produção à cooperativa • Acatar a decisão da maioria • Votar nas eleições • Cumprir seus compromissos com a cooperativa • Manter-se informado a respeito da cooperativa • Denunciar falhas • Acompanhar os eventos de educação cooperativista

Fonte: Elaborado pela autora com base em Pupe (2012, p. 20).

Diante do exposto até o momento, resta demonstrar, com base no entendimento de Pastore (2008), como se constitui uma cooperativa de trabalho:

- a) **CONCEITOS DE COOPERATIVAS PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS COOPERATIVA DE TRABALHO** – A Cooperativa de trabalho, é uma espécie de cooperativa também denominada cooperativa de mão-de-obra, é a sociedade formada por operários, artífices, ou pessoas da mesma profissão ou ofício ou de vários ofícios de uma mesma classe, que, na qualidade de associados, prestam serviços a terceiros por seu intermédio. [...]
- b) **FORMAÇÃO DO QUADRO SOCIAL E ASSOCIADOS** - O ingresso nas cooperativas é livre a todos que desejarem utilizar os serviços prestados pela mesma, desde que adiram aos propósitos sociais e preencham as condições estabelecidas no estatuto (art. 29 da Lei 5.764/71). A eliminação do associado é aplicada em virtude de infração legal ou estatutária, ou por fato especial previsto no estatuto, mediante termo firmado por quem de direito no Livro de Matrícula, com os motivos que a determinaram (art. 33). [...]
- c) **CAPITAL SOCIAL** - O capital social será fixado em estatuto e dividido em quotas-parte que serão integralizadas pelos associados, observado o seguinte: O valor das quotas-parte não poderá ser superior ao salário mínimo; O valor do capital é variável e pode ser constituído com bens e serviços; [...]
- d) **DENOMINAÇÃO SOCIAL** - Neste tipo societário será sempre obrigatória a adoção da expressão “Cooperativa” na denominação.
- e) **ATA PARA CONSTITUIÇÃO DE COOPERATIVA** - A ata da assembleia deve indicar (art. 15 da Lei 5.764/71):
 - a) Local, hora, dia, mês e ano de sua realização;
 - b) Composição da mesa: nome completo do presidente e secretário;
 - c) Nome, nacionalidade, idade, estado civil, documento de identidade, seu número e órgão expedidor, nº do C.P.F., profissão, domicílio e residência dos associados;
 - d) Valor e número de quotas-parte de cada cooperado, quando existir capital, forma e prazo de integralização; [...]
- f) **ADMINISTRAÇÃO** - A sociedade cooperativa será administrada por uma diretoria ou conselho de administração ou ainda outros órgãos necessários à administração previstos no estatuto, composto exclusivamente de associados eleitos pela assembleia geral, com

- mandato nunca superior a quatro anos sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 do conselho de administração. [...]
- g) **AUTORIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO** - O artigo 17 da Lei 5.764/71 determina que as cooperativas deverão apresentar o pedido de autorização de funcionamento acompanhada da documentação relativa aos atos constitutivos ao respectivo órgão federal de controle. [...]
- h) **LIVROS** - Além dos livros para controle e escrituração contábil e fiscal exigidos pela legislação, a cooperativa deverá ter os seguintes livros:
- De Matrícula;
 - De Presença de associados às Assembleias Gerais;
 - De Atas das Assembleias Gerais;
 - De Atas do Conselho de Administração;
 - Atas do Conselho Fiscal. [...]
- i) **VISTO DO ADVOGADO** - A ata e o estatuto deverão conter o visto do advogado, com indicação do nome e número de inscrição na respectiva seccional da Ordem dos Advogados do Brasil, se a cooperativa não se enquadrar como Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte, juntamente com a constituição (art. 36 do Decreto 1.800, 30 de janeiro de 1996). (...).
- j) **ATOS NÃO COOPERATIVOS** - Os atos não-cooperativos são aqueles que importam em operação com terceiros não associados. Alguns exemplos: a comercialização ou industrialização, pelas cooperativas agropecuárias ou de pesca, de produtos adquiridos de não associados, agricultores, pecuaristas ou pescadores, para completar lotes destinados ao cumprimento de contratos ou para suprir capacidade ociosa de suas instalações industriais;
- k) **PREJUÍZO APURADO NAS OPERAÇÕES COM ATOS NÃO-COOPERATIVOS** - O resulta o negativo do exercício (ato não-cooperativo) deve ser levado à Reserva Legal e, se insuficiente sua cobertura, pode ser deduzido das sobras após as destinações para reservas legais obrigatórias (sobras líquidas). No entanto, se forem insuficientes essas compensações, o saldo remanescente será rateado entre associados. [...]
- l) **SOBRAS LÍQUIDAS RESULTANTES DAS OPERAÇÕES** - A apuração dos resultados do exercício social e o levantamento do balanço geral serão realizados no dia 31 (trinta e um) de dezembro de cada ano. Os resultados serão apurados segundo a

natureza das operações ou serviços, pelo confronto das respectivas receitas com as despesas diretas e indiretas. [...]

m) DISSOLUÇÃO E LIQUIDAÇÃO - A sociedade cooperativa se dissolverá de pleno direito:

- Quando a assembleia geral assim deliberar;
- Pelo decurso de seu prazo de duração, já que poderá ser constituída por prazo determinado;
- Pela consecução dos objetivos predeterminados;

n) VEDAÇÃO DE OPÇÃO PELO SIMPLES NACIONAL (LC 123/2006) - As Cooperativas (exceto as de consumo) não poderão aderir ao Simples Nacional, conforme o disposto no artigo 3º da Lei, no parágrafo 4º, inciso VI, da LC 123/2006. Entretanto, aplica-se às sociedades cooperativas que tenham auferido, no ano-calendário anterior, receita bruta até o limite definido no inciso II do caput do art. 3º da Lei Complementar 123/2006, nela incluídos os atos cooperados e não-cooperados, o disposto nos Capítulos V a X, na Seção IV do Capítulo XI, e no Capítulo XII da referida Lei Complementar: [...]

o) RETENÇÃO NA NOTA FISCAL DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO - As importâncias pagas ou creditadas pelas pessoas jurídicas a cooperativas de trabalho, relativas a serviços pessoais que lhes forem prestados por associados destas ou colocados à disposição estão sujeitos à retenção do imposto de renda na fonte pela alíquota de 1,5% (Lei 8.981/95, art. 64). Este valor será compensado com o imposto que tiver que ser retido pela cooperativa, por ocasião do pagamento ao associado. [...]

p) PAGAMENTOS DE RENDIMENTOS A ASSOCIADOS - Os pagamentos de rendimentos a associados, decorrentes de serviços prestados, estão sujeitos à tributação pela tabela do Imposto de Renda na Fonte. [...] (PASTORE, 2008, p. 214-217).

Considerando a complexidade no que tange à constituição de uma cooperativa de trabalho, convém abordar as vantagens referentes aos benefícios fiscais, embora, do ponto de vista fiscal, não haja, em princípio, diferença entre os impostos que incidem sobre produtos vendidos por uma cooperativa ou por uma empresa mercantil.

Nesse sentido, Pastore (2008) aborda quais tributos podem incidir sobre a cooperativa de trabalho. São eles:

- Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF): os associados de uma cooperativa devem recolher o IRPF.

- Programa de Integração Social (PIS): as cooperativas estão sujeitas ao pagamento desse tributo de duas formas (1. Alíquota de 1% sobre a folha de pagamento mensal dos empregados; e 2. Sobre a receita bruta, calculada a alíquota de 0,65% a partir de 1/2/2003 (PASTORE, 2008, p. 237-247).

A lei determina que, no caso de a cooperativa ter funcionários contratados, deve ser descontado 1% do valor pago. Além disso, 0,65% deve ser descontado sobre o faturamento total da cooperativa.

- Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS): as cooperativas estão isentas do recolhimento, mas apenas em relação aos atos cooperativos de suas finalidades. O ato cooperativo não é uma operação de mercado, nem contrato de compra e venda, e também não gera faturamento e nem receita. Por isso, não há incidência da COFINS.
- Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSSL): o resultado positivo obtido pelas cooperativas nas operações realizadas com os seus associados (atos cooperativos) não integra a base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido. As cooperativas ficam isentas da CSSL (PASTORE, 2008, p. 237-247).

Mesmo que a cooperativa tenha tido menos gastos que o previsto, isso é equiparado à distribuição de lucro entre sócios de uma empresa e, logo, não é tributável.

- Imposto de Renda sobre o Lucro Líquido (RLL): não há incidência nos atos cooperativos. Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ): o regulamento do Imposto de Renda é taxativo. Nas cooperativas que operam com associados (praticando o ato cooperativo), as sobras existentes no encerramento do balanço não são tributadas, considerando que a cooperativa não é sociedade comercial (PASTORE, 2008, p. 237-247).

Seja qual for o ramo de atuação de uma cooperativa, ela nunca é considerada contribuinte porque seu propósito é auxiliar os associados, já que todo o dinheiro que recebe ou vai para os cooperados, ou serve para cobrir as despesas. A cooperativa não paga imposto porque é entendida como uma sociedade não comercial.

- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): somente é recolhido para os empregados da cooperativa. Não há recolhimento para os cooperados (PASTORE, 2008, p. 237-247).

Uma cooperativa só deve recolher o FGTS se tiver funcionários contratados.

- Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS): incide um percentual de 15% sobre a retirada de cada cooperante, se eles forem autônomos (inscritos na Previdência Social). A contribuição será de 20% sobre o salário-base de cada associado. É importante ressaltar que a obrigação do recolhimento é de exclusiva responsabilidade da cooperativa (PASTORE, 2008, p. 237-247).

A cooperativa em si não tem que recolher INSS. Quem deve são os cooperados, e a cooperativa tem como dever reter 11% da remuneração dos associados e passar para o Governo.

Se a cooperativa presta serviços para entidades filantrópicas ou beneficentes, que não recolhem contribuições previdenciárias, o desconto sobre os rendimentos dos cooperados é de 20%.

- Imposto Sobre Serviço (ISS): a maioria dos municípios brasileiros cobra o ISS sobre o total do faturamento. Entretanto, vários especialistas entendem que a única receita operacional da cooperativa de trabalho é a taxa de administração, que se tornaria o fato gerador do ISS (PASTORE, 2008, p. 237-247).

O ISS incide sobre o valor dos serviços prestados, cujo cálculo varia de município a município.

- Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS): havendo circulação de mercadorias ou prestação de serviços tributáveis, a cooperativa estará sujeita à cobrança de ICMS, de acordo com a legislação estadual em que efetuar as operações (PASTORE, 2008, p. 237-247).

No caso de cooperativas de trabalho não há desconto, mas em alguns estados cooperativas de produção, agrícolas ou de consumo podem pagar uma taxa.

De modo geral, é complicado tratar da tributação das cooperativas de trabalho no Brasil, porque a lei estabelece uma coisa e a prática leva a fazer outra. A cooperativa paga qualquer tributo, desde que haja o fato gerador¹³. Nem sempre as alíquotas são únicas, e podem acontecer mudanças no decorrer do tempo, sendo aconselhável a orientação de um profissional contábil capacitado na hora de se traçar um estudo da viabilidade econômica ou no momento do recolhimento por parte da cooperativa.

Conceitualmente, o ato cooperativo não é fato gerador dos tributos sobre o lucro, portanto não há incidência de Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ). Na prática, a cooperativa não tem isenção de tributos. Ao praticar ato não cooperativo, ela deve oferecer o resultado positivo dessas operações à tributação. Já pessoa física (cooperado) deve recolher Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) e previdência social (INSS).

Denominam-se atos cooperativos aqueles praticados entre a cooperativa e seus associados, entre estes e aquelas e pelas cooperativas entre si quando associadas, para consecução dos objetivos sociais. O ato cooperativo não implica operação de mercado, nem contrato de compra e venda de produto ou mercadoria.

Desde que não se enquadrem nas condições de obrigatoriedade de apuração do lucro real, as sociedades cooperativas também poderão optar pela tributação com base no lucro presumido. Essa opção deverá ser manifestada com o pagamento da primeira ou única quota do

¹³ Fato gerador do tributo é a ocorrência, em si, que traz à tona a exigência do respectivo ônus para o contribuinte.

imposto devido, correspondente ao primeiro período de apuração de cada ano-calendário, e será definitiva em relação a todo o ano-calendário.

As sociedades cooperativas não poderão optar pelo Sistema Integrado de Pagamento de Imposto e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples), porque são regidas por lei própria que estabelece tratamento especial perante a legislação do imposto de renda. As sociedades cooperativas (exceto as de consumo) não poderão aderir ao Simples Nacional. Tais disposições se encontram na Lei nº 9.430/96 (art. 26, § 1º), Lei nº 9.718/98 (arts. 13, § 1º, e 14; bem como na Lei Complementar nº 123/06 (art. 3º, § 4º, VI).

4 ANÁLISE ESTRATÉGICA DO DIREITO – CONCEITO E FINALIDADE

Na atualidade, o Direito é visto como uma ciência pautada no conflito, ora reprimido por ela, ora prevenido por ela. Mas pressupõe-se, obrigatoriamente, a existência de um conflito real ou imaginário.

De fato, apesar de muitas relações conflituais serem tratadas pelo Direito, existe um sem-número de outras relações jurídicas não conflituosas que são estruturadas pelo Direito. Por isso, é necessário o desenvolvimento de um outro modelo mental voltado para a análise estratégica do Direito. (GABRICH, 2010).

Trata-se de uma nova e necessária maneira de encarar o Direito e as normas jurídicas. É fundamental o pensar jurídico estratégico, direcionado para a estruturação dos objetivos traçados pelas pessoas, empresas e Estado, objetivando o menor custo tanto no que tange ao aspecto financeiro quanto ao aspecto de utilização do tempo. É uma evolução metodológica e uma mudança do modelo mental ainda dominante no Direito, que pode e deve ser realizada por meio do estudo jurídico que vislumbra principalmente estruturar objetivos das pessoas, das empresas e do Estado, da forma mais eficiente possível, preferencialmente sem conflito e, se este porventura surgir, sem processo judicial para dirimi-lo. (GABRICH, 2010),

Desde a Antiguidade, a sociedade vem sofrendo inúmeras e significativas modificações, cujos resultados passaram a ser sentidos em todas as suas dimensões, paradigmaticamente, a partir do início deste século. A ruína do Estado como agente econômico, social e político, os novos conflitos ideológicos marcados pela falta de razão do terrorismo internacional, as novas relações sociais e familiares, as novas e imediatas formas de comunicação e informação e o domínio da lógica capitalista são apenas alguns exemplos marcantes dessa realidade. (GABRICH, 2010).

O Direito, como ciência, não pode mais ficar fechado em si mesmo, com todo o seu aparato de signos, princípios e métodos. É necessário neste novo século que ele se abra para as múltiplas e complexas informações e interconexões que o cercam.

Esse olhar estratégico em relação ao Direito o coloca em posição de comunicar-se com todas as outras disciplinas e ciências do conhecimento humano, tais como: economia, sociologia, filosofia, antropologia e mesmo aquelas tidas mais estranhas ao estudo jurídico (matemática, estatística, entre outras). E esta perspectiva inter, multi e transdisciplinar no Direito pode ser o início para a renovação tão necessária de uma ciência até agora muito presa a uma dogmática rígida e ultrapassada.

Uma visão mais moderna do Direito é, sem dúvida, um exercício salutar para um reposicionamento da ciência, o que culminará, inclusive, no resgate de uma nova concepção ética, com diversas consequências na organização da vida social e no cotidiano das pessoas.

