

# A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FIM POR MEIO DE COOPERATIVAS E AS IMPLICAÇÕES NA RELAÇÃO DE TRABALHO

THE (IN)CONSTITUTIONALITY OF THE END-ACTIVITY OUTSOURCING THROUGH COOPERATIVES AND THE IMPLICATIONS IN THE LABOR RELATION

Lucas Franzo<sup>1</sup>  
Vivianne Rigoldi<sup>2</sup>  
Edinilson Donisete Machado<sup>3</sup>

## RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo versar sobre a terceirização por meio das cooperativas de trabalho, estabelecendo maior enfoque em seus meios para exploração de mão de obra. Neste sentido, demonstrou-se que possíveis fraudes na relação de trabalho decorriam em razão das lacunas existentes na própria legislação trabalhista, face à abrangência com que o legislador versava acerca do tema. Após a reforma trabalhista, entretanto, a legalização da terceirização da atividade-fim está abarcada na legislação trabalhista, o que por si só não tem coibido os abusos de outrora e, como consequência, tem provocado o distanciamento do trabalhador dos direitos e garantias que a relação de trabalho lhe assegura. Quanto à abordagem do tema, o método é dedutivo e, quanto ao procedimento empregado na investigação, é exploratório e comparado. A técnica de pesquisa é bibliográfica.

**Palavras-chave:** Direitos e garantias fundamentais. Direito do Trabalho. Terceirização. Cooperativas de trabalho.

## ABSTRACT

The purpose of this paper is to deal with outsourcing through labor cooperatives, establishing a greater focus on their fraudulent means to exploit labor. It is therefore reiterated that the existing means of fraud were made through gaps in the law itself, since the legislature has dealt with in a very comprehensive way. Currently, after the labor reform and legalization of the outsourcing of the activity-end, fraud occurs in accordance with the law. As for the approach of the subject, the method is deductive and, as far as the procedure used in the investigation, is exploratory and compared. The research technique is bibliographical.

**Keywords:** Fundamental rights and guarantees. Labor Law. Outsourcing. Work cooperatives.

## Introdução

---

<sup>1</sup> Docente do Centro Universitário Eurípides de Marília-UNIVEM. Graduado e Mestrando em Direito, área de concentração Teoria do Direito e do Estado, pelo Centro Universitário Eurípides de Marília-UNIVEM. Consultor Jurídico.

<sup>2</sup> Doutora em Direito, área de concentração Sistema Constitucional de Garantia de Direitos, pela Instituição Toledo de Ensino - ITE/Bauru-SP. Mestre em Teoria do Direito e do Estado pelo Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM-SP. Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Estadual Paulista "Julio de Mesquita Filho" - UNESP/Marília-SP. Docente dos Cursos de Graduação Pós-graduação stricto sensu em Direito do UNIVEM.

<sup>3</sup> Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Pró-Reitor Acadêmico e Coordenador do Curso de Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília-UNIVEM. Docente do Centro Universitário Eurípides de Marília-UNIVEM e da Universidade Estadual Norte do Paraná - UENP, nos Cursos de Graduação e na Pós-graduação stricto sensu em Direito.

Atualmente, a terceirização trabalhista por meio de cooperativas de trabalho vem aumentando visivelmente na sociedade. Isso porque, em 2017 entrou em vigor a lei n. 13.429/17 que trata da legalização da terceirização de mão de obra para atividade fim. Da forma como tratada, a norma trabalhista possibilita a redução ou até mesmo a exoneração de encargos trabalhistas aplicando-se dispositivos previstos na própria lei.

O problema está em que as normas trabalhistas passaram a possibilitar o aumento de desvios da finalidade legislativa pelas empresas que se utilizam das cooperativas de trabalho para terceirização de mão de obra e, desta forma, podem eximir-se dos encargos trabalhistas de outrora, muitas vezes, demitindo seus empregados e os readmitindo posteriormente vinculados às cooperativas de trabalho com o intuito de descaracterização do vínculo de emprego.

Assim, o tema proposto para esta pesquisa encontra-se articulado com as questões relativas à terceirização de trabalho por meio de cooperativas, situação que cresce vertiginosamente nas relações trabalhistas.

