**A fraude nas relações de trabalho**

 Daniel Vinícius Ferreira da Silva [[1]](#footnote-1)

**Resumo**

Diante de estudos bibliográficos e pesquisas jurisprudenciais, através do método dedutivo, acerca do tema O cooperativismo fraudulento nas relações de trabalho, adotou-se como problema a ser discutido: Qual a responsabilidade civil do empregador perante as fraudes nas cooperativas de trabalho? Adotou-se como objetivo geral: Analisar como a atuação das cooperativas prejudica as relações de trabalho no âmbito da preservação dos direitos do trabalhador. E como objetivos específicos: Entender o funcionamento e as características peculiares das cooperativas de trabalho; Investigar o processo da terceirização ilícita da mão de obra por meio de vínculos cooperativistas; Identificar quais as responsabilidades civis e trabalhistas diante de uma fraude. Sendo assim, fez-se necessário entender como são formadas as cooperativas de trabalho, em que os próprios trabalhadores são seus empregadores, bem como o processo da terceirização ilícita, em que as empresas tomadoras de serviços mantêm uma relação de emprego com os empregados de cooperativas, caracterizando assim uma fraude. Essas fraudes prejudicam os trabalhadores, na medida em que estes deixam de receber seus respectivos direitos trabalhistas. Quando caracterizadas estas fraudes, o empregador da empresa tomadora de serviços deverá arcar com as responsabilidades trabalhistas e civis consequentes, de forma solidária.

**Palavras-chave:** Cooperativas de Trabalho fraudulentas. Terceirização Ilícita. Responsabilidade Civil.

**Abstract**

Before bibliographical studies and research case law, through the deductive method, on the topic The fraudulent cooperative labor relations , adopted as a problem to be discussed: What is the liability of the employer before the fraud in worker cooperatives? Adopted as a general objective: To analyze how the performance of cooperatives affect labor relations in the context of preserving the rights of the worker. And the following objectives: Understand the operation and the peculiar characteristics of cooperative work; investigate the process of illegal outsourcing of labor- work through cooperative linkages; Identify which civil liability and labor facing a fraud. Therefore, it was necessary to understand how they are formed cooperatives work, in which the workers are their employers, as well as the process of illegal outsourcing, where companies borrowing services maintain an employment relationship with the employees of cooperatives, thus characterizing a fraud. These frauds harm workers as they stop receiving the respective work rights. When characterized these frauds, the employer of the company receiving the services should bear the labor and civil liability resulting, in solidarity.

**Palavras-chave:**

Keywords: Cooperatives working fraudulent. Illegal outsourcing. Liability.

**1. Introdução**

 A ação cooperativista pode ser vislumbrada nas mais diversas experiências comunitárias, ocorridas em tempo e espaços distintos, ao longo da história da humanidade. Sendo assim, esta pesquisa tem como foco abordar de maneira aprofundada o cooperativismo fraudulento nas relações de trabalho. Referindo ao assunto, a pesquisa tem como tema as cooperativas de trabalho, bem como suas fraudes.

Como problema buscou-se entender: Qual a responsabilidade civil do empregador perante as fraudes nas cooperativas de trabalho?

Esta pesquisa teve como objetivo geral: Analisar como a atuação das cooperativas prejudica as relações de trabalho no âmbito da preservação dos direitos do trabalhador. E como objetivos específicos: Entender o funcionamento e as características peculiares das cooperativas de trabalho; Investigar o processo da terceirização ilícita da mão de obra por meio de vínculos cooperativistas; Identificar quais as responsabilidades civis e trabalhistas diante de uma fraude.

A busca de interesses lucrativos causa diversos problemas em todos os seguimentos sociais, neste sentido, justifica-se um estudo nas sociedades cooperativistas já que estas não são baseadas no lucro e sim encaixadas no sistema humanista que tem como princípio básico a igualdade dos associados.