A Teoria do Direito precisa urgentemente passar por uma redefinição. Embora o poder público tenha sido rápido em atender às novas reivindicações dos parlamentares, mediante a edição de um número considerável de leis inerentes a assuntos trabalhistas, fiscais e previdenciários, algumas delas vêm se mostrando questionáveis sob o ponto de vista de sua efetividade regulatória, uma vez que a ciência do Direito, tradicionalmente fundada em uma dogmática antropocentrismo¹⁴, restritiva e individualista, não consegue atender aos clamores de uma sociedade altamente complexa, como a sociedade brasileira.

Essa ineficácia não está somente presente na seara jurídica. O sistema econômico, embora com alguns avanços, também tem apresentado resistências às mudanças necessárias e decorrentes de uma nova realidade econômica, social e geopolítica. E isso ocorre pelo fato de seu paradigma produtivo se encontrar ainda centralizado, principalmente, no Brasil, no patrimonialismo, na dominação do capital e na transformação industrial em escala de massa. O Direito, historicamente atrelado à economia, acaba sofrendo reflexos desses paradigmas ultrapassados, e, diante disso, não se pode deixar de considerar a efetiva ruína da organização econômica tradicional e do próprio Estado como agente regulador. Essa ruína do Estado está amplamente evidenciada, sobretudo nos altíssimos índices de desemprego no país. Por isso, também, repensar o modelo mental do Direito acaba sendo essencial para a evolução da estruturação da atividade econômica e também das relações de trabalho.

Na realidade, o atual modelo trabalhista é protecionista e muitas vezes não consegue abordar os contornos reais dos casos concretos da atividade econômica atual. Verifica-se que o Poder Judiciário trabalhista se encontra assoberbado de ações e, mesmo pautados os julgamentos pelo princípio da celeridade, os processos têm sido lentos e direcionados por intermináveis pleitos, sem que se vislumbre a técnica necessária para promover seu deslinde, o que leva a entender que esse modelo é arcaico e ineficaz.

Somente entre os anos de 2012 a 2014, houve um aumento no número de interposição de processos trabalhistas superior a 47%, conforme ilustra a Tabela 1.

¹⁴ Oriunda do antropocentrismo, a dogmática antropocentrismo se propõe a identificar princípios e estratégias que são do mundo (humanismo).

Tabela 1 – Justiça do Trabalho: comparação entre processos e servidores no 1º e no 2º graus (2012-2014)

Tribunal Regional do Trabalho	Casos Novos: Médio no Triênio 2012 - 2014				Tramitação: Ano de 2014				Servidores da Área Judiciária: Ano de 2014			
	1º Grau	2º Grau	Proporção 1º Grau	Proporção 2º Grau	1º Grau	2º Grau	Proporção 1º Grau	Proporção 2º Grau	1º Grau	2º Grau	Proporção 1º Grau	Proporção 2º Grau
TRT 01ª Região (RJ)	293.786	63.278	82%	18%	562.606	97.087	85%	15%	2.134	928	70%	30%
TRT 02ª Região (SP)	663.149	105.913	86%	14%	1.260.204	136.235	90%	10%	3.256	1.163	74%	26%
TRT 03ª Região (MG)	323.070	71.490	82%	18%	567.108	90.698	86%	14%	2.256	758	75%	25%
TRT 04ª Região (RS)	216.903	58.999	79%	21%	480.679	87.525	85%	15%	1.996	772	72%	28%
TRT 05ª Região (BA)	155.950	37.325	81%	19%	421.012	59.709	88%	12%	1.526	415	79%	21%
TRT 06ª Região (PE)	156.797	20.604	88%	12%	280.596	24.932	92%	8%	931	293	76%	24%
TRT 07ª Região (CE)	69.916	8.909	89%	11%	222.323	16.092	93%	7%	494	247	67%	33%
TRT 08ª Região (PA/AP)	96.903	11.939	89%	11%	138.137	15.928	90%	10%	730	204	78%	22%
TRT 09ª Região (PR)	183.528	41.523	82%	18%	379.635	56.891	87%	13%	1.385	488	74%	26%
TRT 10ª Região (DF/TO)	77.556	14.929	84%	16%	167.999	21.671	89%	11%	578	299	66%	34%
TRT 11ª Região (AM/RR)	69.037	9.391	88%	12%	106.828	12.419	90%	10%	371	241	61%	39%
TRT 12ª Região (SC)	102.657	22.383	82%	18%	224.425	29.841	88%	12%	815	329	71%	29%
TRT 13ª Região (PB)	45.443	9.665	82%	18%	76.589	14.951	84%	16%	447	272	62%	38%
TRT 14ª Região (RO/AC)	36.637	5.813	86%	14%	70.649	7.515	90%	10%	374	103	78%	22%
TRT 15ª Região (Campinas)	365.281	91.500	80%	20%	1.023.763	150.957	87%	13%	2.382	702	77%	23%
TRT 16ª Região (MA)	48.185	8.148	86%	14%	128.545	13.803	90%	10%	235	117	67%	33%
TRT 17ª Região (ES)	46.600	12.021	79%	21%	89.196	20.573	81%	19%	374	216	63%	37%
TRT 18ª Região (GO)	105.475	14.756	88%	12%	169.865	18.629	90%	10%	545	197	73%	27%
TRT 19ª Região (AL)	45.451	4.438	91%	9%	115.806	8.388	93%	7%	321	126	72%	28%
TRT 20ª Região (SE)	26.434	5.083	84%	16%	62.437	7.435	89%	11%	168	113	60%	40%
TRT 21ª Região (RN)	36.184	7.995	82%	18%	124.532	13.408	90%	10%	352	187	65%	35%
TRT 22ª Região (PI)	33.369	7.898	81%	19%	60.673	10.720	85%	15%	171	131	57%	43%
TRT 23ª Região (MT)	47.693	9.061	84%	16%	90.959	12.474	88%	12%	411	169	71%	29%
TRT 24ª Região (MS)	40.829	7.714	84%	16%	77.642	10.065	89%	11%	325	143	69%	31%
Justiça do Trabalho	3.286.834	650.773	83%	17%	6.902.207	937.945	88%	12%	22.576	8.614	72%	28%

Fonte: Conselho Nacional de Justiça (2015).

Outro aspecto relevante se pauta no fato de que o empregador, além de se sujeitar a um modelo protecionista, se encontra submerso em um complicado sistema tributário que inviabiliza e/ou dificulta novas contratações. Assim, a melhor maneira de alcançar os objetivos humanos, econômicos e sociais contemporâneos é a busca de novas perspectivas; tais como a mudança dos paradigmas trabalho x emprego, renda x salário. E a estruturação jurídica dessas novas perspectivas, por meio das cooperativas de trabalho, pode ser uma das soluções possíveis e eficientes.

O ideal de trabalho proposto no cooperativismo é realizado de forma que as pessoas possam atingir seus objetivos sociais e financeiros por meio da colaboração mútua. Porém, para que esse modelo seja efetivo, é necessário que ocorra uma mudança de paradigma mental, que

pode iniciar-se pela diferenciação entre salário e renda, entre trabalho e emprego. Mas, para que isso ocorra, é preciso, antes de tudo, entender tais conceitos.

A renda, no conceito consagrado há mais de duzentos anos pelos economistas da escola clássica (liberal), é o que se tem quando um patrimônio é acrescido a partir de si mesmo, é uma receita gerada por algum tipo de investimento. Já o salário é a contraprestação paga pelo empregador pelos serviços prestados pelo empregado, é fruto do trabalho e, portanto, este só o recebe se tiver cumprido com suas obrigações e jornada.

No que tange à dicotomia trabalho x emprego, é importante ressaltar que, apesar de as duas palavras serem usadas para explicar o “ofício”, na prática elas são bem diferentes. Enquanto “trabalho” está ligado a objetivos e realizações profissionais, “emprego” é simplesmente uma forma de obter renda.

4.1 ANÁLISE ESTRATÉGICA DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO À LUZ DA LEI Nº 13.429/17

A Constituição da República Federativa do Brasil, em vigor desde 1988 concedeu ao conceito de dignidade da pessoa humana lugar de princípio fundamental da República, fato que, para o Direito do Trabalho, possui relevância ímpar no que diz respeito à interpretação de suas regras. Assim, diante do valor superior do princípio da dignidade humana, passa este a servir de cânone interpretativo para as relações entre trabalhadores e empregadores. Assim, torna-se passível de afirmação que o mesmo movimento realizado no campo civilista vem a ocorrer no Direito do Trabalho, no sentido de buscar a função social de seus institutos, realocando o ser humano no centro do sistema jurídico. Em outras palavras, o contrato de trabalho também necessita romper com o paradigma liberal e passar a ocupar uma “nova ordem pública constitucional”, fruto de um Estado de Bem-Estar Social. (MARTINS, 2017),

Se em um passado recente o trabalho assumiu a posição de direito fundamental, diante da necessidade da proteção da pessoa humana e da busca de solução para problemas como a crise econômica, a revolução tecnológica, entre outros, atualmente exige-se que o Direito do Trabalho forneça as respostas adequadas para as necessidades e objetivos das pessoas. Assim, o Direito do Trabalho é provocado a formular respostas normativas estratégicas, que atendam aos novos fins sociais e econômicos da atualidade, e que possam ser conciliadas com os valores constitucionais, com especial atenção à tutela da pessoa humana, em uma sociedade globalizada.

Nesse sentido, o trabalho se apresenta na sociedade multifacetada, não se limitando aos moldes clássicos em que operava no decorrer do século XX, onde havia, em sua maioria,

condições similares de trabalho, com normas que se encaixavam de forma quase que exata às situações fáticas. Destarte, segundo o mencionado autor, há uma espécie de crise que sufoca o Direito do Trabalho e que o revigora a partir de uma releitura constitucionalizada. (DELGADO, 2017).

A crise que asfixia o Direito do Trabalho pode ser solucionada a partir dessa nova ventilação constitucional. O convite que fazemos é emergirmos das profundezas do Direito do Trabalho para essa superfície constitucional translúcida e, uma vez lá, respirarmos novos ares, revigorarmos nossos pulmões, para, dotados de novo fôlego, mergulharmos novamente a espessura da disciplina trabalhista e nela espalhamos todo o oxigênio axiológico apreendido no caminho (DELGADO, 2017, p. 214).

Essa releitura constitucional pode começar a ser analisada a partir das cooperativas de trabalho, que podem garantir o retorno de profissionais ao mercado de trabalho com vantagens competitivas em relação às empresas comerciais, garantindo-se a eficácia do princípio de respeito à dignidade da pessoa humana.

A relação de trabalho sempre foi diretamente influenciada pelas transformações sociais, que ao longo da nossa história chegam a ser incalculáveis. Antigamente a escravidão, a servidão e as corporações de ofício eram algumas das formas de trabalho adotadas. Porém o marco principal para a evolução do Direito do Trabalho está intimamente ligado à Revolução Industrial do século XVIII, que impôs uma nova relação entre o trabalho e o capital. (FERRAZ, 2017).

Devido ao rápido crescimento econômico, a população foi atraída para os grandes centros em busca de trabalho nas fábricas; a partir do surgimento de grandes indústrias e o advento das máquinas, as formas e condições de trabalho foram intensamente modificadas, passando os trabalhadores das fábricas a vender sua força de trabalho em troca de um salário. Além disso, deve-se considerar o êxodo rural, que levou várias pessoas dos campos para os centros urbanos, o que aumentou ainda mais o índice de desemprego. (FERRAZ, 2017),

Como no fim do século XIX e início do século XX se pregava uma intervenção mínima do Estado na economia e nas relações sociais, os trabalhadores ficavam sujeitos à lei da oferta e da procura. Ou seja, havendo grande procura e pouca oferta, o trabalhador tinha que se submeter a condições desumanas de trabalho, ficando à mercê da vontade dos empregadores. Nesse contexto, a sociedade proletária, frente às dificuldades acima apresentadas (pouca oferta de empregos, baixos salários, horas extensas de trabalho) passou a cobrar do Estado uma ação firme de regulamentação das relações de trabalho. Este, por sua vez, começou a intervir e proporcionar proteção jurídica e econômica ao trabalhador por meio de leis que estabelecessem minimamente as condições do trabalho e melhorias sociais. (BEZERRA LEITE, 2015).

Nos países desenvolvidos¹⁵, os trabalhadores perderam cargos e funções devido à informatização do trabalho e à migração das empresas para países subdesenvolvidos; já nos países subdesenvolvidos¹⁶, por terem se tornado objeto de interesse das grandes empresas, os trabalhadores cumpriam suas imposições, pois suas economias dependiam dessas empresas para se desenvolver. Assim, o poder estatal começou a perder força para a economia de mercado, cedendo às pressões do capitalismo, recuando nas conquistas sociais alcançadas e se submetendo às vontades dessas empresas, concedendo inclusive isenções fiscais para que elas pudessem se estabelecer em seus territórios.

O argumento neoliberal¹⁷ (movimento evidenciado no Brasil no fim dos anos 1990), surge com bastante força pregando que o aumento da demanda de emprego ajudaria as empresas a diminuir os custos com os respectivos encargos trabalhistas por meio do recuo do Estado nas questões sociais e trabalhistas (SANTOS; GOUVEIA; VIEIRA, 2017).

Nasce assim uma política que visa atender às determinações de um processo de inserção do trabalhador no mercado de trabalho e que promete prosperidade econômica e abertura de diversos postos de trabalho com diminuição dos encargos trabalhistas mediante uma proposta de flexibilização das normas trabalhistas. Assim, o neoliberalismo promoveria o enxugamento do Estado, fazendo nascer a doutrina da desregulamentação e da flexibilização dos direitos trabalhistas; obtidas mediante o relaxamento das normas trabalhistas para que houvesse uma adequação capaz de atender à dinâmica do mercado, enquadrando a relação de trabalho no novo cenário mundial de concorrência.

Para Santos, Gouveia e Vieira, a flexibilização da legislação trabalhista representa um retrocesso, uma supressão nos direitos conquistados ao longo da história. Os autores entendem que a lei é capaz de solucionar todos os problemas sociais e que a flexibilização viria agravar as condições dos hipossuficientes. Eles ainda acreditam que os argumentos a favor da flexibilização são apenas uma justificativa empresarial para precarizar as relações de trabalho e desonerar os custos, reduzindo direitos e garantias dos trabalhadores, sob o fundamento de que a interferência estatal rígida prejudica as empresas, agravando a situação de desemprego. (SANTOS; GOUVEIA; VIEIRA, 2017),

Na visão de Bezerra Leite, a flexibilização dos direitos trabalhistas vem como uma mudança necessária, trazendo progresso e criando novos postos de trabalho. Para ele, as normas

¹⁵ Nesse contexto histórico (fim do século XIX e início no século XX), eram Inglaterra, Alemanha, Áustria etc.

¹⁶ Nesse contexto histórico (fim do século XIX e início no século XX), eram Brasil, Argentina, México, Uruguai.

¹⁷ Argumento neoliberal, ou neoliberalismo, é um termo que, especialmente a partir do final dos anos 1980, tem sido empregado em economia política e economia do desenvolvimento, em substituição a outros anteriormente utilizados, tais como monetarismo, neoconservadorismo, Consenso de Washington ou “reforma do mercado”.

trabalhistas estiveram sob forte intervenção estatal por muitos anos, e essa intervenção só contribuiu para frear o crescimento de vários países, como o Brasil. Como hoje a sociedade evoluiu, as necessidades mudaram e os problemas são diferentes, o modo de combatê-los também deverá ser diferente. Não pode o Direito trabalhista desempenhar o mesmo papel que desempenhou no passado e ter o mesmo sucesso que teve, pois até as relações de trabalho mudaram muito desde as últimas décadas do século XX. O Direito deve acompanhar o progresso e a evolução dos usos e costumes, do mercado, sofrendo mutações e adequações aos novos tempos para não se tornar obsoleto. Apesar do esforço protecionista, a prática da flexibilização das normas trabalhistas é uma realidade que já vem sendo praticada independente da previsão legal. (BEZERRA LEITE, 2015).