Primeiramente, serão abordados o direito ao trabalho enquanto direito fundamental, uma vez que a Constituição Federal de 1988 garante ao tema a segurança jurídica necessária, bem como exerce sua força coercitiva sobre a relação de trabalho.

Em continuidade, será desenvolvido, breve conceito de terceirização, correlacionando-o às cooperativas e aos reflexos na relação entre empregador e empregado. Igualmente será feita uma análise do art. 422 e seu parágrafo único na CLT.

Pretende-se ao fim, identificar as vantagens e desvantagens para os trabalhadores quanto à possibilidade de terceirização da atividade fim das empresas, produzindo argumentos que reflitam se tal legalização desencadeou um futuro incerto para a relação de trabalho.

## **1. Direito do Trabalho na Constituição Federal de 88 e na CLT**

O Direito do trabalho é um ramo autônomo, sendo assim detentor de características próprias e tendo sua própria legislação, distinguindo-se assim dos demais ramos do direito, mas não deixando de ter relações com os mesmos. A autonomia da matéria foi obtida com a Constituição de 1946 que consagrou a autonomia jurisdicional da Justiça do trabalho e da promulgação da CLT, passando a ser um ramo especializado do Poder Judiciário.

O relacionamento entre o direito do trabalho e a Lei Maior é muito próximo, uma vez que a Constituição traz consigo vários direitos aos trabalhadores como um todo, em geral nos

artigos 7º ao 11. A Constituição dá luz a direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, especificadamente em 34 incisos.

Encontra-se no parágrafo único do art. 7º, o reconhecimento de alguns direitos do empregado doméstico. No inciso XXXIV do artigo 7 são assegurados os direitos do trabalhador avulso, proporcionando igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo permanente de emprego (MARTINS, 2014).

No seio da Lei Maior encontramos a base dos direitos trabalhistas, assim como no art. 6º onde são previstos os direitos sociais. O art. 8º aborda os direitos decorrentes da organização sindical. O art. 9º disciplina acerca do direito a greve. Dispondo o inciso I do art. 22 da Lei Magna que compete a justiça do trabalho legislar de forma privada sobre o direito do trabalho (MARTINS, 2014).

Vê-se, assim, que o direito do trabalho tem relação direta com outros ramos do direito, bem como o direito industrial, no qual a matéria teve papel fundamental, já que as normas civis não bastavam para regulamentar a atividade laboral na época.

O direito corporativo, por sua vez, foi constituído no Brasil em 1937 por Getúlio Vargas, criando o imposto sindical, onde o poder normativo foi atribuído a Justiça do Trabalho, para assim, estabelecer por meio de normas melhores condições de trabalho, condições que ainda são vistas como reflexos nos dias de hoje.

Desta feita, a constitucionalização do direito do trabalho, ou seja, a sua inclusão no ordenamento constitucional, proporciona segurança jurídica uma vez que a mesma comanda o sistema jurídico e, deste modo, o direito do trabalho é protegido e subordinado aos seus imperativos, que não podem ser afastados a não ser quando a própria o faculte.

O fenômeno da inserção do direito do trabalho nos quadros constitucionais está comprovado pela simples indicação de algumas de muitas constituições que abordam a esfera trabalhista como a Constituição do México (1917), Rússia (1918), Alemanha (1919), Iugoslávia (1921), Chile, Áustria (1925) dentre tantas mais (NASCIMENTO, 2010).

Assim, os ordenamentos jurídicos garantem e asseguram os direitos sociais destinados a proteger necessidades básicas da pessoa física, para sua realização como cidadão.

Ainda que algumas doutrinas julguem desnecessária a inclusão do direito do trabalho no texto constitucional, tal medida é indispensável como meio de assegurar maior rigor em sua aplicabilidade, garantindo assim, sua importância com a suprallegalidade constitucional.

Uma vez tendo relação profunda com a Constituição, fica claro que é um direito e dever de todo ser humano exercer sua força de trabalho, bem como a livre escolha de sua profissão e

ofício, seu crescimento profissional econômico e social em sua atividade laboral, recebendo assim remuneração satisfatória e suficiente para suprir suas necessidades e de sua família.