Debater sobre responsabilidade civil diante de fraude em um sistema cooperativista é discutir valores, normas sociais e cultura, é buscar compreender o abuso do direito que norteia o fim social. Sendo assim, a presente pesquisa permite uma reflexão crítica sobre a atuação desta tão importante sociedade cooperativa.

Este trabalho se caracterizou como pesquisa bibliográfica e, utilizou como técnica de coleta de dados o processo descritivo. A forma descritiva tem como objetivo básico descrever as características de populações e fenômenos.

Faz-se importante ressaltar que o método de pesquisa empregado na realização deste trabalho foi o dedutivo, em que se partiu de uma pesquisa do aspecto geral para o particular.

Quanto à natureza dos dados o presente trabalho desenvolveu-se, por meio de uma abordagem qualitativa. Este método foi escolhido por oportunizar a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema experimentado por grupos sociais.

A pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados, mas sim envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos.

Para a dinâmica da coleta de dados, foram utilizadas diversas bibliografias, tendo como marco teórico o Manual de Direito do Trabalho, de Bento Herculano Duarte, na qual o autor expressa seu posicionamento acerca das fraudes nas relações de trabalho, na medida em que compreende que estas prejudicam o empregado nas suas mais diversas variedades de emprego e relações trabalhistas.

Destacam-se neste presente estudo, principalmente, fontes primárias, como livros e artigos, e, posteriormente, fontes secundárias, como pesquisas jurisprudenciais.

**2. Sociedades cooperativas**

**2.1 Conceito**

Prevista por meio do Código Civil nos artigos 1.093 a 1.096 a cooperativa é considerada uma sociedade. Na Constituição Federal, dentro do artigo 174, § 2º, é mencionada a manifestação de apoio ao cooperativismo e outras formas de associativismo.

Também regida pela Lei especial de nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971 que define a Política Nacional de Cooperativismo, dispõe em seu artigo 90 que: “Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”, tal parâmetro se assemelha, através do artigo 442 da CLT, § único onde: “Dispõe que qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo de emprego entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela”.

No que tange as cooperativas, é possível perceber algumas particularidades, dentre estas, estão características que indicam que devem ser uma sociedade sem fins lucrativos, que dispensa capital social e que as quotas de cada cooperado são intransferíveis à terceiros que não sejam membros da sociedade, ainda que através de herança.

Cooperação, cooperativa e cooperativismo, são termos derivados do verbo cooperar, nos quais, entende-se que cooperação é uma ação conjunta em função de atingir um objetivo comum, cooperativismo considerado uma doutrina, um sistema, uma situação e a cooperativa, demonstra o ato de cooperar.

A sociedade cooperativa é vista como um conjunto de ações desenvolvidas através de pessoas voluntárias, onde o objetivo é satisfazer necessidades e aspirações econômicas sociais e culturais, executadas por meio de pessoa jurídica, que pertence a todos e é democraticamente administrada. Conforme salienta José Sebastião Roque em sua obra *Direito Societário*:

A cooperativa é uma modalidade de sociedade. Por ela, várias pessoas celebram um contrato, estabelecendo uma cooperação entre elas, contribuindo todas elas com bens ou serviços, em proveito comum. A princípio, discutia-se muito a natureza jurídica da cooperativa, negando alguns a ela o caráter de sociedade. Todavia, com a atual regulamentação jurídica, a Lei 5.764, de 16.12.71, não mais padecem dúvidas de que seja a cooperativa uma sociedade. Diz mais a lei, nos arts. 3º e 4º, que a cooperativa é uma sociedade de pessoas e não de capitais, sem objetivo de lucro e de natureza civil. (ROQUE, 1997)

Por cooperativismo, entende-se, portanto, ser um sistema, no qual estão inseridas as mencionadas sociedades, tendo este o objetivo de correção do meio econômico e social, através das cooperativas, baseando-se no trabalho e não no lucro.