Já Nascimento acredita que a flexibilização pode ser conveniente para alguns fins, sem perda do sentido do Direito do Trabalho, mas que devem ser respeitadas rigidamente algumas normas a fim de evitar a perda do ponto de equilíbrio das relações jurídicas do trabalho. Da mesma forma como o mercado vem apresentando mudanças, as relações trabalhistas não podem ficar na contramão da história; é necessário criar e sustentar vantagens competitivas entre as empresas, a fim de reduzir os custos da produção, alcançar o lucro, garantir a competitividade da empresa nacional e se manter no mercado. Com isso verifica-se a necessidade de as empresas criarem alternativas capazes de amenizar as dificuldades de manutenção dos negócios no país. Entre essas alternativas surge a terceirização. (NASCIMENTO, 2004).

O termo terceirização é usado para referir-se à transferência de atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa a terceiros. Também pode ser usado para designar a tendência moderna da concentração de esforços nas atividades essenciais e, com isso, a delegação de atividades complementares a terceiros, por meio de parceria. Trata-se de uma ferramenta administrativa que vem sendo usada há muitas décadas, especialmente em empresas localizadas em países de primeiro mundo¹⁸ e também no Brasil. Nesse sentido, são contratadas empresas especializadas em explorar atividades específicas, mediante a prestação de serviços, para desenvolvimento daquelas atividades que não cabem ter desenvolvimento específico na organização. As atividades dessas empresas prestadoras de serviços e locadoras de mão de obra eram denominadas atividades-meio, ou seja, são dispensáveis para a realização do produto principal da empresa tomadora, para o desenvolvimento da atividade-fim da empresa que contrata os serviços terceirizados. Surge, então, a terceirização em meio a este contexto.

¹⁸ Na atualidade, consideram-se países de primeiro mundo principalmente os seguintes: Alemanha, Andorra, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chipre, Coreia do Sul, Dinamarca, Eslovênia, Espanha, Estados Unidos, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Japão.

A terceirização possui como finalidades principais reduzir custos e acelerar a economia. Ela pode e deve ser defendida como um meio de desverticalização¹⁹, fixação de esforços gerenciais no produto principal, busca de melhoria contínua da qualidade, produtividade e competitividade, que, é claro, considera também a redução de custos.

A terceirização se insere em uma celeuma bastante discutida com repercussões contundentes tanto na economia, quanto na administração de empresas e no Direito do Trabalho, tendo em vista que promove grande alteração na organização empresarial, na dinâmica dos mercados (nacional e internacional) e na definição bilateral típica da relação de emprego. Ela pode, todavia, e dependendo do caso, resultar em grave precarização das condições de trabalho, ao suprimir garantias fundamentais do trabalhador, considerado hipossuficiente.

Para Paiva, não se pode ficar alheio e inerte quanto aos efeitos maléficos que este processo pode causar aos trabalhadores, tais como desemprego, redução salarial, perda de benefícios, sonegação de encargos sociais, entre outros. O autor alerta para o grande impasse que era gerado pela omissão legal acerca do assunto, visto que a legislação, até a edição da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não estabelecia quais atividades poderiam ser alvo da terceirização nem quais procedimentos deveriam ser observados pelas empresas ao fazerem uso dela. (PAIVA, 2017).

Verifica-se que há poucas leis que exploram o contexto, tendo ficado a cargo da jurisprudência e da doutrina a incumbência de suprir essa deficiência. Estas, entretanto, não o fazem de forma efetiva; trata-se de meros estudos superficiais, principalmente no tocante à atividade-fim das pessoas jurídicas, que somente teve sua terceirização autorizada com o advento da Lei nº 13.429/17 (Lei de Terceirização). Antes, a atividade-meio era de difícil identificação, como se pode verificar nas seguintes decisões:

[...] Na realidade, não se pode dizer que a atividade de digitação é apenas meio no setor bancário, pois constitui ela, para os que laboram em caixas e compensação de cheques, a atividade primordial. Daí, por exemplo, a grande incidência do LER entre empregados de Bancos. Ora, se constitui essa atividade parte principal do cotidiano do bancário, não se pode considerá-la mera atividade-meio. Assim, por se tratar de atividade-fim, a terceirização permanente de mão-de-obra revela-se ilegal, quer segundo o ordenamento constitucional de 67, quer perante a Novel Carta Política (BRASIL, 2002b).

Antes da edição da referida lei, sempre houve questionamentos quanto à ilicitude da terceirização e sobre o conceito de atividade-fim e atividade-meio, e, em se tratando desta, se a

¹⁹ Por desverticalização entende-se a desvinculação de mercados potencialmente competitivos daqueles que de fato são monopólios naturais.

terceirização era considerada ilegal. De acordo com o TST, se a atividade fazia parte principal do cotidiano do trabalhador, era atividade-fim. Nesse sentido, a seguinte decisão:

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA ATIVIDADE-FIM DA TOMADORA. CONTRATATAÇÃO ANTERIOR À CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM O ENTE PÚBLICO TOMADOR DOS SERVIÇOS. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 321 DA SBDI-1. SÚMULA Nº 331, I, DO TST. O quadro fático delineado soberanamente pelo Tribunal Regional - no sentido de que houve terceirização de atividades ligadas à área-fim da tomadora e de que o autor foi contratado antes da vigência da Constituição Federal de 1988, quando não se impunha o concurso público como requisito de existência da relação de emprego - , viabiliza o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a agravante, apesar de pertencer à Administração Pública Indireta, não se aplicando o artigo 37, II, da CF/88 e o item II do Verbete Sumular nº 331 do TST. Assim, constatada a fraude, e tratando-se de contratação anterior à promulgação da CF de 1988, o acórdão recorrido finda por traduzir sintonia com a Orientação Jurisprudencial nº 321 da SBDI-1 e a Súmula nº 331, I, ambas do TST. Logo, impõe-se reafirmar o óbice da Súmula nº 333/TST e do ART. 896, §4º, da CLT, em ordem a afastar a violação do dispositivo legal indicado, bem como a pretensa contrariedade sumular. Agravo regimental a que se nega provimento (BRASIL, 2015).

A Súmula 331 do TST foi formulada com base nas diversas necessidades de adequação da terceirização, como bem se demonstra na análise fática acima demonstrada pelo julgador. Há de se lembrar que, antes do surgimento do referido enunciado, só eram permitidos o trabalho temporário e o serviço de vigilância, não englobando outros que também, apesar de não comporem a atividade principal da empresa, eram essenciais para que esta pudesse se concentrar no ramo econômico para o qual havia sido criada, como era o caso da exclusão dos serviços de limpeza.

Até a reforma trabalhista, a jurisprudência era quase uníssona no sentido da ilicitude da terceirização das atividades-fim:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. UNICIDADE CONTRATUAL. Demonstrado nos autos que a autora foi contratada por **empresa terceirizada para prestar serviços vinculados à atividade-fim da tomadora de serviços, a fraude perpetrada é evidente**. Deve, pois, ser mantida a decisão que reconheceu a unicidade contratual e declarou a solidariedade entre as empresas demandadas, a qual se encontra fundada na prática de ato tendente a impedir e fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas (ART. 9º da CLT), com a formação do vínculo de emprego com a tomadora dos serviços, nos moldes do inciso I da Súmula 331 do TST (MINAS GERAIS, 2007, grifo nosso).

No mesmo caminho estava a necessidade de que se estabelecessem mais garantias para o empregado terceirizado, que muitas vezes era prejudicado pela empresa prestadora de serviços, que não adimplia com suas obrigações trabalhistas, e pela empresa tomadora de

serviços, que alegava não ter responsabilidade alguma sobre o ocorrido. Nesse sentido a seguinte decisão:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. FRAUDE ÀS NORMAS DE TUTELA AO TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO - Comprovando-se que a instituição financeira recorrente promoveu a terceirização ilícita de sua atividade-fim com o objetivo de burlar a aplicação da legislação trabalhista, impõe-se o reconhecimento do contrato de trabalho diretamente com a tomadora dos serviços (Súmula nº. 331, item I, do Tribunal Superior do Trabalho - TST), pois incide, na hipótese, o ART. 9º da CLT, o qual estabelece que o ajuste entre empregadores com o intuito de impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da Consolidação são nulos de pleno direito. Recurso ordinário provido parcialmente (PERNAMBUCO, 2010).

É necessário um entendimento didático do que era pretendido pelo referido dispositivo legal. O inciso I dispunha enfaticamente que a intermediação de mão de obra era proibida, salvo nos casos de trabalho temporário. O trabalho temporário é uma exceção, oriunda da Lei nº 6.019/74, que especificamente em seu art. 2º assim dispunha: “[...] aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (BRASIL, 1974).

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO - BANCÁRIO - FRAUDE. Considerando que as instituições bancárias executam, entre outras, operações de financiamento, investimentos, preparação de contratos, movimento de contas correntes, é nítido que elas não se limitam ao mero contato ou relacionamento com clientes, sendo certo que para a realização dessas operações torna-se indispensável o desenvolvimento de tarefas simples e rotineiras, mas de crucial importância para a dinâmica empresarial. Visto que não se admite que a falta de uma atividade-meio coloque em risco a sobrevivência de estabelecimentos financeiros, **não há dúvidas de que o Reclamante desempenhava funções inerentes à atividade-fim da CEF, razão por que devem ser estendidos a ele os direitos da categoria dos bancários, por isonomia, ainda que contratado por meio de terceirização**, aplicando-se à espécie o art. 5º., caput, da Constituição da República. O Poder Judiciário trabalhista deve reprimir atos fraudulentos que objetivam retirar do empregado a condição de bancário para eximir o empregador dos respectivos ônus (art. 9º. da CLT) (MINAS GERAIS, 2009, grifo nosso).

O referido conceito de trabalho temporário trazido pela lei já demonstrava a exceção, ou seja, é uma modalidade prevista somente nos casos de necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de serviços. O trabalho temporário aqui não se confunde com a figura do trabalhador admitido a prazo certo, por curto período, pela própria empresa tomadora de serviços, pois este seria o trabalhador clássico, ao passo que o trabalhador previsto no Enunciado 331 é diferenciado, tendo sua relação de emprego firmada com a empresa de trabalho temporário, qualificada para o serviço solicitado, que faz a intermediação de seus serviços com a empresa tomadora.

EMENTA: RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA DE MÃO DE OBRA. É indiscutível que a terceirização é utilizada pelas empresas como

forma de minimizar custos de produção. Todavia, ao optarem por tal procedimento estão sujeitas aos riscos intrínsecos dessa delegação, os quais abrangem não só a qualidade dos serviços terceirizados, mas também eventuais danos causados aos empregados das prestadoras de serviços decorrentes do descumprimento, por parte das terceirizadas, das obrigações próprias do contrato de trabalho. **Considerando, ademais, a terceirização da atividade-fim, devem as empresas responder de forma solidária pelo adimplemento das obrigações contratuais** (RIO GRANDE DO SUL, 2014, grifo nosso.)

De fato, o enunciado da Súmula 331 do TST foi estabelecido e evoluiu ao longo do tempo com base nas diversas necessidades de adequação da terceirização à dinâmica do mercado de trabalho, o que fica evidente pela análise fática das decisões acima colacionadas.

A seguir, transcreve-se o teor da Súmula 331, analisando-a:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988) (BRASIL, 2011).

O pleno do Tribunal Superior do Trabalho entende que a empresa prestadora de serviços não poderá contratar trabalhadores, caso contrário formará vínculo direto com a empresa tomadora de serviços, ou seja, a relação de trabalho ou ainda de emprego é formada com a empresa que tem o objetivo de atividade-fim. Por exemplo, caso uma empresa de restaurante contrate uma empresa prestadora de serviços higiênicos para que fique responsável pela higienização de seu estabelecimento, e esta, após a formalização do acordo, contrate novos funcionários, essa contratação será ilegal, formando vínculo direto com o restaurante.

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta (BRASIL, 2011).

A atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É atividade não essencial da empresa, secundária, de apoio ou complementar, que não constitui seu objeto central. São exemplos da terceirização na atividade-meio a limpeza, a vigilância. Já a atividade-fim é aquela em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada.

À primeira vista, uma empresa que tem por atividade a limpeza não poderia terceirizar os próprios serviços de limpeza. Porém certas atividades-fim podem ser terceirizadas, principalmente se compreendem a produção, como ocorre na indústria automobilística, ou na

compensação de cheques, em que a compensação pode ser conferida a terceiros, por abranger operações interbancárias.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (BRASIL, 2011).

O inciso IV da Súmula 331 diz respeito à responsabilidade subsidiária da empresa tomadora no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa tomadora. Todos os elos da relação de emprego devem estar bem delineados e adaptados no sentido de garantir que todos os direitos e garantias sejam mantidos e que não haja fraudes no sentido de prejudicar o empregado, que é a parte mais fraca desta relação.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada (BRASIL, 2011).

Diante de culpa comprovada do ente público, emerge a responsabilidade subsidiária da Administração, de constitucionalidade plenamente reconhecida. Daí a CR/88 prever uma série de cautelas para evitar a contratação de empresa inidônea e afastar possíveis danos. Portanto, quando o poder público não cumpre sua obrigação, surge sua culpa *in vigilando*, numa clara interpretação do item V da Súmula 331 do TST.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2011).

Acerca da responsabilidade subsidiária, para que o trabalhador venha a receber os valores do reconhecimento trabalhista, é necessário que a prestadora de serviços os confira. Caso esta não o faça e o reclamante tenha esgotado todos meios para obter os valores que lhe cabiam, ele poderá acionar a tomadora para responder de forma subsidiária. Assim, o empregado não irá assumir os riscos.

A empresa tomadora dos serviços deverá fiscalizar mensalmente o correto pagamento das verbas salariais e previdenciárias do empregado terceirizado. Se não houver fiscalização, ela terá responsabilidade solidária. Ou seja, o terceirizado pode cobrar na Justiça as verbas trabalhistas e previdenciárias de qualquer uma das empresas. Em caso de não pagamento, a

contratante deve reter o pagamento da fatura mensal da empresa contratada proporcional ao valor inadimplente e pagar diretamente os salários, tributos e FGTS.

Há de se lembrar que antes do surgimento da súmula mencionada só eram permitidos o trabalho temporário e o serviço de vigilância, não englobando outros que também, apesar de não comporem a atividade principal da empresa, eram essenciais para que esta pudesse se concentrar no ramo econômico para o qual fora criada, como era o caso da exclusão dos serviços de limpeza. (MARTINS, 2017).

Nesse sentido, nota-se que a Súmula 331, nos itens I e III, preconizava que a contratação de trabalhadores por empresa interposta era ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário, de serviços de vigilância e ligados à atividade-meio do tomador. Contudo, a lei nunca restringiu a terceirização à atividade-meio, tendo esta sido uma construção jurisprudencial com o intuito de prestigiar a *ratio* desse instituto, qual seja, a de permitir a concentração de esforços do empresário em sua atividade-fim. Foram diversas as decisões do TST no sentido de declarar a nulidade do vínculo com a empresa prestadora dos serviços para condenar a tomadora na condição de real empregadora.

Assim, como efeito *backlash*²⁰ na seara laboral, a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, incluiu diversos dispositivos na Lei nº 6.019/74 para tratar especificamente da terceirização, entre eles o art. 4º-A, nele dispondo que “a empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante **serviços determinados e específicos**” (BRASIL, 2017a, grifo nosso). Cerca de três meses depois, esse artigo teve sua redação alterada pela Lei nº 13.467/17, retirando-se da conceituação de serviços terceirizados as características ‘determinados’ e específicos’:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 2017b, grifo nosso).