## **2. Da Terceirização por Meio do Cooperativismo**

No ramo do direito do trabalho ocorre a terceirização quando é dissolvida a relação de trabalho e se introduz o trabalhador em processo produtivo de um tomador de serviço sem que os vínculos trabalhistas se estendam a este, ficando tais vínculos fixados à entidade intermediária.

Tal terceirização é de origem trilateral socioeconômica, uma vez que o trabalhador, presta serviços intelectuais e materiais, para a tomadora de serviço, porém é contratado da empresa terceirizada, vinculando com esta os laços jurídicos trabalhistas, enquanto a empresa tomadora de serviço, por sua vez, não assume a posição de empregadora deste obreiro.

Deste modo, o trabalhador presta serviços a tomadora, mas responde subordinadamente a empresa terceirizada ou cooperativa que por sua vez, subsidiariamente responde a tomadora, não tendo o terceirizado qualquer vínculo empregatício com a empresa tomadora de serviços, a não ser é claro, em fraude comprovada.

A terceirização no Brasil é regulamentada desde 1993 pela Súmula 331 do TST, que em seu texto antigo restringia a prática a serviços de limpeza e vigilância. Destarte, existem vários reflexos da terceirização em forma de cooperativismo no Brasil.

## **3. Análise do Artigo 442 da CLT**

Está previsto no artigo 442 da CLT “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1994b).

Posteriormente foi aprovada a lei n. 8949/94 que acrescentou: “Qualquer que seja o ramo da atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela”.

Antes de tudo, precisamos analisar o fato de não ser todo trabalho por conta alheio que tem como resultado a relação de emprego, nem mesmo a presença de subordinação por si só caracteriza vínculo de emprego; trata-se de um critério essencial, porém não satisfatório por si só, assim existindo relação de trabalho subordinado fora da CLT.

O trabalho subordinado, alheio a CLT, pode ocorrer em diversos casos concretos, como o trabalho gratuito em empresa familiar na qual os filhos trabalham para os pais sem objetivo de ganho. Na direção contrária encontra-se, por exemplo, o trabalho forçado, como previsto no art. 43, I do Código Penal onde o indivíduo presta serviços à comunidade como forma de punição.

Mas por que os casos acima não são considerados relação de emprego? Porque, embora nas situações citadas haja subordinação, tal característica ainda que relevante, não representa o bastante, nem o único, pressuposto para a configuração de uma relação de emprego. Seria necessário, no mínimo, onerosidade que signifique o pagamento pela prestação de serviço, bem como, a pessoalidade- como pessoa física- característica de ser a mesma pessoa e não outra-, além, claro, da inexistência de eventualidade.

Desse modo, nos casos abordados como em muitos outros, falta ao menos um dos pressupostos. Porém, se todos os pressupostos se fazem presentes e existir um contrato de forma expressa ou tácita e se a consequência deste é o pagamento de salário, inexistente a possibilidade de afastamento das normas contidas nos dispositivos da CLT.

Interessante ressaltar que a Carta Magna de 1988 absorveu um número inédito de direitos trabalhistas e que juntamente com os seus princípios que formam o Direito do Trabalho, tem hierarquia constitucional e embora possua natureza jurídica, frequentemente estarão presentes princípios como onerosidade, continuidade e pessoalidade, sendo um dos mais primordiais a subordinação.

Sob as circunstâncias atuais, a nova disposição poderá até ser considerada dispensável, não fosse o fato de que reforça a regra de que não existe contrato de trabalho quando falta qualquer um dos seus requisitos, reafirmando assim, a interpretação de que o ônus da prova será do autor que se alega empregado.

Contudo, para os que desejam fraudar direitos trabalhistas, a sua serventia é muito abrangente, já que é passível de interpretação equivocada ou muitas vezes com possíveis brechas e lacunas na legislação a serem usadas na crescente exploração ao trabalhador.

#### **4. Análise Comparativa entre as Leis n 8.949/94 e n 5.764/71**

Uma primeira e simples leitura do dispositivo poderia conduzir o intérprete descuidado a um entendimento de que só pelo fato de existir a cooperativa legitimaria-se a atividade terceirizante pelas empresas, uma vez que a cooperativa dissemina a conquista da classe

operaria e a decorrente libertação do trabalhador com características tradicionais. Entretanto, não é exatamente este o reflexo que a jurisprudência acerca do tema tem demonstrado ao se averiguar as demandas que envolvem as cooperativas de trabalho criadas para a execução de atividades subordinadas a conveniência das empresas.