O cooperativismo baseia-se na ajuda mútua e não na economia, tem com elemento primordial a liberdade e considerável relevância aos valores e as aspirações e não ao capital individual acumulado, sendo, portanto uma forma plena de valores morais e sociais. Dentro deste sistema humanista o homem é o centro de tudo, sendo assim as cooperativas são consideradas um formato ideal de organização das atividades sócio-econômicas da humanidade.

Por não existirem distinções de nenhuma espécie dentro do cooperativismo e estar aqui incorporada a solidariedade e a racionalização de todas as ações do cooperado é que se tem como princípio básico a igualdade.

Os princípios cooperativos são como linhas norteadoras, por onde as cooperativas colocam em prática seus valores. São eles: Adesão Voluntária, Gestão Democrática, Participação Econômica dos Membros, Autonomia e Independência, Educação, Formação e Informação, Intercooperação e Interesse pela Comunidade.

As cooperativas subdividem-se em 11 (onze) tipos, que trazem consigo características que as diferem umas das outras, como por exemplo, o objeto social, ou seja, o campo de ação, assim como o ramo de atividade em que operam e as necessidades dos cooperados atendidos. São as seguintes: de Consumo, Agropecuária, de Crédito, de Saúde, de Eletrificação Rural e Telecomunicações, Educacional, Habitacional, de Produções, Mineral, Especiais e a de Trabalho.

Muito embora o tema abordado nesta pesquisa seja extenso, optou-se em restringir este estudo às cooperativas de trabalho, que são aquelas constituídas por pessoas que atuam numa mesma área profissional, com o objetivo de melhorar a remuneração e as condições de trabalho.

Dessa forma, esta pesquisa se direcionada em analisar o conceito de cooperativa de trabalho, seus requisitos e suas características fundamentais, bem como a compreensão do processo de terceirização ilícita de mão-de-obra por meio de vínculos cooperativistas fraudulentos.

**2.2 Cooperativas de trabalho**

As cooperativas de trabalho são consideradas como um negócio jurídico, na qual pessoas civis se associam para o mercado de trabalho, através de contratos de prestação de serviços.

Nessas sociedades não existe vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços. Sendo assim, não podem estar presentes os requisitos presentes na relação de emprego, constantes no artigo 3º da CLT, que são a pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração, pois caso haja, mesmo que implicitamente, essa organização empresarial deixará de ser uma cooperativa, como previsto na Lei 5.764/71, em seu artigo 90: “qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados”.

Ou seja, o verdadeiro associado de uma cooperativa de trabalho realiza trabalhos de curta duração ou rodízio entre os associados, para que não haja os requisitos da relação de emprego.

Nas cooperativas de trabalho a adesão dos sócios é voluntária e todos têm voto singular nas decisões. É constituída de trabalhadores autônomos ou eventuais, que se unem para prestar serviços a terceiros de forma independente, ou seja, sem subordinação e sem fins lucrativos. Essas cooperativas tornam do sócio, que antes era empregado, o seu próprio empregador.

Quando as cooperativas de trabalho atuam utilizando os requisitos da relação de emprego para beneficiar-se, verifica-se a presença de fraudes, fato que na prática tem sido bastante comum.

Nas cooperativas de trabalho, a fraude é caracterizada a partir do momento que não são observados os requisitos predominantes nessa sociedade, com o objetivo de impedir ou dificultar que o trabalhador obtenha e usufrua de seus direitos trabalhistas e previdenciários. O que realmente importa para ser caracterizada uma fraude é a má intenção da cooperativa, mesmo que tenha os requisitos legais para ser uma cooperativa de trabalho, como explicado por Mauricio Santos Silva.

O surgimento do cooperativismo de trabalho pode ter ajudado à utilização deturpada do cooperativismo, pois a terceirização da mão de obra, através das cooperativas de trabalho, facilita a criação em larga escala de cooperativas ilegítimas criadas sob incentivo dos subcontratantes ou como resultado da falência de empresas, com o fim de obter vantagens competitivas no mercado de trabalho. (2005, p. 36).