Essa alteração gerou profundas repercussões, não somente nas decisões trabalhistas, por ter ampliado o espectro do objeto de terceirização, mas também no comportamento dos empresários, que viram nela a oportunidade de reduzir mais seus custos, especialmente com os trabalhadores.

No mesmo caminho estava a necessidade de que se estabelecessem mais garantias para o empregado terceirizado, que muitas vezes era prejudicado pela empresa prestadora de

²⁰ Característico do ativismo judicial, *backlash* é uma espécie de efeito colateral das decisões judiciais em questões polêmicas, decorrente de uma reação do poder político contra a pretensão do poder jurídico de controlá-lo.

serviços, que não adimplia suas obrigações trabalhistas, e pela empresa tomadora de serviços, que alegava não ter responsabilidade alguma sobre o ocorrido.

Na realidade, o Projeto de Lei nº 4.302/98 tramitou por onze anos até ser aprovado, tornando-se a Lei de Terceirização, Lei nº 13.429/2017, mas, com sua entrada em vigor, vieram também várias críticas, a saber:

Apesar de permitir a terceirização de forma irrestrita, as normas previstas constantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) continuarão vigentes. Ou seja, caso ela seja utilizada como forma de frustrar direitos trabalhistas, as Autoridades Fiscais e a Justiça do Trabalho continuarão competentes para declarar o reconhecimento de vínculo empregatício, caso a prestação de serviços tenha sido feita com habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação hierárquica. Na ausência de definição legal ou linguística ousamos definir precarização do trabalho como a consequência da redução da remuneração, benefícios e garantias dos trabalhadores em razão de sua não vinculação direta junto à empresa que utiliza sua mão-de-obra. Um caso clássico de precarização do trabalho se dá quando uma empresa demite os funcionários de um determinado setor com a finalidade única e precípua de substituí-los por mão-de-obra terceirizada. Nesses casos, incita a redução da remuneração e dos benefícios e garantias dos trabalhadores em razão da ausência de vinculação direta junto à empresa que utiliza sua mão de obra. Assim, a terceirização precariza o trabalho sempre e quando provocar a redução do salário, dos benefícios; promover a rotatividade dos trabalhadores no local de trabalho; acarretar o aumento da jornada de trabalho e dos riscos de acidente de trabalho - uma vez que o trabalhador terceirizado, normalmente, tem menor capacitação técnica para o exercício da função – acarretar a perda à possibilidade de ascensão na carreira, arrefecimento da categoria profissional, dentre outros (SCHNELL, 2005, p. 8).

Atente-se para o fato de que o trabalho temporário não se confunde aqui com a figura do trabalhador admitido em contrato por prazo determinado pela própria empresa tomadora de serviços, pois este seria o trabalhador clássico. Por sua vez, o trabalhador previsto na Súmula 331 é diferenciado, pois tem sua relação de emprego celebrada com a empresa de trabalho temporário, qualificada para o serviço solicitado, que faz a intermediação de seus serviços com a empresa tomadora. (MARTINS, 2017).

A terceirização consiste em um regresso que, além de reduzir direitos, vai significar a exposição do empregado a situações adversas: doenças laborais, redução de salário, até mesmo morte no trabalho. Há ainda que se acrescentar que o Estado passará a ser o principal responsável por amparar esse trabalhador. Por fim, a terceirização significa também o desmonte do Estado enquanto instituição, isso porque ela vai contra o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal: “A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego”. O que está em jogo não é meramente o conceito de atividade fim e atividade meio e as possíveis permissões de contratação de mão de obra por empresa interposta. Na verdade, o que se discute, são mais de 200 anos de história do Direito do Trabalho, o equilíbrio entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa como preceitos e objetivos da República, a efetividade da Justiça Social e a valorização da Dignidade da Pessoa Humana. Não podemos deixar que interesses econômicos desmedidos destruam direitos sociais histórica e duramente adquiridos. A terceirização significa apagar a história, precarizar o trabalho e destruir a dignidade do trabalhador (JOHNSTON, 2002, p. 12).

A fim de rebater tais críticas, é preciso analisar a seguinte premissa adotada por Reale na conhecida teoria tridimensional do Direito: “o direito nasce do fato”. Segundo ele, não adianta discutir se a Lei nº 13.429/17 precariza ou não as relações de trabalho sem inseri-la no contexto factual e social (REALE, 2002b. p. 112).

Elaborada por Reale em 1968, a teoria tridimensional do Direito foi uma teoria jurídica original para a época, tendo superado o mero normativismo jurídico que prevalecia nos meios acadêmicos e jurisprudenciais de então. Reale demonstrou que, antes de tornar-se norma, o fenômeno jurídico decorre de um fato jurídico e recebe, inevitavelmente, uma carga de valorização humana. Assim, segundo ele, fato, valor e norma, em seus diferentes momentos, mas interligados entre si, explicariam a essência do fenômeno jurídico (REALE, 2002b. p. 112).

Sua teoria pressupõe que fato, valor e norma estão sempre presentes e correlacionados em qualquer expressão da vida jurídica. Por isso, é possível afirmar que os sociólogos, filósofos e juristas não devem estudar o Direito e seus fatores isoladamente, mas sim de modo conjunto, relacionando-os à realidade da vida. Ou seja, a análise dos três ramos passa a ter um sentido dialético, e uma sentença judicial deve ser apreendida segundo uma experiência axiológica concreta e não apenas como um ato lógico que é resultado de um silogismo abstrato. (REALE, 2002b). O autor evidencia que “é necessário aprofundar o estudo dessa ‘experiência normativa’”, para não se perder em cogitações abstratas, julgando erroneamente que a vida do Direito possa ser reduzida a uma simples inferência de lógica formal, como a um silogismo, cuja conclusão resulta da simples posição das duas premissas (REALE, 2002b. p. 115).

Nada mais ilusório do que reduzir o Direito a uma geometria de axiomas, teoremas e postulados normativos, perdendo-se de vista os valores que determinam os preceitos jurídicos e os fatos que os condicionam, tanto em sua gênese como em sua ulterior aplicação. Reale faz questão de evidenciar que o Direito é apenas um para todos os ramos que o estudam, não podendo ser analisado de maneira isolada deles, mas sim de forma que os elementos fato, valor e norma estejam integrados e se relacionando de maneira dinâmica para se alcançar um resultado científico satisfatório e justo.

Para Reale (2002b), nas teorias tridimensionais que antecederam sua visão, o Direito era percebido como um esboço lógico, uma mera abstração; eram teorias genéricas, em que os componentes fato, valor e norma se vinculavam como uma adição, quase sempre com o destaque de algum deles, sobrepondo-se aos outros. Já em sua concepção, que ele chamava de específica ou concreta, a realidade fática-axiológica-normativa se mostrava como uma unidade, em que cada elemento se referia aos demais, alcançando assim um sentido conjunto e harmonioso. Reale salienta que “na realidade, porém, fato e valor, fato e fim, estão um em

relação com outro, em dependência ou implicação recíproca, sem se resolverem um no outro” (REALE, 2002b, p. 96), e exemplifica com a ideia de que nenhuma expressão de beleza é toda a beleza; tampouco uma estátua ou um quadro, por mais belos que sejam, exaurem as infinitas possibilidades do belo; nem mesmo no mundo jurídico, nenhuma sentença é a Justiça, mas um momento de Justiça. Conclui o autor refletindo que, se o valor e o fato se mantêm distintos, exigindo-se reciprocamente, pode-se afirmar que há entre eles um nexos ou laço de polaridade e de implicação. Sendo assim, e ainda de acordo com seu entendimento, o Direito seria o resultado de um movimento dialético, de um roteiro que está sendo escrito a cada minuto, submetido às mudanças e aos acontecimentos que oscilam a todo tempo. E é com esta visão, segundo ele, que as normas devem ser analisadas, visando atender às expectativas do universo axiológico e com o objetivo de alcançar o bem comum de toda a sociedade (REALE, 2002b. p. 123-132).

A tridimensionalidade, na análise da experiência jurídica, visa atualizar os valores e aperfeiçoar o ordenamento jurídico para adequá-los às novas exigências da sociedade. Portanto, a teoria tridimensional do Direito está inserida num processo essencialmente dialético, em que as regras jurídicas são compostas do material vivo da história, pois a realidade cultural e histórica de uma sociedade é resultado das experiências do homem no meio em que vive. Isso significa que o Direito será a consequência de uma interação, da dialética entre o fato e o valor na busca de soluções racionais para os conflitos. Dessa forma, o texto normativo deve ser valorado pelo juiz, já que a ideia de valor está necessariamente ligada às carências humanas, podendo ser, do ponto de vista social, útil ao todo, não sendo analisada de maneira fechada, puramente formal, mas sim com um perfil substancial, aberto, de modo a satisfazer efetivamente o modelo social e democrático do Direito, tendo o homem como centro de convergência das atenções. (REALE, 2002b. p. 142).

A partir dessa leitura, é possível afirmar que o Direito não pode ser considerado um sistema meramente lógico, fechado, uma abstração, sem resultado prático. A ordem jurídica só tem seu objetivo alcançado se trazer soluções práticas ao homem e a seu cotidiano, criando mais uma forma de interligar os ramos que estudam o Direito para que dessa união surja a justiça. Esta é mais uma ferramenta que deve estar ao alcance dos indivíduos, pronta para ser utilizada em benefício do bem-estar social de todos, da evolução do grupo, como uma resposta aos desafios de cada dia.

O saber, dessa maneira, é constituído objetivamente, resulta da experiência. O conhecimento dos fenômenos está na dependência dos recursos das ciências positivas, culminando em uma síntese que outra coisa não é, senão, a filosofia.

Reale afirma que:

Assim, a norma jurídica é apenas a indicação de um caminho, porém, para percorrer um caminho, devo partir de determinado ponto e ser guiado por determinada direção: o ponto de partida da norma é o *fato*, a chegada são os *valores*. Desse modo, o direito não é só *norma*, como quer Kelsen; Direito não é só *fato* como rezam os marxistas ou economistas do Direito, porque Direito não é economia. Direito não é produção econômica, mas envolve produção econômica e nela interfere; o Direito não é somente *valor*, como rezam os adeptos do direito natural, porque ao mesmo tempo o Direito é norma, é fato e é valor. O Direito é uma integração normativa de fatos segundo valores (REALE, 2002b, p. 416).

Diante disso, pode-se entender que a tridimensionalidade se encontra presente não somente nas leis, mas em todos os aspectos normativos da vida humana, inclusive a moral. Toda vida ética é tridimensional, pois implica um fato de uma ação subordinada à norma resultante de um valor (religioso, estético, moral). Se tal visão for aplicada à realidade do Brasil, se verá que, por mais que a lei trabalhista seja excessivamente protecionista, a realidade se encarregará de flexibilizá-la.

Para reforçar a teoria defendida neste trabalho, traz-se à baila um dos princípios mais importantes previstos na legislação trabalhista: o da primazia da realidade sobre as formas. Esse princípio ordena que os fatos devem prevalecer sobre os documentos, ou, em outras palavras: por mais que haja um registro formal declarando determinada condição ou situação, ele deverá ser desconsiderado mediante a constatação de inverossimilhança entre ele e as circunstâncias fáticas, desde que ele contenha a assinatura ou confirmação dos sujeitos da relação de emprego. Isso significa que, no Direito do Trabalho, os documentos acessórios ao contrato de trabalho não têm a natureza *iuris et de iure*²¹.

Pode-se observar, conforme as decisões colacionadas abaixo, que esse princípio sempre é invocado com o intuito de beneficiar o empregado:

EMENTA: HORAS EXTRAS – PROVA – Considerando-se que é do Reclamante o ônus da prova do labor em sobrejornada, alegado na inicial – CLT, artigo 818, quando o empregador oferta controles de horário, que não retratam a efetiva e real jornada de trabalho do empregado, **deve-se valorizar a prova oral do trabalhador, em detrimento da prova testemunhal da empresa**, que se limita a confirmar os controles invalidados (CAMPINAS, 2002, grifo nosso).

Em que pese a interpretação histórica, social e sistemática, a primazia da realidade pode, eventualmente, levar ao entendimento de ser tal princípio direcionado apenas ao empregado. Mas, de fato, não significa que, em determinados casos, o empregador não possa invocá-lo em seu favor. Isso porque não se deve cometer o exagero de dar a esse instituto de proteção uma

²¹ *Iuris et de iure* – Direito por direito.

prerrogativa exclusiva do operário, deixando, assim, margem à possibilidade de injustas privações ao patrão.

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO x CONTRATO DE PARCERIA. EXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA CARACTERIZADORA DE RELAÇÃO DE EMPREGO. Não basta nomear-se ‘contrato de parceria’ para se afastar uma autêntica relação de emprego, máxime quando as provas dos autos evidenciam que a Reclamada exercia sobre o obreiro poderes de direção, comando e controle, caracterizadores da subordinação jurídica, que é o traço basilar da relação empregatícia (MATO GROSSO, 2002).

Assim, conceder ao empregado uma maneira de obter vantagens desmerecidas, ao impedir o uso da primazia da realidade em favor do empregador, seria ir de encontro ao próprio princípio trabalhista, tendo em vista a realidade das condições de trabalho, sanando situações em que um dos sujeitos da relação de emprego seja prejudicado por cumprir seu dever e não obter as devidas contraprestações.

Nesse sentido, existe precedente judicial, a seguir destacado:

EMENTA: PEDIDO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS. JORNADA DE TRABALHO SOBRE-HUMANA DECLINADA NA EXORDIAL. NECESSIDADE DE APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DA RAZOABILIDADE EM FAVOR DO EMPREGADOR. Exageros processuais vêm sendo cometidos indistintamente por empregadores e empregados, razão por que o Julgador não pode ser um servil intérprete da letra da lei, mas deve ser capaz de aplicar a norma dentro de um contexto de realidade e de razoabilidade. Recurso não provido (MATO GROSSO, 1999, grifo nosso).

O que se vislumbra é que o pensamento protecionista é ainda hegemônico, mas encontra-se mitigado por posturas moderadas, que têm aceitado a flexibilização e a terceirização, desde que observados certos limites. O fundamento desse protecionismo é originado diretamente da exploração do trabalho na sociedade capitalista, que impõe ao trabalhador uma condição mais fraca e dependente. Além disso, há que se destacar que a dignidade humana é fundamento maior dos ordenamentos jurídicos contemporâneos, que no Direito do Trabalho atrai a proteção ao trabalhador.

O protecionismo e a falta de oportunidades são circunstâncias que ocasionam a crise do Direito do Trabalho, especificamente, transformando as perspectivas de ascensão da matéria juslaboral em meras falácias, sem aplicabilidade prática.

O Tribunal Superior do Trabalho se fixou em outra premissa: “a lei rege os atos do seu tempo”. Mesmo não enfrentando o mérito da Lei nº 13.429/17, o TST já se posicionou pela inaplicabilidade das novas regras incorporadas à terceirização de serviços para as relações de trabalho regidas e extintas sob a égide da Lei nº 6.019/74, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho mais vantajosas. Portanto, a mais alta Corte

do Judiciário Trabalhista, em recente decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (RR 900-31.2012.5.18.0003), em voto de relatoria do ministro João Oreste Dalazen, definiu que os contratos de trabalho celebrados e findos antes da entrada em vigor da Lei nº 13.429/17 devem continuar a observar o entendimento jurisprudencial firmado no item I da Súmula 331 do TST, amparado no antigo teor da Lei nº 6.019/74, sem que sejam levadas em consideração as alterações promovidas pela Lei nº 13.429/17 (BRASIL, 2017).