No mesmo segmento o art. 3º da lei n. 5764/71 estabelece: "Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a construir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro" (BRASIL, 1971).

À luz do texto legal citado fica claro que o contrato celebrado entre os associados de uma cooperativa tem como princípio a ideia de cooperação recíproca entre pessoas, que com um ou mais objetivos comuns juntam suas forças, estando todos em pé de igualdade.

De tal forma, as cooperativas são regulamentadas pelas características que lhe descrevem o art. 4º da lei n. 5764/71:

As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características: I. adesão voluntária, com número ilimitado de sócios, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços; II. variabilidade de capital social; III. limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado; IV. inacessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros; V. singularidade de voto; VI. "quorum" para funcionamento e deliberação baseado no número de associados e não no capital; VII. retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberações em contrário da Assembleia geral; VIII. indivisibilidade dos Fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social; IX. V neutralidade política e indiscriminação 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 (BRASIL, 1971a).

Utilizando como base o princípio da dupla qualidade, o art. 7º da lei n. 5764/71, dispõe que as cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de seus associados por meio de seus esforços somados para que assim todos os cooperados possam se beneficiar.

A inovação que o parágrafo único do art. 442 da CLT acrescentou por meio da lei n. 5764/71, não é somente a afirmação de que não existe vínculo empregatício entre os cooperados. Assim, dispõe o art. 442 da CLT:

Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego. Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus

associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela (BRASIL, 1994c).

Esta disposição já se encontrava expressamente afirmada e disciplinada pelo art. 90, da lei das cooperativas. Assim sendo, é fato que ocorrera relação de emprego entre eventuais tomadores de serviços e associados. É exatamente com respaldo nesta norma legal que as “cooperativas” começaram a se alastrar diminuindo os custos das empresas com mão de obra.

A legislação em foco é conflitante com os art. 4º, 7º e 90 da lei n. 5764/71, justamente por conta do princípio da dupla qualidade. A CLT disciplina sobre vínculo subordinado, sem qualquer relação.

A lei n. 8949/94 que adicionou o parágrafo único do art. 442 da CLT não revogou as disposições da lei n. 5764/71 porque esta regula acerca da legalidade das cooperativas, que formam sociedades para mútua colaboração, trabalho este que só pode ser revertido em favorecimento dos membros sócios, não prestando a favorecer interesses de empresas, se isto o fizer a cooperativa é fraudulenta.

O texto da súmula n. 331 do TST que abordava a atividade empresarial concluía ser ilegal a terceirização, salvo nas hipóteses da lei n. 7102/83 e n. 6019/74, ou no exercício de atividade especializada, e mesmo assim desde que não qualifique pessoalidade ou subordinação ao tomador.

Vale lembrar que antigamente as sociedades cooperativas eram criadas para serviços estritamente em função aos associados, como previsto em lei, não havia previsão legal de terceirização, até que o art. 442 recepcionasse o parágrafo único, dando assim previsão legal ao terceirizado.

Por fim, é inviável a contratação de mão de obra dita permanente a terceiros inseridos por cooperativas; se ocorrer, segundo o enunciado da Súmula 331 do TST, será caracterizado vínculo de emprego direto com o tomador e vale ressaltar que mesmo que o vínculo não seja caracterizado a tomadora poderá responder subsidiariamente por débitos trabalhistas devidos pela prestadora.

## **5.A Legalização da Fraude**

Sancionada pelo Presidente Michel Temer, a reforma trabalhista entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e alterou mais de 100 pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Indicada pelo governo como uma flexibilização e modernização das leis trabalhistas

criadas em 1943, foi dito que a nova legislação busca simplificar as relações entre patrão e funcionários para gerar mais empregos no Brasil e aumentar a produtividade. Considerada ultrapassada, a reforma tem o intuito de deixar a CLT mais parecida com a de países de economia avançada.

Mais uma vez os legisladores equivocam-se ao tentarem implementar uma realidade social e legislativa completamente diferente da nossa, sem levar em consideração os danos que tais mudanças poderiam acarretar aos menos assistidos na sociedade.