A Lei 12.690/12 dispõe sobre a organização de funcionamento das cooperativas de trabalho sem que colida com os artigos da Lei 5.764/71. Em seu artigo 5° diz: “A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada”.

Justamente porque a subordinação é um dos requisitos para que uma pessoa seja considerada pela CLT como empregado, se houve essa subordinação por parte do empregado para com o tomador de serviço então já se configura relação de trabalho. Nas cooperativas de trabalho essa relação de trabalho não pode existir. Se observado que o cooperado está despendendo a maior parte do seu tempo dentro de uma empresa tomadora de serviço do que na cooperativa em si, pode se observar vínculo trabalhista e, portanto fraude dentro das cooperativas de trabalho.

As cooperativas devem ser fiscalizadas pelo MTE, cabendo sanções penais, cíveis, administrativas e ainda dissolução da cooperativa de trabalho.

**2.3 Da terceirização ilícita**

Maurício Godinho Delgado (2008, p. 66) define de forma muito clara a terceirização sob a ótica do Direito do Trabalho, preceitua:

 Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.

Desta feita, é possível concluir que a terceirização caracteriza-se por uma técnica moderna de gestão empresarial, abalizada em mudanças estruturais, que tem como escopo a centralização de empenhos para a atividade principal da empresa, relacionando qualidade, competitividade e produtividade, concentrando-se no seu produto estratégico, delegando as tarefas secundárias e auxiliares para que fiquem sob a responsabilidade de empresas especializadas.

Quanto à terceirização ilegal ou ilícita, parte-se do pressuposto de que é aquela que se refere à locação permanente de mão-de-obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízo aos trabalhadores.

Para compreender o processo da terceirização ilícita de mão-de-obra por meio de vínculos cooperativistas fraudulentos, deve-se inicialmente entender o contexto da mão-de-obra ilícita.

Eneida Melo Correia de Araújo (2009, p. 128), traz a seguinte definição de membros de cooperativas: “Nas cooperativas de trabalho, aqueles que vão servir a terceiros, em nome da sociedade, são sócios, associados ou proprietários da empresa cooperativa. Essas cooperativas buscam fazer do homem, que antes era empregado, o seu próprio empregador”.

A partir deste raciocínio, a Súmula 331 do TST, traz que, para que haja legalidade, aqueles trabalhadores contratados por empresas interpostas não podem formar vínculo de emprego com a empresa que os contratou. Traz também o aspecto de que as atividades terceirizadas devem ser atividade-meio e não atividade-fim da empresa. Dessa forma, não pode haver aqui os requisitos da subordinação e da pessoalidade. Ou seja, os trabalhadores não devem responder diretamente aos responsáveis pela empresa tomadora de serviços.

No entanto, a realidade fática é diferente. O que se tem visto são empregados de cooperativas exercendo uma atividade com requisitos referentes a vínculo de emprego, o que gera benefício para as empresas tomadoras, que não pagam os direitos reais destes trabalhadores. Dessa forma, a terceirização realizada por essas cooperativas torna-se ilícita.

Além disso, tem-se também a ilicitude na criação de cooperativas, que são muitas vezes exigidas por empresas. Para que uma cooperativa seja real em sua plenitude de características deve sempre haver espontaneidade na criação da cooperativa pelos próprios trabalhadores e não pela empresa. Devem estar presentes também, segundo Bento Herculano Duarte (2010, p. 213), as seguintes características: autonomia dos cooperados; autogestão da cooperativa; liberdade de associação; e não flutuação dos associados.

A prática ilegal da terceirização tem como conseqüências o reconhecimento do vínculo empregatício direto dos empregados terceirizados com a empresa tomadora de serviços (no setor privado) e a decretação da nulidade da contratação da empresa locadora de mão de obra, com responsabilização subsidiária da empresa estatal tomadora de serviços pelos salários e vantagens do empregado e equiparação salarial entre os trabalhadores terceirizados e os concursados que exerçam as mesmas atividades (no setor público).