4.2 NECESSIDADE DE SE REPENSAR O DIREITO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

Como anteriormente apontado, a sociedade brasileira na atualidade encontra-se em um contexto social crítico e, por vezes, paradoxal. As crises financeiras e de desemprego, intensificando-se, têm requerido ações de aproximação da realidade de mercado e de distanciamento das leis protecionistas vigentes. Somam-se a isso os altos impostos aplicados às pessoas jurídicas, os quais têm levado empresas a saírem do país e, em tantos casos, condenado outras à ruína; o que aumenta ainda mais o desemprego e, conseqüentemente, fortalece o caótico ciclo.

Demandas por uma legislação menos protecionista se tornaram mais insistentes à medida que as taxas de desempregados aumentaram. Caso essas demandas não sejam satisfeitas, ainda mais empregos serão perdidos porquanto o “arroxo fiscal e financeiro” permanece pairando sobre a economia nacional. Diante desse cenário, o que se percebe é a verdadeira incapacidade do Direito moderno em regular eficaz e agilmente as relações sociais, a chamada crise do Direito frente a essas reflexões sociais. A efetividade das normas jurídicas tem encontrado cada vez mais obstáculos.

Patente é ainda o fato de muitos dos grupos empresariais mais produtivos e adaptáveis se mudarem para outros países, em contextos nos quais o aumento de produtividade poderia ajudar a compensar o declínio da produção advinda da diminuição da força de trabalho. De todo modo, há de se considerar que qualquer aumento desse tipo requereria investimentos de capital ou melhoramentos do processo de inovação, conforme apontam Dimoulis e Lunardi (2013).

Em um contexto dessa magnitude, é necessário repensar as estruturas do Direito do Trabalho, inclusive como forma de execração de um cenário mórbido cotidianamente sentido. É a partir dessa compreensão que de Dimoulis e Lunardi (2013) ressaltam o movimento de constitucionalização do Direito do Trabalho, uma vez que este visa adequar todo o arcabouço legislativo e doutrinário aos ditames da Constituição Federal.

No entanto, apesar da importância da ascensão da disciplina trabalhista ao plano constitucional, o objetivo de constitucionalizar o Direito do Trabalho segue uma senda muito

mais ampla. Respeitadas as peculiaridades da disciplina e o fato de que a sociedade vive uma mudança brusca, decorrente dos avanços tecnológicos, diz-se de uma esfera que, assumindo uma reorganização em âmbito global, criou novas formas de execução, apontando para uma real crise no Trabalho e, por conseguinte, uma crise no entendimento do Direito do Trabalho.

Para compreender a atual crise do Direito do Trabalho em sua integralidade, torna-se imprescindível considerar a conjuntura econômica e social que engloba esta disciplina. Nesse sentido, a série de crises da sociedade contemporânea enseja desdobramentos nas instituições basilares, como o Estado, a Ciência e o Direito. Consequentemente, a crise do Direito do Trabalho estará concatenada com a crise que assola a sociedade, já que, sendo o Direito uma ciência social aplicada, refletirá as consequências das crises do Estado, da Ciência e do Trabalho (DIMOULIS; LUNARDI, 2013, p. 7).

Com a crise do Direito do Trabalho, tem-se percebido um aumento considerável do ativismo judicial²². Este consiste em uma postura do Judiciário em promover direitos e garantias fundamentais, influenciando e interferindo em outras esferas do Poder, especialmente no Legislativo. Apesar das críticas que tal postura recebe por, supostamente, invadir esfera de Poder que não lhe é própria e consistir em manifestação contramajoritária, é preciso ressaltar que, quando o Judiciário atua na lacuna de lei, seja por inércia do Legislativo ou do Executivo, quer por razões de ordem política, porque, por vezes, o tema é polêmico e não se quer sobre ele se manifestar, quer pela infinidade de temas que a Constituição judicializou; fato é que ao Judiciário não é permitido ficar inerte, cabendo-lhe pacificar conflitos, restringindo sua atuação em conformidade com o Direito.

A lei não é perfeita, mas o ordenamento jurídico deveria ser. Isso significa dizer que o legislador é incapaz de prever e regular todas as situações que possam gerar conflito de interesses na vida em sociedade. Porém, o ordenamento jurídico, composto de regras e princípios que conformam valores, é sim capaz de, a partir de uma interpretação judicial, que consistirá em uma escolha política, refletir uma solução adequada para dado momento histórico, em determinada sociedade. Essa interpretação hoje tem tomado uma dimensão de ativismo judicial.

O ativismo judicial é, portanto, reflexo de um posicionamento ativo e expansionista do Judiciário no sentido de maximizar a força normativa da Constituição, promovendo na maior medida possível os comandos de otimização previstos pelo constituinte e pelo legislador. No

²² “O ativismo judicial é uma atitude, a escolha de um modo específico e proativo de interpretar a Constituição, expandindo o seu sentido e alcance. Normalmente ele se instala em situações de retração do Poder Legislativo, de um certo descolamento entre a classe política e a sociedade civil, impedindo que as demandas sociais sejam atendidas de maneira efetiva” (SANTOS; GOUVEIA; VIEIRA, 2017).

que diz respeito à ausência de representatividade, por não terem sido eleitos os membros do Judiciário, é preciso ressaltar que a democracia não é apenas o governo da maioria, pois esta não é feita apenas de votos, mas também de direitos e de razões. Portanto, ao Judiciário cabe racionalizar suas decisões, enquadrando-as no ordenamento, a partir de escolhas políticas que, é claro, tutelem direitos e garantias fundamentais e que protejam as minorias. Afinal, prevalece no Brasil o sistema de *checks and balances*²³, pelo qual os poderes se autocontrolam, não havendo supremacia de um em face do outro, mas sim uma sistemática fiscalização entre eles.

Isso significa que o sistema laboral brasileiro está firmando entendimentos sobre temas que nem sempre estão consolidados na mentalidade social. Mesmo após intervalos de mudanças positivas, ao longo dos 70 anos de existência da CLT, um período politicamente mais preocupante, com projetos de reforma na previdência e com a entrada em vigor da reforma trabalhista; o que não muda o entendimento quanto à forma como a Justiça do Trabalho é vista.

A Justiça do Trabalho é encarada, por autores como Bezerra Leite (2015), como demasiadamente protetiva em relação ao trabalhador. Na mesma linha, e como não poderia deixar de ser, o empresariado e até outros ramos do Judiciário interpretam a atuação da Justiça Trabalhista no sentido de hiperproteger o trabalhador. Em sentido contrário, os membros dessa Justiça se defendem explicando qual é a *ratio*²⁴ do Direito do Trabalho, justificando a proteção ao hipossuficiente porquanto nas relações civis pressupõe-se a igualdade entre os contratantes, o que, em regra, não ocorre no campo juslaboral.

É de registrar que, enquanto a reforma do Código de Processo Civil perdurou por anos a fio, a reforma trabalhista recebeu tratamento bem mais urgente e célere, em virtude da postura ativista e excessivamente protetiva do Judiciário Trabalhista e, em especial, do TST, que vem sendo refreada pelo legislador.

Exemplo clássico de atuação protecionista do TST revela-se na Súmula 331, já mencionada anteriormente, que versa sobre terceirização. Embora a CLT, desde 1943, disponha nos arts. 455 e 652, “a”, sobre a empreitada, subempreitada e pequena empreitada, à época de sua instauração, a terceirização não possuía a abrangência assumida a partir da década de 1970. É verdade que o Decreto-Lei nº 200/67 abordou a questão no âmbito da Administração Pública Federal, e que em 1974 a Lei nº 6.019 previu a hipótese do trabalho temporário, tendo sido posteriormente alterada em 2017 para incluir tratamento expresso sobre a terceirização. Ainda no século XX, a Lei nº 7.102/83 regulamentou o trabalho dos vigilantes para fins de proteção

²³ A teoria *checks and balances*, também conhecida como “freios e contrapesos”, desenvolvida por Montesquieu, retrata as particularidades do poder, outrora centralizado na figura do monarca.

²⁴ *Ratio*: razão.

dos estabelecimentos financeiros. No entanto, todas as demais hipóteses eram regidas pelo referido enunciado sumulado pelo TST, o qual considerava fraudulenta a terceirização da atividade-fim, quando perpetrada fora das exceções legalmente previstas. O estabelecido na referida súmula aumentou a crise do Direito do Trabalho e do emprego no país, assim como o número de fraudes na terceirização. (BEZERRA LEITE, 2015).

À luz do entendimento de Dimoulis e Lunardi (2013), compreende-se que a referida crise do Direito do Trabalho é resultante dos reflexos de três crises que acometem a sociedade:

A crise do Estado; a crise da Ciência e do Direito; a crise do Trabalho. Identificadas, ainda que rapidamente, as causas que circunscrevem a crise no Direito Laboral (Crise do Estado, Crise da Ciência e do Direito), pode-se, então, aprofundar a análise sobre a Crise do Trabalho, bem como os reflexos da crise, e entender as perspectivas que são apresentadas. Entende-se como reflexo a reação a uma estimulação. As reações à crise do Direito do Trabalho podem ser sintetizadas no discurso da redução de custos, nas práticas flexibilizantes, na precarização do trabalho, na terceirização e na heterogeneização do trabalho (DIMOULIS; LUNARDI, 2013, p. 8).

Uma opção a ser considerada é a “flexibilização”, isso porque se pretende a retirada parcial de regulamentação, delegando-se para a autonomia privada o estabelecimento das condições de trabalho e sua retribuição.

O principal argumento utilizado para propor alterações no Direito do Trabalho é a redução de custos, que é considerada como imprescindível perante a concorrência global. Este discurso tem encontrado intenso respaldo nos países em desenvolvimento, nos quais, contrariamente, os trabalhadores ainda estão sujeitos a intensa exploração e baixa remuneração. No Brasil, é notória a alegação de que os encargos sociais impedem novas contratações, que o trabalho é extremamente oneroso, que a legislação brasileira é excessivamente benéfica. Porém, não se chega a esta conclusão quando se compara os custos do trabalhador brasileiro com de outros países (DIMOULIS; LUNARDI, 2013, p. 8).

É importante ainda compreender que flexibilização e precarização são institutos diferentes. Enquanto aquela reside na seara interna do contrato e se concretiza pela redução/adaptação dentro dos termos estabelecidos no contrato de emprego; esta age na seara externa, tendo em vista o fato de não assegurar qualquer direito ou vantagem estabelecida no contrato, por isso, aliás, é chamado de contrato precário.

A segunda estratégia consiste na flexibilização. Flexibilizar é o ato de vergar-se ou curvar-se perante algo ou alguém. No entanto, os defensores da flexibilização contextualizam seu sentido como apenas flexibilidade ou adaptação da norma, face à situação econômica mundial em crise e intensa concorrência. Então, a flexibilização preconiza a redução de vantagens e direitos, permitindo que o empregador, diminuindo custos, obtenha sucesso no cenário competitivo (DIMOULIS; LUNARDI, 2013, p. 8).

Como se pode perceber, está-se diante de um contexto cada vez mais desafiador, envolto em uma dinâmica marcada pela heterogeneização das formas de trabalho. Tal fato, segundo

apontam Costa e Gomes (2008), pode ser também compreendido como reflexo da crise do Direito do Trabalho.

Como mostram os mencionados autores, o mundo do trabalho é atualmente caracterizado pela heterogeneização; particularmente com o decréscimo do trabalho classicamente assalariado, o emprego. Frise-se que a redução do emprego, em favor de relações supostamente autônomas ou precarizadas, importa em exclusão de um imenso contingente de trabalhadores do sistema protetivo trabalhista, social e previdenciário. Essas mutações, por sua vez, criaram uma classe trabalhadora mais heterogênea, mais fragmentada e mais complexa. Essa classe está dividida em trabalhadores qualificados e desqualificados do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários, imigrantes e nacionais, brancos e negros dentre outros., sem falar nas divisões que decorrem da inserção diferenciada dos países e de seus trabalhadores na nova divisão internacional do trabalho. Assim, a heterogeneização implica a conformação de um mundo do trabalho plural, diferenciado, multifacetado e difuso. (COSTA; GOMES, 2008, p. 12).

No plano jurídico, em que os efeitos da crise do Direito do Trabalho são confirmados pela adoção da flexibilização e terceirização (aqui já abordadas), ressaltando-se a heterogeneidade das formas de trabalho, a título de perspectivas, têm-se identificado tendências ou alternativas para o Direito Laboral. A grosso modo, pode-se agrupá-las em duas direções: liberalizantes (sugerem a redução ou o fim do Direito do Trabalho) e protecionistas (defendem a ampliação ou expansão do Direito do Trabalho).

O Direito do Trabalho não se convence do argumento corriqueiro (atualmente rechaçado, em acanhada proporção, até pelo Código Civil), de que todo homem é livre e igual, capaz em direitos e obrigações, por isso apto a celebrar e a cumprir o contrato que desejar com as cláusulas que bem entender, sem dirigismo estatal, sem preocupação com a difusa destinação social do contrato. Depara-se, ao revés, não com trabalhadores dependentes, em larga escala, provenientes da grande fábrica no Estado do Bem-Estar Social, mas encontra-se precisamente com uma fragilidade difusa, heterogênea e complexa; dificultando a organização coletiva desses trabalhadores (e de sua capacidade de reivindicação), que têm de conviver com o aterrorizante desemprego. (COSTA; GOMES, 2008, p. 14).

Nesse sentido, repensar o Direito do Trabalho implica compreender que as inovações tecnológicas e a reestruturação produtiva forjaram uma crise no conceito clássico de subordinação. Diga-se, de passagem, que a fuga à subordinação tradicional é notadamente um movimento intencional, pois procura escapar da tutela trabalhista da relação empregatícia, visando à redução das despesas e, assim:

Forçado à autonomia, o trabalhador não chega a ser autônomo de fato, mesmo em seu micro-negócio, carrega um estigma de desempregado. Aliás, muitas vezes, continua a ser um verdadeiro empregado, pois a relação de dependência não termina: apenas se desloca e se traveste (DIMOULIS; LUNARDI, 2013, p. 8).

É mister, então, repensar o Direito do Trabalho para encontrar novos parâmetros e fundamentos que justifiquem sua existência, uma vez que o discurso liberalizante sugere, em contrassenso, sua redução ou seu fim. Em uma vertente protecionista, a superação da crise deve ser executada por meio da ampliação ou expansionismo do Direito do Trabalho. Tal expansionismo, por sua vez, manifesta-se na tendência de alargamento de suas fronteiras, quanto às pessoas que devem reger. Essa tendência contemporânea se explica essencialmente pelo fato de ser o Direito do Trabalho uma legislação de proteção aos economicamente débeis. Portanto, sustenta-se que a perspectiva futura do Direito Laboral deve se coadunar com sua ontologia originária: a proteção ao ser humano. Partindo dessa premissa de proteção ao homem, o Direito do Trabalho não pode silenciar acerca das diversas formas de trabalho não subordinado atuais que afetam assustadoramente a dignidade do homem. Urge, assim, a releitura do Direito do Trabalho, para que este assegure proteção aos trabalhadores. (DIMOULIS; LUNARDI, 2013, p. 8).

Atento a essa discussão e trazendo outro elemento ao debate, focando-se no modelo cooperativo, Martins Filho ressalta o fato de neste tipo de organização todos os membros ganharem proporcionalmente à sua contribuição nos processos produtivos, em total oposição ao sistema capitalista vigente, em que a distribuição dos resultados é voltada a poucos, mantendo a premissa de que o dinheiro e a renda se concentram nas mãos de poucos favorecidos socialmente, e esse momento se torna propício para o ativismo judicial. (MARTINS FILHO, 2004).