Como dito anteriormente, a reforma alterou mais de 100 pontos e vale ressaltar que alguns vieram para melhor. Porém, dentre as alterações, algumas vieram silenciosas sem quase serem notadas e se fazem valer atualmente.

Uma das alterações mais significativas na esfera trabalhista foi o da Súmula 331 do TST, cujos limites eram utilizados anteriormente para a aplicação do instituto: era permitida somente a terceirização da atividade meio da contratante e qualquer contratação para a atividade fim seria considerada fraude à CLT.

Atualmente, com a reforma trabalhista estabelecida após muitos debates nos Tribunais, a terceirização da atividade fim passou a ser irrestrita, tornando-se possível e lícito a terceirização de tais profissionais, o que, como dito, já foi considerado fraude.

A difusão encontrada na reforma é audaciosa, uma vez legalizada a terceirização da atividade fim da empresa, o mercado de trabalho pode se tornar desenfreado e desleal para o trabalhador, já que é legalmente permitido que haja um deslocamento de um trabalhador empregado e protegido pelas leis trabalhistas a um campo novo e desconhecido que é o da mão de obra terceirizada por meio de cooperativas.

Desse modo, essa nova forma de terceirização, pode desencadear a erradicação dos direitos de empregados da tomadora de serviços pois há previsão legal para isso. Pode-se chegar ao ponto de uma empresa exercer suas atividades sem um único empregado registrado a luz da CLT.

Tais fatos para o direito do trabalho, que surgiu com único intuito de resguardar os trabalhadores, significa o maior dos retrocessos; efetuando suas relações por meio de cooperativas de trabalho que irão fornecer a mão de obra, as empresas e empresários eximem-se da responsabilidade por quaisquer vínculos trabalhistas.

Destarte, é previsível que como consequência haverá uma estagnação ou diminuição dos pisos salariais e mais previsível ainda é uma maior mitigação de direitos e garantias trabalhistas que foram arduamente conquistados durante décadas, visto que a legislação atual

assegura apenas alguns direitos se observadas determinadas condições na prestação de serviço, mas nada garante acerca da isonomia salarial.

A legalização da terceirização de qualquer tipo de atividade fim, foi um erro cometido pelo legislador, pois vai em contramão ao fim para o qual a entidade originalmente foi criada, que é permitir que a empresa terceirize a atividade meio para que a contratante possa se dedicar à sua finalidade principal.

Na antiga legislação, se o empregado comprovasse judicialmente a existência dos requisitos essenciais para a caracterização de vínculo de emprego, o mesmo era formado diretamente com a tomadora de serviço. O que sempre foi visto na prática eram as empresas abrirem falsas cooperativas de trabalho a fim de fraudarem relações trabalhistas e eximirem-se dos encargos da CLT.

Essas fraudes eram mais recorrentes em áreas rurais onde pessoas sem acesso à informação ou direitos básicos eram conduzidas a se filiarem a determinada cooperativa que muitas vezes, além de fraudulenta, nunca chegavam a existir fisicamente.

Há relatos de fiscalizações trabalhistas acharem endereços falsos e sem nenhum indício da existência dessa organização que deveria auxiliar e proporcionar mais igualdade e humanidade aos seus “cooperados” e não a exploração desumana, com o propósito de não reconhecer seus direitos.

Com essa nova realidade, o que se vê é um distanciamento entre trabalhador e empresa tomadora de serviços, dificultando a responsabilização. Assim sendo, o inadimplemento das verbas trabalhistas e a fraude com o único intuito de se esquivar de qualquer incumbência é uma preocupação constante.

Sobre o tema, destaque-se que o Supremo Tribunal Federal reúne ações de inconstitucionalidade, ajuizadas por confederações e partidos de oposição, contra a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017), a exemplo da ADI 5685, ajuizada pela Rede Sustentabilidade; ADI 5686, de autoria da Confederação Nacional das Profissões Liberais – CNPL; ADI 5687, ajuizada pelo Partido dos Trabalhadores e pelo Partido Comunista do Brasil; e ADI 5695, de autoria da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química – CNTQ e da Confederação Nacional dos Trabalhadores das Indústrias Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados – Conaccovest, todas de relatoria do Ministro Gilmar Mendes.