Para que a terceirização seja plenamente válida no âmbito empresarial, não podem existir elementos pertinentes a relação de emprego no trabalho do terceirizado, principalmente o elemento de subordinação. O terceirizante não poderá ser considerado como superior hierárquico do terceirizado, não poderá haver controle de horário e o trabalho não poderá ser pessoal, do próprio terceirizado, mas realizado por intermédio de outras pessoas. Deve haver total autonomia do terceirizado, ou seja, independência, inclusive quanto a seus empregados.

Na verdade, a terceirização implica a parceria entre empresas, com divisão de serviços e assunção de responsabilidades próprias de cada parte. Da mesma forma, os empregados da empresa terceirizada não deverão ter nenhuma subordinação com a terceirização, nem poderão estar sujeitos a seu poder de direção, caso contrário existirá vínculo de emprego.

 Aqui há que se distinguir entre a subordinação jurídica e a técnica, pois a subordinação jurídica se dá ordens e a técnica pode ficar evidenciada com o tomador, que dá as ordens técnicas de como pretende que o serviço seja realizado, principalmente quando nas dependências do tomador.

Os prestadores de serviços da empresa terceirizada não estarão, porém, sujeitos a prova, pois, são especialistas no que irão fazer. Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade como o tomador dos serviços.

**2.4 Da responsabilidade Civil do empregador e das Cooperativas**

Para uma análise adequada da responsabilidade do tomador de serviços, faz-se necessário que sejam verificadas as premissas legais e doutrinárias da responsabilização civil no ordenamento jurídico brasileiro em suas variadas formas.

A responsabilidade penal tem como fundamento e objetivo a manutenção da paz social, resultando na imposição de uma sanção punitiva, trazendo consigo duas categorias diferentes de infrações penais que são os delitos e as contravenções

A responsabilização penal se restringe às sanções próprias do Direito Penal, que têm por fim a prevenção e a retribuição do ato-fato criminoso e, principalmente, segundo a orientação legislativa corrente, a ressocialização do infrator.

Já a responsabilidade administrativa resulta de infração a normas administrativas, sujeitando o infrator a uma sanção de natureza também administrativa. Fundamenta-se na capacidade que as pessoas jurídicas de direito público têm de impor condutas ao administrado, ou seja, é o poder administrativo, inerente à Administração dos entes políticos, nos limites das respectivas competências institucionais.

 A aplicação de sanção administrativa, tal como a penal, deve necessariamente ser precedida de processo administrativo, onde haverá contraditória e ampla defesa, observando-se o devido processo legal (CF, art. 5º, LV).

A responsabilidade civil impõe ao agente a obrigação legal de tornar indene a vítima do dano e reparar o dano ou ressarcir o prejuízo causado por sua conduta antijurídica.

Na responsabilidade civil encontra-se o regime menos estrito de todos, enquanto na responsabilidade penal, e administrativa, via de regra somente se sanciona o dolo, e excepcionalmente a culpa, para a responsabilidade civil bastava a caracterização da culpa, sendo desnecessária a demonstração do dolo.

Para Maria Helena Diniz (2010, p. 298), responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano causado a terceiros praticados pela pessoa ou por quem ela responda. Ou seja, as pessoas neste caso o empregador mesmo que terceirize um serviço deve ser responsabilizado por qualquer dano que ocorra a pessoa que está prestando esse serviço. Já Rui Stoco (2009, p. 242) afirma que responsabilidade civil seria como uma obrigação pela qual o agente fica obrigado a reparar o dano causado a terceiro*.*

Assim o instituto da responsabilidade civil é perfeitamente aplicável ao Direito do Trabalho, por força do artigo 8º da CLT**.**

O Código Civil Brasileiro apresenta a definição de ato ilícito, abuso de direito, a obrigação de reparação, coautoria, a responsabilidade civil subjetiva e objetiva e responsabilidade for fato de terceiro nos artigos 186, 187 e 927, 932, 933 e 942.