De toda forma, há de se reforçar que as reflexões acerca do ativismo judicial, vez e outra, voltam ao centro das discussões da teoria jurídica brasileira, alimentada pelos mais diferentes pontos de vista. Vale refletir sobre o aspecto mais sensível do ativismo judicial e que realmente interessa à sociedade brasileira: quando o STF se dedica à luta por uma suposta efetivação de direitos fundamentais e garantias constitucionais. O discurso de que “alguma coisa tem de ser feita”, ante a omissão e indiferença dos demais poderes públicos na realização de funções típicas, é certamente a fala mais sedutora do ativismo judicial brasileiro.

Repensar o Direito do Trabalho não implica basicamente entregá-lo ao ativismo judicial. Excluindo a perspectiva fundamentalmente liberalizante, o Direito do Trabalho precisa ser reorientado, de uma dimensão protecionista para uma dimensão mais moderna, e esse é o caminho proposto pela terceirização.

A Lei de Terceirização, Lei nº 13.429/17, trouxe ao ordenamento jurídico alterações de grande importância, entre elas a de permitir a terceirização da atividade-fim das empresas. A partir de agora, o processo de terceirização pode ser discutido dentro da legalidade, inclusive com relação à atividade finalística do empregador, e adaptado à realidade de cada empresa, passando a ser uma solução eficaz e econômica, principalmente para empresas de pequeno porte, que não dispõem de recursos financeiros nem de estrutura suficiente para assumir diretamente o custo de todo o processo de fabricação do produto ou da prestação do serviço.

Com o advento da referida lei, permite-se que todas as atividades possam ser terceirizadas dentro de uma empresa, incluindo as consideradas essenciais, abrindo-se a possibilidade irrestrita para a contratação de terceirizados. E, o mais importante, não se exige que seja somente por meio do emprego, do contrato de trabalho, que se tenha a vinculação entre trabalho e capital.

Corroborando este entendimento encontra-se Pereira, segundo a qual:

Falando de modo mais direto, não é possível que a ordem jurídica estabeleça a relação de emprego como regra geral da vinculação entre o capital e o trabalho e se permita, ao mesmo tempo, que a relação de emprego não seja esse mecanismo de vinculação do capital ao trabalho, vendo-a tão somente como o efeito de um ajuste de vontades, que possibilita ao capital se distanciar, quando queira, do trabalho pela contratação de entes interpostos. Quando uma lei diz que toda atividade de uma empresa pode ser terceirizada, o que de fato está dizendo é que o capital não precisa se vincular diretamente com o trabalho, institucionalizando, pois, a mera intermediação de mão-de-obra. Persiste, no entanto, em contraposição, a regra da vinculação direta determinada pela relação de emprego, pela qual se busca fixar uma responsabilização social do capital em razão da exploração do trabalho (PEREIRA, 2004, p. 201).

Tal discussão pode ainda ser empreendida levando em consideração o postulado pela CR/88. Conforme já exposto, a Constituição brasileira, em seus arts. 5º, XVIII, e 174, § 2º, estimula a formação das sociedades cooperativas, sendo estas regulamentadas pela Lei nº 5.764/71, a qual define a política nacional do cooperativismo e regula também seu regime jurídico. A formalização das cooperativas de trabalho é feita a partir dos seguintes princípios: adesão voluntária e livre; gestão democrática pelos membros; participação econômica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação; interesse pela comunidade. (MARTINS FILHO, 2004).

A efetivação desses princípios se encontra presente na estruturação das cooperativas de trabalho prevista na Lei nº 5.764/71, através dos seguintes procedimentos para constituição, (FERRARI; AFFONSO, 2000, p. 121):

- Verificação das condições mínimas de viabilidade

Trata-se de uma reunião com todos os interessados em participar da cooperativa e discutir pontos essenciais, tais como: se a cooperativa é a solução mais adequada para a efetivação das ideias dos trabalhadores.

- Reunião com o grupo de pessoas interessadas

Essa reunião deve determinar os objetivos da cooperativa e escolher uma comissão e um coordenador dos trabalhos.

- Elaboração da proposta de estatuto

A comissão de organização deve elaborar proposta de estatuto para a cooperativa e distribuir uma cópia aos interessados. O documento deve ser estudado e discutido, trazendo todos os elementos garantidores de direitos previstos em lei.

- Objetivos

É importante determinar os objetivos da cooperativa; lembrando que as sociedades cooperativas poderão adotar por objetivo qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-lhes o direito exclusivo e exigindo-lhes a obrigação do uso da expressão “cooperativa” em sua denominação.

- Fundação

É nomeada uma comissão que deve convocar todas as pessoas interessadas para a Assembleia Geral de constituição e fundação da cooperativa, em hora e local determinados com antecedência. Avisos sobre a convocatória devem ser afixados em locais frequentados pelos interessados, podendo ser também veiculados pela imprensa e rádio. A Assembleia deve ter a presença de, no mínimo, 20 pessoas.

- Dedicção exclusiva ao negócio:

Indique se os interessados estão dispostos a operar integralmente com a cooperativa.

- Vantagens de ser cooperado:

Aumentar a escala de produção, ter maior produtividade, melhorar o seu poder de barganha, reduzir os custos administrativos e operacionais. (FERRARI; AFFONSO, 2000, p. 121).

Após essa série de avaliações, são criados os órgãos gestores da cooperativa de trabalho, entre eles:

- Assembleias Geral Extraordinária e Ordinária:

Realizada sempre que necessário, a Assembleia Geral Extraordinária permite que assuntos emergenciais possam ser tratados com a devida urgência. Temas que merecem atenção especial, tais como reforma do estatuto; mudança do objeto da sociedade; fusão, incorporação ou desmembramento da cooperativa; dissolução voluntária da sociedade e nomeação de liquidantes; contas do liquidante são pautas exclusivas dessa Assembleia.

Já a Assembleia Geral Ordinária é realizada, obrigatoriamente, pelo menos uma vez por ano, no decorrer dos 3 (três) primeiros meses após o término do exercício social. Ela é responsável pelas deliberações relativas a temas como: aprovação da prestação de contas dos órgãos da administração; destinação das sobras apuradas ou rateio das perdas; eleição e posse dos componentes da Diretoria e dos Conselhos quando findar o mandato; fixação do valor dos honorários e gratificações dos membros da Diretoria e dos Conselhos, caso haja; entre outros assuntos de interesse da sociedade cooperativa.

A data, horário, local e os assuntos que irão ser deliberados na assembleia deverão ser amplamente divulgados entre os sócios da cooperativa, pelos mesmos meios utilizados para a divulgação da Assembleia Geral.

- O Conselho administrativo

Quanto à Diretoria, a lei determina que sejam eleitos, dentre os cooperadores, os administradores pela Assembleia Geral, com mandato nunca superior a quatro anos e com a renovação obrigatória de no mínimo 1/3 (um terço) por eleição. A lei não faz menção ao número de componentes no Conselho nem às funções daqueles, porém, geralmente participam 3 (três) membros efetivos e 1 (um) vogal. Estes membros podem ser designados como coordenador geral, administrativo e financeiro, ou conforme a necessidade de cada cooperativa.

- O Conselho Fiscal

Órgão responsável pela fiscalização de toda administração da cooperativa, com poder de convocar assembleias sempre que detectar qualquer assunto que careça da apreciação e da decisão dos associados. É o conselho fiscal que fiscaliza a parte financeira e administrativa da cooperativa, aprova a prestação de contas anual, assim como assegura o cumprimento das decisões das Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária, orientando o Conselho de administração e/ ou a diretoria nos procedimentos corretos a serem seguidos. O conselho fiscal é composto por cooperados e é eleito em assembleia geral. (FERRARI; AFFONSO, 2000, p. 124).

Outros aspectos devem ser observados, tais como:

Os Fundos Obrigatórios:

A estrutura das cooperativas inclui ainda dois fundos obrigatórios: o Fundo de Reserva, que recebe 10% das sobras líquidas do exercício social, e o Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social (FATES), que recebe 5% das mesmas sobras líquidas. Estes fundos são chamados de indivisíveis, pois pertencem à cooperativa, não aos cooperados. (FERRARI; AFFONSO, 2000, p. 121).

As Quotas Partes e Capital Social:

As quotas partes são a propriedade individual (privada) de cada cooperado sobre a cooperativa. Apesar “da cooperativa” não ser propriedade privada, as quotas partes são. A cooperativa não é propriedade privada, pois não pode ser vendida nem comprada, já que as quotas partes não podem ser comercializadas a terceiros, mas apenas aos cooperados. A lei ainda põe um limite em que um cooperado pode ter no máximo 1/3 das quotas partes da cooperativa. O conjunto das quotas partes constitui o capital social da cooperativa, que garante a responsabilidade empresarial desta no mercado. O capital social é também chamado de Fundo Divisível, pois é de propriedade dos cooperados (FERRARI; AFFONSO, 2000, p. 124).

De fato, os cooperados se servem da cooperativa de trabalho para acessarem o mercado em condições similares àquelas das empresas prestadoras de serviços, o que corrobora o entendimento de Pereira, quando ressalta que as cooperativas se apresentam como alternativas a dois grandes males que assolam o Brasil: a informalidade e o desemprego. Está-se diante, pois, de um modelo que, agregando trabalhadores, expressa-se como real alternativa para o caótico contexto aqui já evidenciado. (PEREIRA, 2004)

A título de esclarecimento, especialmente em função da relação que se estabelece no modelo cooperativista no que diz respeito a fundos, o ordenamento jurídico determina a necessidade de separar os conceitos de ato cooperativo e de ato não cooperativo. O primeiro se dá quando o cooperado adere aos propósitos da cooperativa e disponibiliza sua força de trabalho para a consecução dos objetivos sociais; o segundo é aquele decorrente de negócios com terceiros (não associados) e/ou operação realizada pela cooperativa fora de seus objetivos sociais.

Quando se fala na proposição de algum negócio, parece basilar o entendimento da necessidade de planejamento estratégico, até mesmo para uma manutenção durável, competitiva e salutar do empreendimento.

Apesar disso, como revela Gabrich, a maioria avassaladora dos negócios dos empresários individuais e das sociedades empresárias ainda é constituída e administrada sem qualquer tipo de planejamento jurídico (societário, tributário, contratual ou trabalhista), financeiro, contábil ou administrativo. Somente algumas poucas organizações empresariais, inseridas no capitalismo internacional, têm uma atitude um pouco diferente. (GABRICH, 2010, p. 13)

De fato, conforme Gabrich demonstra, planejar é, em síntese, construir cenários possíveis, com objetivo de antever ou antecipar o futuro, para a concretização dos objetivos antes estabelecidos. Nesse sentido, o planejamento implica a determinação de um conjunto de ações voltadas para implementação dos objetivos pré-determinados. Assim como no caso de planejamento, cabe uma explanação acerca do que se compreende por estratégia, de modo que se possa concatenar ambas as expressões (planejamento estratégico, como inicialmente considerado). (GABRICH, 2010, p. 13).

A palavra estratégia, de acordo com Gabrich, tem origem na arte de coordenar a ação das forças militares, políticas, econômicas e morais implicadas na condução de um conflito ou na preparação da defesa de uma nação. Tendo evoluído com o tempo, especialmente no plano negocial e empresarial, o conceito hoje expressa a arte de aplicar com a máxima eficácia possível os recursos de que se dispõe, visando alcançar os objetivos definidos pelo estrategista. (GABRICH, 2010, p. 14).

Não alheias a esse contexto e não isentas da necessidade de planejar estrategicamente estão as cooperativas de trabalho, que podem e devem ser usadas estrategicamente para a devida organização dos objetivos dos cooperados e também das empresas tomadoras de serviços.

Cabe lembrar, todavia, que as cooperativas de trabalho também estão inseridas em um cenário de dificuldades e entraves para a consolidação de uma empresa. Tendo em vista que a restrição imposta pela informalidade restringe o volume de negócios, as cooperativas não podem sobreviver na economia informal. Ainda que o tentassem, o volume de negócios diminuto não proporcionaria uma movimentação financeira capaz de sustentar a estrutura de uma empresa e ainda gerar a rentabilidade para seus associados (cooperados).

Nesse sentido, as cooperativas precisam se inserir como organizações competitivas no mercado formal, algo que, como se sabe, é extremamente desafiador. Devido a suas características intrínsecas, as cooperativas populares entram no mercado geralmente praticando

preços menores do que as empresas comerciais, o que para elas e para o serviço que prestam é fator de fundamental importância na competição. Tal entrada, normalmente, representa ainda uma quebra sistemática de cartéis, da exploração do assalariado e do cliente em detrimento de taxas acentuadas de lucro. Por isso, muito se ouve que as cooperativas representam uma concorrência desleal, devido à desnecessidade, ou não obrigatoriedade, de conferir direitos trabalhistas, fator legalmente possível pelo caráter autônomo de seus associados. No entanto, a previsão desses direitos na elaboração do preço do serviço cooperativado garante, mesmo assim, custos menores para a contratante, visto que o diferencial se encontra nos objetivos que constituem a formação dos dois modelos de empresa. (PEREIRA, 2004, p. 205).

Enquanto para as sociedades empresariais, até por determinação do art. 966²⁵ do Código Civil de 2002 (CC/02), a acumulação de capital através do lucro é a única finalidade, por outro lado, as cooperativas visam resolver os problemas comuns dos cooperados e o fazem mediante a geração de rendimentos, sob uma relação mais justa entre capital e trabalho, para todos os cooperados. A propósito, não apenas no âmbito das cooperativas, mas também muitas atividades da economia informal vêm apresentando um retorno financeiro superior ao trabalho assalariado. Fato é que problemas da natureza do trabalho precisam ser compreendidos a partir do constante aumento da população e, ao mesmo tempo, do fato de as concretizações legislativas não serem suficientes para gerar trabalho a toda a população.

Entretanto, e esta é uma defesa assumida ao longo desta pesquisa, outra alternativa tem demonstrado maior eficiência à problemática, uma vez que o faz sem que haja aumento de despesas (trazendo benefícios tanto para o trabalhador, quanto para o tomador dos serviços) e também sem criação de novas leis, o que quer dizer que não há acréscimo de burocracia na hora do trabalho. Tal alternativa é o cooperativismo.

Em consonância com o que expressa Pereira (2014), acredita-se que o cooperativismo é bastante vantajoso, pois não é:

Onerado com altos custos da relação de emprego e adotando um sistema extremamente flexível de relações de trabalho, está sendo capaz de atender as necessidades dos trabalhadores, remunerando-os de forma mais eficiente do que seus colegas tutelados pelo Estado, bem como aliviando aos empregadores o custo dos elevados encargos sociais (PEREIRA, 2004, p. 208).

Há ainda de se ressaltar que as vantagens concedidas às cooperativas são totalmente legais, pois, diferentemente das empresas comerciais, aquelas não visam ao lucro, mas, de modo

²⁵ “Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa” (BRASIL, 2002a).

solidário, reúnem seus associados para juntos crescerem; cada qual colhendo os frutos de seus trabalhos.

Nesse sentido, é de salutar importância a fiscalização das cooperativas pelos órgãos competentes, para que elas sirvam à sua finalidade e não sejam utilizadas apenas como um meio de contratação de mão de obra que apresenta reduzidas despesas, pois seu escopo é melhorar as condições de vida e de trabalho do próprio trabalhador, através do combate à exploração abusiva de seu trabalho.

A despeito de toda essa potencialidade que representa o cooperativismo, é importante a compreensão de que o processo de formação das cooperativas não é autoformativo. É necessária a participação do Estado implementando políticas que recuperem a economia em nível local. O espírito empreendedor não aparece de uma maneira trivial, em virtude do processo de formação cultural, econômico e social da população brasileira, que é caracterizada, inclusive, por uma forte herança escravagista e rural.