Essas ações defendem a inconstitucionalidade da norma que regulamentou a nova forma de terceirização, o que de forma direta ataca e ofende fundamentos da Lei Maior, como o princípio da dignidade humana, os valores sociais do trabalho e a busca pela construção de uma sociedade justa e igualitária, além da proteção ao trabalhador.

## **Conclusão**

A cooperativa de trabalho tem como objetivo proteger os interesses de seus associados, sanando suas necessidades e oferecendo maior remuneração pelo trabalho prestado, é a intermediária entre os tomadores de serviço e os cooperados sem finalidade de lucro e sim proporcionando uma relação de maior igualdade, liberdade e independência ao trabalhador que é de fato autônomo.

A terceirização antes da reforma representava a possibilidade de manter gestores focados na atividade principal, dedicando-se verdadeiramente ao negócio e à estratégia da empresa. Preocupações secundárias eram delegadas aos parceiros como as cooperativas de trabalho, bem como a responsabilidade pela operação. Com a entrada em vigor da lei n. 13.429/2017 foi legalizada a terceirização da atividade-fim, deixando o trabalhador em evidente desvantagem e o distanciando do vínculo de emprego com a empresa.

Percebe-se, desta forma, com essa alteração a favor das empresas, em que as mesmas podem chegar ao patamar de ter todo seu quadro de trabalhadores convertidos em terceirizados ou cooperados, a propagação das falsas entidades, aquelas que buscam burlar os direitos trabalhistas, objetivando maiores lucros a menos custos por meio da exploração da mão de obra dos cooperados que por muitas vezes são leigos.

Portanto, quando a terceirização mediante cooperativa em realidade não passa de uma fachada para acobertar as verdadeiras empresas e seus interesses, o princípio da primazia da realidade deve ser invocado e aplicado, já que a realidade fática não é de características de cooperativa que visa a liberdade e exclusão de subordinação e sim de um real vínculo de emprego com a tomadora de serviços, fraudadora de direitos trabalhistas.

É inegável a relevância das cooperativas e empresas especialistas em terceirização de trabalho no cenário atual do país; com a onda de desemprego impactando milhares de famílias brasileiras, a terceirização direta ou por meio das cooperativas de trabalho se tornam cada vez mais uma alternativa para que o trabalhador mantenha sua subsistência e a de sua família, de forma a não sacrificar ainda mais os princípios e valores cruciais à pessoa humana, valores esses que devem ser maiores que qualquer lucro de qualquer empresa.

Apesar dos problemas relacionados à fraude, é irrefutável a necessidade de o governo federal apoiar o crescimento e aperfeiçoamento das verdadeiras cooperativas, aquelas constituídas e mantidas de fato pelos trabalhadores e que representam um crucial pilar na luta

contra as desigualdades sociais. Todavia, o judiciário não deve cessar sua luta para a erradicação das cooperativas fraudulentas, que acabam por se aproveitar do movimento cooperativista e ao mesmo tempo maculam a sua missão.

## Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – NBR 10520. **Informação e documentação – Citações em documentos – Apresentação**. 7 p. Rio BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12 fev. 2019;

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12 fev. 2019;

BRASIL. **Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971**. Define a Política de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12 fev. 2016;

BRASIL. **Lei n. 8.949, de 9 de dezembro de 1994**. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 12 fev. 2019;

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 1953, e as Leis nº 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**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 12 de fev de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado da Súmula 331-Contrato de prestação de serviços. Legalidade**. Disponível em: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em: 12 de fev. 2019;

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Editora Ltr75, 2011;

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011;

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

STF. **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5685**. Relator: Min. Gilmar Mendes. Número único 0003321-61.2017.1.00.0000. Disponível em : <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5163507>. Acesso em: 14 de fev de 2019;

STF. **AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5686**. Min. Gilmar Mendes. Número único: 0003339-82.2017.1.00.0000. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5165589>. Acesso em 14 de fev de 2019;

**STF. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5687.** Min. Gilmar Mendes.  
Número único: 0003373-57.2017.1.00.0000. Disponível em:  
<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5165590>. Acesso em 14 de fev de 2019;

**STF. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 5735.** Min. Gilmar Mendes.  
Número único: 400002228-22.2017.1.00.0000. Disponível em:  
<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5216509>. Acesso em 14 de fev de 2019.