Sem que se adentre na discussão da jurisprudência como fonte do Direito, é certo que o entendimento jurisprudencial dos Tribunais do Trabalho é utilizado como vetor nos dissídios que envolvam o trabalho terceirizado, nos setores públicos e privado, como demonstrado abaixo:

COOPERATIVA – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS – CABIMENTO – A questão sociológica em torno da constituição da cooperativa, bem como a existência ou não de subordinação direta em relação ao tomador de serviços são irrelevantes sob o ângulo da responsabilidade subsidiária do contratante, pois, infelizmente, o incontável número de fraudes realizadas por entes jurídicos que se constituem e desaparecem em pequeno espaço de tempo, burlando a legislação de uma forma geral, e deixando vários trabalhadores e outros empresários em dificuldades, dá legitimidade à responsabilização estampada no Enunciado 331, sobretudo em se considerando o acelerado processo de terceirização de serviços, no qual o empregador busca redução de custos, devendo, então, arcar com o ônus de sua escolha. (Tribunal Regional da 2ª Região)

Um aspecto nítido em que se pode considerar a responsabilização do tomador reside no abuso de direito, onde mesmo atuando de acordo com o ordenamento jurídico, o direito subjetivo do trabalhador em razão de desvio dos fins sociais e espírito que norteia o ordenamento jurídico trabalhista, são maculados. Isto no que se refere tanto a direitos materiais, quanto a direitos morais.

Entende se por dano moral como um prejuízo, seja ele material ou moral, causado por outro a alguém. Mas, o que interessa não é o dano em si, ou seja, o que importa de fato são os resultados, os efeitos e a reparação advindos desse dano.

É importante ressaltar que não há o que se falar em dano civil, trabalhista, e outros porque a terminologia adequada e a reparação civil, trabalhista, dentre outros por meio da indenização.

A reparação do dano moral trabalhista é um avanço para o Direito Trabalhista, porque na relação de trabalho o empregado é subordinado ao empregador o que já configura certa desigualdade entre as partes, portanto o dano moral na esfera trabalhista protege os direitos da personalidade do empregado o que obriga o empregador a respeitar esses direitos, sob pena de ser obrigado judicialmente a pagar indenização ao empregado.

Outro avanço se dá por conta da conceituação de dano moral, pois anteriormente só se configurava dano moral estritamente quando o outro havia sofrido algum dano que lhe causasse dor, sofrimento, tristeza, e que de fato era muito difícil visualizar esse dano. O entendimento jurisprudencial então agora predominante é que se houve violação de um direito da personalidade ha sim que se falar em dano moral e material.

Dentro das mencionadas cooperativas, no que se refere a fraudes, é imprescindível esclarecer que são consideradas fraudes qualquer ato ilícito que ocorra desde o processo licitatório para efetiva contratação de uma cooperativa, quanto no ato da contratação desta, cabendo diante o exposto a nulidade prevista no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cabe mencionar que a responsabilidade civil para os casos de fraude nesta circunstância recai tanto sobre a cooperativa quanto a empresa tomadora de serviço, sendo esta uma civil solidária, tendo obrigação de reparar o dano causado ao trabalhador que teve seus direitos surrupiados.

Faz-se necessário entender que no Direito do Trabalho tem-se um dano moral que pode ser coletivo e que decorre de uma relação de trabalho e não um dano moral coletivo trabalhista.

A lei diz que a legitimidade para julgar causas de dano moral coletivo é tanto do Ministério Publico do Trabalho quanto do Sindicato e a via processual utilizada é a Ação Civil Publica.

Porém o dano moral coletivo como o próprio nome diz ocorre quando injustamente um direito de uma coletividade é violado, porém o entendimento jurisprudencial toma o cuidado em salientar que na esfera trabalhista esse dano deve ser analisado caso a caso no plano concreto, pois o que vêm se observando é que em sua maioria as Ações Civis Públicas estão pedindo vultosas indenizações por danos morais coletivos, mas há de se observar que a indenização pleiteada na ação não poderá ultrapassar a pessoa lesada.