Nas palavras de Pastore (2008), não se pode esquecer que estamos imersos em um projeto de sociedade capitalista, o qual, a partir de sua própria lógica, retira do trabalhador os princípios de iniciativa e o marcam pelo aspecto de submissão à ordem em vigor. Todavia, “quando se passa da condição de empregado, ou de produtor subordinado, para a condição de trabalhadores independentes associados que precisam controlar os fatores produtivos, o entendimento deve ser outro” (PASTORE, 2008, p. 68).

Desse modo, nenhuma iniciativa econômica consegue sobreviver sem planejar e organizar suas atividades racionalmente, isto é, tornando-as eficazes em vista do incremento progressivo do capital já acumulado. Tal realidade sugere ser necessário considerar o agir de modo planejado estrategicamente, a partir dos conceitos assinalados por Gabrich (2010). Especialmente no caso das cooperativas que, como dito, são compostas pelos sujeitos de maior vulnerabilidade social e que, ainda, representam uma possibilidade real de intervenção social frente a um contexto caótico.

Com o cooperativismo, a CLT, que se limita às relações de emprego, é esquecida, sendo utilizadas leis trabalhistas que se adaptam melhor às novas demandas sociais, e demonstra que a tutela do Estado para a proteção do trabalhador é desnecessária, pois o cooperado, como afirma Pastore (2008, p. 60), é tratado de forma igualitária, proporcionando uma maior liberdade e autonomia, mas com negócios que têm como foco o trabalho que será prestado. Portanto, por meio do uso estratégico do modelo jurídico da cooperativa de trabalho, o trabalhador perde a característica de hipossuficiente, pois já não é a parte frágil da relação; dessa forma, não precisa ser tratado pela legislação de forma tendenciosa, mas, tendo em vista

sua liberdade e suficiência no gerenciamento do seu trabalho, deve ser tratado de forma igualitária ao tomador de serviço.

Apesar das inúmeras vantagens proporcionadas pelo cooperativismo, principalmente no que tange à autonomia que os indivíduos detêm para gerir seus próprios interesses, esse sistema recebe várias críticas. Nesse sentido, “o sistema é criticado, principalmente, por não oferecer 13º salário, férias e aviso prévio” (PASTORE, 2008, p. 61). Mas tal fato tem explicação na própria existência do cooperativismo, ou seja, por possuir um estatuto particular, diverso do que prevê a CLT, o cooperativismo não garante tais direitos ao trabalhador, entretanto garante “fundos equivalentes às obrigações trabalhistas” (PASTORE, 2008, p. 61), amparando do mesmo modo o trabalhador. Assim, apesar de conterem aspectos e nomenclatura diferenciada, as cooperativas de trabalho, do mesmo modo que a CLT, possuem mecanismos que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. No entanto, o processo de formação das cooperativas não é autônomo, pois são necessárias políticas públicas estabelecidas especificamente para formação do modelo mental empreendedor e que este seja direcionado para a organização estratégica do trabalho por meio de cooperativas.

A situação de falta de renda gera a preocupação do imediatismo financeiro, o que entra em choque com o processo de formação de uma empresa cooperativista. A necessidade de se compreender o que é o cooperativismo é a base para um processo de reeducação pessoal e de educação coletivista, essencial para a sobrevivência de uma cooperativa. Ressalte-se, entretanto, que esse processo é de médio prazo, de formação educacional e cultural, e só com a consolidação de um retorno financeiro vai ganhar credibilidade para o investimento pessoal de cada associado. (PASTORE, 2008)

Criando-se mecanismos que possam burlar os princípios do Direito do Trabalho, criam-se também políticas camufladas, que ferem os princípios cooperativistas. A longo prazo, eles acabam por estabelecer um poder paralelo, independentemente de onde surjam. Emergem os donos exclusivos de toda a organização, isto é, não se está mais falando de cooperativismo, mas de oportunistas desenfreados. Neste ponto, o apoio do Estado, movido sempre pelo caráter eleitoreiro, engendra a formação de cooperativas com o maior número possível de postos de trabalho gerados, o que provoca uma controvérsia na necessidade de se formar unidades produtivas pequenas e flexíveis. Cabe ainda destacar que, para que as cooperativas se desenvolvam em um ambiente de maior flexibilização do trabalho, se torna necessária a reformulação do acesso ao crédito e a eliminação dos entraves para consolidação de Ministérios Públicos Estaduais. (PASTORE, 2008).

Acredita-se que o cooperativismo deve buscar meios para que todos os associados tenham condições plenas de participação, de forma que suas sugestões, críticas e intervenções sejam ouvidas e levadas em conta. Ao se afirmar o pleno vigor do exercício democrático, este impõe à cooperativa características que a tornam menos competitiva num ambiente de negócios instável. Afinal, no esforço por tornar suas decisões essencialmente democráticas, a cooperativa estagna-se inteiramente porque as instâncias de decisão não têm agilidade e as estruturas de poder são pesadas, incapazes de deliberar com rapidez.

No que diz respeito à continuidade da cooperativa, é preciso verificar meios que assegurem que ela possa funcionar segundo o modelo cooperativista. Esta abordagem parte do princípio de que as cooperativas possuem uma administração política gerida de forma coletiva por meio da Assembleia Geral, órgão supremo de decisão da estrutura organizacional deste modelo; como destaca Pereira (2004).

No entanto, a organização da produção esbarra nas estruturas convencionais de trabalho, caracterizadas por processos divididos em tarefas, em que se observa forte estrutura hierárquica, isto é, níveis diferenciados de poder na organização produtiva. É importante salientar que não há aqui a noção de divisão do trabalho segundo a qualificação profissional e a habilidade específica. Até porque a origem e o parcelamento das tarefas surgiram para viabilizar a dominação da classe burguesa do processo produtivo, permitindo a maximização dos lucros; e isso nada teve a ver com ganhos de produtividade e eficiência que defendia Adam Smith. Tal organização hierárquica do trabalho não possui como função social a eficácia técnica, mas a acumulação, em uma compreensão de que seria necessário dividir para reinar; algo que, claramente, não se coaduna com a lógica do modelo teórico de cooperativa.

No caso de uma empresa cooperativista, o trabalho consiste na criação de uma cultura e trabalho coletivo de modo a que os cooperados encontrem outra motivação e sentido no processo de trabalho e produção. A chave deste problema está em se propor uma organização do trabalho de bases coletivas e cooperativistas de modo a se inverter o caráter individualista próprio de nossa cultura de trabalho e criar, por meio do trabalho, as bases para a gestão e para a sustentação coletiva da empresa. Enquanto o processo político for coletivo e a produção for individual, a cooperativa corre o risco de unir as pessoas apenas a partir do vínculo financeiro, o que provocará a ruína deste sistema. (PASTORE, 2008).

Apesar dos entraves acima expostos, as cooperativas são instrumento de democratização econômica, já que contribuem para uma melhor distribuição de renda, para a geração de postos de trabalho e para uma oferta diferenciada de bens e serviços.

Dessa forma, o cooperativismo como modelo de gestão para empresas de base popular é uma alternativa estratégica e jurídica viável para o combate ao desemprego, revelando-se uma importante iniciativa não segundo um caráter assistencialista, mas sim por meio da inserção de empresas que oferecem uma nova realidade para o trabalhador brasileiro e para a estrutura econômica produtiva; o que poderá configurar-se como um novo espaço futuro de trabalho.

5 CONCLUSÕES

A escassez de vagas no mercado de trabalho, o desemprego e a informalidade são apenas alguns reflexos negativos que podem ser atribuídos à globalização; problemas frente aos quais o Direito tem quedado inerte no sentido de criar soluções. Assim, faz-se necessária uma avaliação, a partir da análise estratégica do Direito, a fim de demonstrar a urgência de se repensar o modelo mental de relações de trabalho e emprego no Brasil; uma vez que o ordenamento jurídico pátrio possui uma legislação trabalhista bastante protecionista e uma carga tributária que impossibilita, dificulta e/ou inviabiliza a criação de novos postos de emprego. Diante disso, fica evidenciada a necessidade de se repensar as relações de trabalho e emprego no Brasil, buscando outras formas, como as cooperativas de trabalho, alternativa apresentada nesta pesquisa como eficaz para os problemas apresentados.

Em resposta a hipótese abordada na presente pesquisa, é importante enfatizar que, com um índice de bastante elevado de desempregados no Brasil, as cooperativas de trabalho podem ser uma solução real para a recomposição do trabalho e da renda. Porém o maior desafio é a mudança no paradigma conceitual estabelecido por meio das dicotomias teóricas existentes entre trabalho x emprego e salário x renda.

O cooperativismo é um modelo socioeconômico que pressupõe unir esforços comuns de um grupo em prol do benefício geral, ideia que pode ser aplicada para a estruturação jurídica de uma variada gama de negócios.

Pautada em princípios como adesão livre, interesse pela comunidade, gestão democrática dos sócios, autonomia e independência, a cooperativa de trabalho é uma forma concreta de organização estratégica e social que, com base em relações igualitárias, reúne agentes econômicos empenhados em satisfazer objetivos comuns de geração de renda e de viabilização do trabalho lícito.

As cooperativas de trabalho são formadas por determinado tipo de profissionais que se reúnem para oferecer seus serviços com mais vantagens para todos. Por isso, a união de profissionais nesse tipo de modelo pode se revelar como uma solução eficaz para enfrentar o desemprego e proporcionar melhores condições de trabalho e renda para todos os cooperados, com vantagens significativas também para os tomadores dos serviços dos cooperados.

Em suma, compreende-se o cooperativismo como uma solução jurídica e estratégica cabível na resolução do problema do desemprego no Brasil, uma vez que possui grande potencial para aumentar a autonomia do trabalhador. Este modelo também propicia um melhor planejamento da atividade a ser realizada, com menor intromissão do sistema normativo; o qual,

como apontado, apresenta-se defasado e insuficiente para a organização estratégica das novas formas de relações de trabalho, mais igualitárias, horizontais, colaborativas e absolutamente necessárias para o desenvolvimento econômico sustentável nos tempos atuais e futuros.

Considera-se, ainda, que o cooperativismo, no que tange a essas relações, apresenta-se como alternativa jurídica e estratégica fundamental, que garante, em tese, o avanço significativo, não apenas em relação à CLT, mas também ao trabalhador, ao conferir-lhe proteção de igual valor, visto que o salário é proporcional à produção dele, além de fixar-se com base nos mínimos legais; de modo a evitar a exploração da mão de obra.

Para além disso, cabe considerar que se trata de uma estrutura em que a mais-valia, em vez de ficar sob o poder de um empregador que, *a priori*, visa apenas ao lucro, está nas mãos dos trabalhadores, os quais, coletivamente, partilham o bem e, por meio dele, podem obter melhorias na remuneração pelo trabalho realizado.

Quanto ao fenômeno da terceirização, inclusive o permissivo referente à terceirização irrestrita, destaca-se, em consonância com o que foi exposto ao longo da pesquisa, que se trata de uma ação teoricamente e legalmente legítima, que deveria sempre ser empreendida no sentido de especializar os serviços empresariais, a fim de se alcançar maior qualidade aliada à redução de custos. Entretanto, diante da falta de regulamentação do instituto até a edição da Súmula 331 do TST, inúmeros foram os casos de abuso de direito relativamente ao uso das cooperativas de trabalho. Com isso, avolumou-se o número de cooperativas criadas apenas com o intuito de reduzir custos, sem nenhum compromisso com a qualidade ou com a satisfação dos objetivos do trabalhador.

Foi exatamente nesse contexto que se introduziu no ordenamento jurídico como único instrumento regulador a Súmula 331 do TST, por meio da qual se passou a considerar como regra a ilicitude da terceirização da mão de obra, por meio de cooperativas de trabalho ou de outras pessoas interpostas, especialmente nas hipóteses não abrangidas pela mencionada súmula, ou quando a terceirização atingisse a atividade-fim do tomador dos serviços. A Súmula não impediu, entretanto, a instauração de um impasse de caráter doutrinário acerca daquilo que se poderia compreender com tais atividades-fim; fator que, em seu turno, dificultou a aplicação da regra e estimulou a contratação de empresas que teriam sido criadas com o objetivo de reduzir custos de produção às expensas dos trabalhadores.

Sob esse perturbador cenário, em 2017, foi sancionada a Lei nº 13.429, que, em teoria, tem o condão de dirimir os problemas relacionados à terceirização no Brasil, inclusive quando operacionalizada por meio das cooperativas de trabalho no que diz respeito a quaisquer atividades do tomador dos serviços.

De qualquer maneira, restou evidenciado também que, além de instrumento de combate à informalidade, as cooperativas são uma alternativa jurídica estratégica de recolocação no mercado para trabalhadores demitidos. Por isso, talvez, inclusive, atualmente haja cerca de 7,4 milhões de cooperados no país, em mais de 7,6 mil cooperativas, segundo a Associação para o Desenvolvimento das Cooperativas de Trabalho e de Serviços (ABRACOOOP).

No sistema de cooperativa não existe a relação capital/trabalho nem patrão/empregado. Todos são donos do negócio e, como sócios-cooperados, decidem, em assembleias, qual a melhor maneira de administrar os recursos.

Os cooperados não recebem salário, pois não há vínculo empregatício. Eles são remunerados de acordo com sua participação nas atividades desempenhadas, proporcionalmente ao esforço, à capacidade técnica e à responsabilidade de cada um. Mas os associados têm autonomia para escolher os benefícios a que terão direito, como seguro de saúde, cesta básica, seguros de vida e de acidentes, vale-transporte, vale-refeição, vale-farmácia, entre outros. Assim, o cooperado recebe gratificação anual no lugar do 13º salário, fundo de descanso anual no lugar do salário de férias, Fundo de Amparo ao Cooperado no lugar do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), sem direito à multa de 40%. Em caso de saída ou exclusão da cooperativa, o ex-sócio (cooperado) tem o direito de receber de volta o dinheiro que investiu e o originado da arrecadação, desde que não tenha contribuído com prejuízos à sociedade cooperativa.

Destaque-se que a cooperação não é uma postura valorizada só entre os profissionais, mas também tem se mostrado cada vez mais relevante a cooperação entre as empresas, combinando competências e serviços, compartilhando conhecimentos e custos, de forma a se manterem competitivas no mercado.

Sem dúvida, as cooperativas de trabalho precisam ser resgatadas em sua importância, para que sejam cada vez mais utilizadas como instrumento jurídico de estruturação dos objetivos das pessoas naturais e jurídicas, trabalhadoras e tomadoras de serviços, sem qualquer ilicitude e com inúmeras vantagens de ordem econômica, social e jurídica.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, Ricardo. **Direito tributário esquematizado**. 8. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.
- ALFARO, Norman José Solórzano. Experiência jurídica... experiência de aprendizagem: algumas abordagens pedagógicas para gerar aprendizagens significativas no Direito. **Meritum**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2, p. 411-440, jul./dez. 2013. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/2174>>. Acesso: 16 jul. 2108.
- BARBOSA, Maria Nazaré Lins. Terceiro Setor e as transformações do Estado. **OAB/SP**, Comissões, Artigos, s.d. Disponível em: <<http://www.oabsp.org.br/comissoes2010/direito-terceiro-setor/artigos/terceiro-setor-e-as-transformacoes-do-estado-dra.-maria-nazare-lins-barbosa>>. Acesso em: 17 out. 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed., rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006.
- BARROSO, Luís Roberto. **A americanização do direito constitucional e seus paradoxos**: teoria e jurisprudência constitucional no mundo contemporâneo. Set. 2017. Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2017/09/a_americanizacao_do_direito_constitucional_e_seus_paradoxos.pdf>. Acesso em: 24 out. 2017.
- BARROSO, Luís Roberto. Ano do STF: Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática. **Conjur**, Retrospectiva 2008, 22 dez. 2008. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-dez-22/judicializacao_ativismo_legitimidade_democratica>. Acesso em: 24 nov. 2013.
- BARROSO, Luís Roberto. Constituição, democracia e supremacia judicial: Direito e Política no Brasil contemporâneo. **RFD – Revista da Faculdade de Direito da UFRJ**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 21, p. 1-50, jan. -Jun. 2012. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/1794/2297>>. Acesso em: 24 nov. 2011.
- BARROSO, Luís Roberto. **Retrospectiva 2011**: Um ano para não esquecer. Jan. 2012. Disponível em: <http://www.luisrobertobarroso.com.br/wp-content/uploads/2012/01/Retrospectiva-2011_31dez11.pdf>. Acesso 10 out, 2017.
- BECHO, Renato Lopes. **Elementos de Direito Cooperativo**. São Paulo: Dialética, 2002.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Aspectos econômicos das cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/a-historia-da-sumula-331/a-historia-da-sumula-331.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2018.

BRASIL. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 jan. 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRASIL. Decreto nº 90.393, de 30 de outubro de 1984. Cria a Secretaria Nacional de Cooperativismo, no Ministério da Agricultura, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 out. 1984a. (Revogada). Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-90393-30-outubro-1984-440691-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 4 maio 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 3 maio 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis trabalhistas e dá outras disposições. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 dez. 1971. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm>. Acesso em: 25 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 7.231, de 23 de outubro de 1984. Transfere competência do INCRA para o Ministério da Agricultura, dispõe sobre o regime jurídico do pessoal do INCRA e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 out. 1984b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7231.htm>. Acesso em: 4 maio 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012. Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de

Trabalho - PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 jul. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm>. Acesso em: 25 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 de março de 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 25 ago. 2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 de julho de 2017b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 25 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AgR-AIRR 7023820115030070. Relator: Ministro Claudio Mascarenhas Brandão. Sétima Turma. **DEJT**, 14/12/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **ROAR 804604-93.2001.5.05.5555**. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Data de Julgamento: 20/08/2002. Data de Publicação: 27/09/2002b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 900-31.2012.5.18.0003**. Relator: Ministro João Oreste Dalazen, 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1070.95.2012. 511.0003. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Terceira Turma. **DEJT**, 05/05/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 256 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade (cancelada) - Res. 121/2003, **DJ**, 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, **DEJT**, divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 25 set. 2017.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1987.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2012.

BUARQUE, Cristovam. **Admirável mundo atual: dicionário pessoal dos horrores e esperanças do mundo globalizado**. São Paulo: Geração Editorial, 2001.

BULGARELLI, Waldirio. **As sociedades cooperativas e a sua disciplina jurídica**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. RO 014980/2000. Relator: Des. Luiz Antônio Lazarim. **DOESP**, 28.01.2002.

CAOVILLA, Maria Aparecida Lucca. **Acesso à justiça e cidadania**. 2. ed., rev. e ampl. Chapecó: Argos, 2006.

CARVALHO, Ermani Rodrigues de. Em busca da judicialização da política no Brasil: apontamentos para uma nova abordagem. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, n. 23, p. 115-126, nov. 2004.

CATHARINO, Patrícia. **As instituições financeiras e a terceirização**. São Paulo: Textonovo, 2005.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Priorização do 1º grau de jurisdição. **Dados estatísticos**. 2015. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/politica-nacional-de-priorizacao-do-1-grau-de-jurisdicao/dados-estatisticos-priorizacao>>. Acesso em: 6 maio 2018.

CONTIGLI, Flávia Couto de Oliveira. **Cooperativismo do novo Código de Processo Civil no processo administrativo disciplinar do Brasil**. 2016. 135 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pdmd/article/view/5089>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

CORRUPÇÃO. **Origem da palavra**. Disponível em: <<http://origemdapalavra.com.br/palavras/corruptao/>>. Acesso em: 3 maio 2018.

COSTA, Patricia Ayub da; GOMES, Sergio Alves. O princípio da boa-fé objetiva à luz da Constituição. In: ENCONTRO PREPARATÓRIO PARA O CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 17., 2008, Salvador. **Anais...** Salvador: Conpedi, 2008. p. 4604-4625. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/salvador/patricia_ayub_da_costa.pdf>. Acesso em: 18 out. 2017.

CRISTÓVAM, José Sérgio da Silva. Breves considerações sobre o conceito de políticas públicas e seu controle jurisdicional. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 797, 8 set. 2005. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/7254/breves-consideracoes-sobre-o-conceito-de-politicas-publicas-e-seu-controle-jurisdicional#ixzz2qtiqxl4S>>. Acesso em: 10 nov. 2013.

CZERNA, Renato Cirell. **O pensamento filosófico e jurídico de Miguel Reale**. São Paulo: Saraiva, 1999.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso do Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. Teoria geral do processo e processo de conhecimento. In: _____. **Curso de Direito Processual Civil**. 11. ed., rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2009. v. 1.

DIMOULIS, Dimitri; LUNARDI, Soraya Gasparetto. **Ativismo e autocontenção judicial no controle de constitucionalidade**. In: DIDIER JR., Fredie et al. (Coord.). **Ativismo Judicial e Garantismo Processual**. Salvador: JusPodivm, 2013. p. 459-473. Disponível em: <http://www.academia.edu/1618915/Ativismo_e_autocontecao_judicial>. Acesso em: 11 out. 2017.

ELKINGTON, J. **Cannibals with Forks: The triple bottom line of 21st century business**. Oxford: Capstone Publishing Ltd., 1997.

FERRARI, Irani; AFFONSO, Geórgia Cristina. **Cooperativas de trabalho: existência legal**. São Paulo: LTr, 2000.

FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucaohistorica.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

FONSECA, Marcelo da. Imposto no Brasil é alto, mas o retorno em serviços é baixo. **Estado de Minas** [online], Economia, 3/4/2017. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/03/internas_economia,859247/impos-to-no-brasil-e-alto-mas-o-retorno-em-servicos-e-baixo.shtml>. Acesso em: 1º maio 2018.

FRIEDMAN, Thomas L. **O mundo é plano: uma breve história do século XXI**. Tradução de Cristina Serra, S. Duarte e Bruno Casotti. São Paulo: Objetiva, 2006.

FURTADO, Lucas Rocha. **As raízes da corrupção no Brasil - estudo de casos e lições para o futuro**. São Paulo: Fórum, 2014.

GABRICH, Frederico de Andrade (Org.). **Análise estratégica do direito**. Belo Horizonte: Universidade Fumec, 2010.

JOHNSTON, Aldem. Um estudo sobre os princípios do Direito do Trabalho. **Direito Net**, 15 jan. 2002. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/543/Um-estudo-sobre-os-principios-do-Direito-do-Trabalho>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

LEITE, Evandro Gueiros. Ativismo judicial. **BDJur**, Brasília, 5 maio 2008. Disponível em: <http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/16980/Ativismo_Judicial.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 out. 2017.

LEOPOLDINO, Candida Joelma; QUADROS, Laura Cristina de Cândida. O Direito Cooperativo e sua normativa jurídica. **Revista Faz Ciência**, v. 13, n. 17, p. 185-207, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/fazciencia/article/view/7920>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Vínculo de emprego e cooperativas de trabalho. **Revista Ciência Jurídica do Trabalho**, ano I, v. 5, p. 116-122, maio 1998.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Cooperativas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Cooperativas de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MATO GROSSO. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **RO 1260/99**. Ac. TP nº 3661/99. Relator: Des. João Carlos. Data de julgamento: 14.12.2002.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Cooperativa de Trabalho: sua relação com o Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

MAUS, Ingeborg. Judiciário como superego da sociedade: o papel da atividade jurisprudencial na “sociedade órfã”. Tradução de Martonio Lima e Paulo Albuquerque. **Revista Novos Estudos CEBRAP**, n. 58, p. 183-202, nov. 2000.

MENDES, Betânia. **Manual de cooperativas e cooperados**. Belo Horizonte: FACISABH, 2017

MENDES, Marcos. Por que a economia brasileira foi para o buraco? **Brasil, Economia e Governo**, ago. 2015. Disponível em: <<http://www.brasil-economia-governo.org.br/wp-content/uploads/2015/08/por-que-a-economia-brasileira-foi-para-o-buraco.pdf>>. Acesso em: 1º out. 2017.

MENEZES, Daniel Francisco Nagao. Estrutura jurídica do cooperativismo brasileiro. **Revista Direito em (Dis)Curso**, Londrina, v. 4, n. 1, p. 96-109, jan./jul. 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/rdd/article/view/13947>>. Acesso em 16.07.2018

MIAILLE, Michel. Obstáculos epistemológicos ao estudo do Direito: retorno ao movimento “Crítica do Direito” e apontamentos sobre a crítica do Direito hoje. **Meritum**, Belo Horizonte, v. 9, n. 2, p. 263-278, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/3063>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 3184/99**. Relator: Des. Nicanor Fávero.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 0000338-05.2015.5.03.0045**. Relatora: Des. Rosemary de O. Pires. Revisor: Paulo Mauricio R. Pires. Decima Turma. Data de Publicação: 29/04/2016a.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 0002125-55.2013.5.03.0137**. Relator: Des. Luiz Otavio Linhares Renault. Revisor: Emerson Jose Alves Lage. Primeira Turma. Data de Publicação: 15/06/2016b.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 0068200-49.2009.5.03.0062**. Relator: Des. Luiz Otávio Linhares Renault. Quarta Turma. Data de julgamento: 30/11/2009.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO 02309-2006-136-03-00-0**. Relatora Convocada: Des. Wilméia da Costa Benevides. Sétima Turma. Data de julgamento: 12/04/2007.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 7. ed., atual. até a EC nº 55/07. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. **Contratação indireta e terceirização de serviços na atividade-fim das pessoas jurídicas**: possibilidade jurídica e conveniência social. 2003. 138 f. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Campo Grande, Campo Grande, 2003. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/50712954/tercerizacao>>. Acesso em: 3 jan. 2017.

MOURA, Valdiki. **Temática rochdaleana**. Rio de Janeiro: Cooperativa Cultural dos Esperantistas, 1964.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 19. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Manual de gestão das cooperativas**: uma abordagem prática. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, Nestor Braz de. **Cooperativismo**: guia prático. 2. ed. Porto Alegre: Cooperativas do Estado do RGS, 1984.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Direito do Trabalho mínimo**. 2001. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/artigos/2001/mlobatopaiva/direitotrabalhominimo.htm>>. Acesso em: 5 jan. 2011.

PASTORE, Eduardo. **O trabalho sem emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

PEREIRA, Maria Isabel. **Cooperativas de trabalho**: o impacto no setor de serviços. São Paulo: Saraiva, 1999.

PEREIRA, Maria Isabel. **Cooperativas de trabalho**: o impacto no setor de serviços. São Paulo: Saraiva, 2004.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **RO 00746-2009-005-06-00-9**. Relator: Des. Bartolomeu Alves Bezerra. Primeira Turma. Data de julgamento: 13/05/2010.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução e revisão técnica de Wagner D. Giglio. 3. ed., atual. São Paulo: LTr, 2004.

PROCURADORIA-GERAL DA FAZENDA NACIONAL. **FGTS – Breve Histórico**. Disponível em: <<http://www.pgfnofazenda.gov.br/assuntos/fgts/breve-historico-do-fgts>>. Acesso em: 24 abr. 2018.

PUPE, Mauro G. Wabner. (Nova) lei das cooperativas de trabalho. **Revista Páginas de Direito**, Porto Alegre, ano 13, n. 1075, 3 set. 2013. Disponível em: <<http://www.tex.pro.br/home/artigos/172-artigos-jun-2013/4764-nova-lei-das-cooperativas-de-trabalho>>. Acesso em: 10 out. 2017.

LEOPOLDINO, Candida Joelma; QUADROS, Laura Cristina de Cândida. O Direito Cooperativo e sua normativa jurídica. **Revista Faz Ciência**, v. 13, n. 17, p. 185-207, jan./jun. 2011. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/fazciencia/article/view/7920>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2002a.

- REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1976.
- REALE, Miguel. **O Direito como experiência: introdução à epistemologia jurídica**. 2. ed. fac-similar. São Paulo: Saraiva, 1999.
- REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002b.
- REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5. ed., rev. e reestrut. São Paulo: Saraiva, 1994.
- REIS JÚNIOR, Nilson **Aspectos societários das cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.
- REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito empresarial**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2013a. v.1.
- REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito empresarial**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2013b. v. 2.
- REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito empresarial**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2013c. v. 3.
- RESENDE, Tomaz de Aquino. **Roteiro do terceiro setor: associações e fundações**. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2005.
- RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. RO 00011833020125040234. Relatora: Des. Maria Cristina Schaan Ferreira. **DEJT**, 23/07/2014.
- RODRIGUES, Maria Beatriz. Trajetórias de vida e de trabalho flexíveis: o processo de trabalho pós-Braverman **Cad. EBAPE.BR** [online], Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 770-788, out.-dez. 2014. Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 ago. 2017.
- RODRIGUES, Amanda Maíra. **FGTS: Afinal interessa a quem? Assimetrias funcionais a luz de sua origem, correção e destinação**. 2016. 144 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/pdmd/article/view/5637>>. Acesso em: 16 jul. 2018.
- SALES, João Eder. Cooperativismo: origens e evoluções. **Revista Brasileira de Gestão e Engenharia**, São Gotardo, nº 1, trab. 3, p. 23-34, jan.-jun. 2010. Disponível em: <<http://periodicos.cesg.edu.br/index.php/gestaoeengenharia/article/viewFile/30/23>>. Acesso em: 25 ago. 2017.
- SANTOS, Ariovaldo dos; GOUVEIA, Fernando Henrique Câmara; VIEIRA, Patrícia dos Santos. **Contabilidade das Sociedades Cooperativas: Aspectos Gerais e Prestação de Contas**. São Paulo: Atlas, 2008.
- SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO 1945/2008. Rel.: Des. Rafael Ribeiro. **DJ**, 06/10/2009.
- SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. RO 951/2006. Rel.: Des. Ivete Ribeiro. **DJ**, 19/06/2009.
- SARATT, Newton; MORAES, Rogério P. **Cooperativas de Trabalho: um diferencial inteligente**. Porto Alegre: Ipsis Litteris, 1997.

SCHNELL, Fernando. A terceirização e a proteção jurídica do trabalhador. A necessidade de um critério para definição da licitude das relações triangulares. A responsabilidade solidária da tomadora e da prestadora de serviço. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, nº 703, 8 jun. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6855/a-terceirizacao-e-a-protecao-juridica-do-trabalhador>>. Acesso em: 3 jan. 2017.

SCHULZE, Edgar. Estrutura do poder em cooperativas. **Perspectiva Econômica**, São Leopoldo, v. 22, nº 59, p. 49-76, jun./dez. 1987.

SILVA FILHO, Cicero Virgulino. **Cooperativas de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Cooperativas de trabalho: terceirização sem intermediação: as cooperativas de mão-de-obra e a terceirização sem fraudes**. São Paulo: LTr, 2005.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. São Paulo: Abril Cultural, 1983. v. 1. (Os Economistas).

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. atual. São Paulo: LTr, 2002. v. 1.

VIEIRA, José Ribas. Ativismo judicial: criador e criatura. In: VALLE, Vanice Regina Lirio do. **Ativismo jurisdicional e o Supremo Tribunal Federal: Laboratório de Análise Jurisprudencial do STF**. Curitiba: Juruá, 2009. Cap. 6.

VENEZIANO, André Horta Moreno. **Direito e Processo do Trabalho**. 5. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

VICENTINO, Cláudio; DORIDO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. São Paulo: Scipione, 2001. (Série Parâmetros).