Diante a exposição de toda a carga de responsabilidades explanadas pelos envolvidos em processos que lidam com a cooperativa de trabalho é necessário compreender que o trabalho é um fator fundamental para o alcance da cidadania, para tanto, a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores deve ser promovida e respeitada através da atuação dos atores sociais, quais sejam: o Estado, o empresariado e a representação dos trabalhadores.

**3. Considerações finais**

Ao longo dos estudos realizados, através de uma pesquisa interdisciplinar, de obras teóricas (predominantemente de cunho trabalhista e empresarial) e pesquisas jurisprudenciais, entendeu-se, inicialmente, que quando há a presença dos requisitos da subordinação e não-eventualidade, na relação do empregado de uma cooperativa e a empresa tomadora de serviços, há uma fraude na terceirização, que então será ilícita.

Estas fraudes, quando presentes em cooperativas, prejudicam as relações empresariais e trabalhistas, de forma que o empregado deixará de receber seus direitos adquiridos, que ordinariamente receberia caso fosse empregado das empresas que contrataram seus serviços. Sendo que, neste mesmo contexto, os membros da cooperativa, utilizam-se desta para ficarem isentos de determinadas responsabilidades empresariais.

Isto posto, caso sejam comprovadas estas fraudes, a responsabilidade da empresa tomadora de serviços será solidária. Ou seja, ela deverá juntamente com as cooperativas responder pelos prejuízos causados e reconhecer os vínculos empregatícios existentes. Essa solidariedade se baseia no pressuposto de que as empresas tomadoras também obtiveram vantagens ilícitas, juntamente com as pseudo-cooperativas.

Compreendeu-se que estas fraudes não só prejudicam os trabalhadores, mas também as relações empresariais, atrapalhando o desenvolvimento destas, através do desrespeito das normas impostas e da desvalorização das cooperativas reais, que buscam beneficiar seus integrantes por meio de concepções próprias.

**Referências**

ALMEIDA, André Luiz Paes. **Direito do trabalho: material, processual e legislação especial**. 7 ed. São Paulo: Rideel, 2009.

ALVAR, Maria Vitória Queija. **A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acesso em: 22 de agosto de 2013.

BENTO, Flávio. **As novas formas de relação de trabalho e o caso das cooperativas de trabalho no Brasil.** Disponível em: <http: www.uel.com>. Acesso em 01 de Setembro de 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Código civil anotado**. 15 ed. São Paulo: Saraiva 2010.

DUARTE, Bento Herculano. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.

GONÇALVES, César Schmidt. **Uma contribuição à estruturação dos procedimentos e demonstrações contábeis das cooperativas – aplicação e uma cooperativa de trabalho.** 197 p. São Paulo, 2003.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. rev. atual. Ampliada. São Paulo: Saraiva 2009.

ROQUE, Sebastião José. **Direito Societário**. São Paulo: Ícone, 1997.

SILVA, Maurício dos Santos. **Práticas cooperativistas em cooperativas de trabalho: um estudo de caso em Salvador**. Bahia: Salvador, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Direito ambiental constitucional*.*** 5ª ed., São Paulo: Malheiros, 2004.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro*.*** 21ª ed. atual. por Eurico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle F.º, São Paulo: Malheiros, 1996.

CHAMONE, Marcelo Azevedo. **Os diversos tipos de responsabilidade jurídica.** **Jus Navigandi,** Teresina, ano 13, n. 1900, 13 set. 2008. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/11725>. Acesso em: 22 de outubro 2013.

FILADÉLFO, Giovana Cardoso. **Terceirização Ilícita e seus efeitos- cabimento da isonomia salarial.** Disponível em: <<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9225>>. Acesso em: 22 de outubro de 2013.

1. Aluno do Curso de Direito da Faculdade Santa Rita de Cássia de Itumbiara-GO. [↑](#footnote-ref-1)