



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE
CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**O COOPERATIVISMO DE TRABALHO EM MEIO AS NOVAS TECNOLOGIAS:
UMA ANÁLISE DOS RISCOS JURÍDICOS**

ORIENTANDO: JOÃO PEDRO ALVES CAMPOS
ORIENTADORA: PROF. (A): MA. LARISSA JUNQUEIRA BAREATO

GOIÂNIA-GO

2025

JOÃO PEDRO ALVES CAMPOS

**O COOPERATIVISMO DE TRABALHO EM MEIO AS NOVAS TECNOLOGIAS:
UMA ANÁLISE DOS RISCOS JURÍDICOS**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás Prof. (a)
Orientador (a): Ma. Larissa Junqueira Bareato.

GOIÂNIA-GO

2025

JOÃO PEDRO ALVES CAMPOS

O COOPERATIVISMO DE TRABALHO EM MEIO AS NOVAS TECNOLOGIAS:
UMA ANÁLISE DOS RISCOS JURÍDICOS

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Ma. Larissa Junqueira Bareato Nota:

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Dra. Marina Zava Nota:

O COOPERATIVISMO DE TRABALHO EM MEIO AS NOVAS TECNOLOGIAS: UMA ANÁLISE DOS RISCOS JURÍDICOS

João Pedro Alves Campos¹

RESUMO

O presente artigo analisou as cooperativas de trabalho e os riscos jurídicos da contratação de cooperados, buscando entender se esse modelo de contratação se trata de uma característica da liberdade negocial entre a empresa tomadora de serviços e o cooperado ou se trata de uma dissimulação da relação de emprego. Para tanto, a pesquisa adotou os métodos qualitativos, descritivos, bibliográficos e o estudo de um caso. A pesquisa abordou, dentre outras questões, a flexibilização da relação de trabalho e o conceito de subordinação à luz das novas estruturas organizacionais das empresas, inseridas no contexto das novas tecnologias.

Palavras-chave: Cooperativismo; Cooperativas de trabalho; Flexibilidade; Novas tecnologias; Relação de trabalho; Riscos jurídicos.

WORK COOPERATIVISM THROUGH NEW TECHNOLOGIES: AN ANALYSIS OF THE MAIN LEGAL RISKS

ABSTRACT

This article analyzed worker cooperatives and the legal risks of hiring cooperative members, seeking to understand whether this hiring model is a characteristic of the freedom of negotiation between the service-receiving company and the cooperative member, or whether it is a disguise of an employment relationship. To this end, the research adopted qualitative, descriptive, bibliographical methods and a case study. The research addressed, among other issues, the flexibilization of the work relationship and the concept of subordination in light of the new organizational structures of companies, within the context of new technologies.

Keywords: Cooperativism; Worker Cooperatives; Flexibility; New technologies; Work relationship; Legal risks.

¹ João Pedro Alves Campos, estudante de Direito, cursando o 9º período.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
1 O COOPERATIVISMO	03
1.1 Conceitos, princípios, fundamentos legais e constitucionais	03
1.2 O cooperativismo de trabalho e sua ressignificação diante das novas tecnologias	06
2 AS COOPERATIVAS DE TRABALHO	08
2.1 Estrutura, organização e funcionamento	10
2.2 Estudo do caso: a Soma Cooperativa de Trabalho	12
3 VANTAGENS E OS RISCOS JURÍDICOS NA TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO	16
3.1 Flexibilização, descentralização e dinamicidade	17
3.2 O risco de reconhecimento do vínculo empregatício e a subordinação jurídica	19
3.3 As relações jurídicas entre cooperativas, a pejetização e as redes empresariais	23
4 CONCLUSÃO	24
5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo geral analisar as cooperativas de trabalho, e as relações entre cooperados e as empresas tomadoras de serviço no contexto das novas tecnologias. O tema da terceirização por meio das cooperativas de trabalho no Brasil, com foco na linha tênue que as separa da pejetização e das redes empresariais. O objetivo geral é analisar, em perspectiva jurídica, quando e como o modelo cooperativo se conforma às exigências legais e constitucionais e quando se converte em mecanismo de fraude à relação de emprego. O objetivo central é analisar: (i) os fundamentos históricos, legais e principiológicos do cooperativismo; (ii) os limites traçados pela legislação e pela jurisprudência para a terceirização via cooperativas; e (iii) os elementos fático-jurídicos que orientam o reconhecimento ou não do vínculo empregatício, com ênfase na subordinação jurídica.

O problema de pesquisa que guia esta investigação formula-se da seguinte maneira: em um cenário de flexibilização produtiva, avanço tecnológico e organização em redes, de que modo o Direito do Trabalho delimita os contornos legítimos da contratação por meio de cooperativas de trabalho, prevenindo o uso fraudulento dessa forma societária para dissimular vínculos de emprego?

A pesquisa adota procedimento metodológico de natureza qualitativa, de corte jurídico-dogmático e empírico-documental. Realizou-se revisão bibliográfica sobre cooperativismo, flexibilização das relações de trabalho e organização produtiva em redes; análise normativa das Leis nº 5.764/1971 e nº 12.690/2012 e de diplomas correlatos; exame de precedentes dos tribunais superiores e dos tribunais regionais do trabalho acerca de terceirização, pejetização e fraudes em cooperativas; e estudo de caso documental da Soma Cooperativa de Trabalho, a partir de seu estatuto, termo de adesão e informações institucionais. O método de análise consiste na interpretação sistemática das fontes, com aplicação do princípio da primazia da realidade e contraste entre o desenho normativo e a prática observada.

Os limites da pesquisa concentram-se nas cooperativas de trabalho, especialmente em setores de tecnologia, no período recente de conformação jurisprudencial pós-reforma trabalhista, com a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, Tema 725 e Tema 1389, ambos do Supremo Tribunal Federal (STF).

A estrutura do trabalho organiza-se em quatro partes. Na primeira, é apresentado o cooperativismo: origens, princípios, fundamentos legais e constitucionais, bem como sua ressignificação diante das novas tecnologias. Na segunda, examino as cooperativas de

trabalho como instrumento de terceirização, descrevendo sua estrutura, organização e funcionamento, e desenvolvo o estudo de caso da Soma Cooperativa de Trabalho. Na terceira, trato das vantagens do modelo e dos riscos jurídicos, com enfoque na subordinação e no reconhecimento do vínculo empregatício, à luz da legislação e da jurisprudência recente. Na quarta e última parte, discuto os contornos constitucionais e a orientação do Supremo Tribunal Federal sobre terceirização, pejetização e repercussão geral, extraíndo critérios práticos para a atuação legítima das cooperativas em redes empresariais. E, ao final, são apresentados os limites e possibilidades de aprimoramento normativo e institucional.

1 O COOPERATIVISMO

O cooperativismo surgiu no século XIX, em meio às transformações econômicas sociais decorrentes da Revolução Industrial, como uma alternativa diante das longas jornadas de trabalho, dos baixos salários e das dificuldades impostas pelo novo sistema produtivo pós-revolução industrial. De certa forma, o cooperativismo foi uma saída para os impasses gerados pelo capitalismo que nascia com a Revolução Industrial. A primeira cooperativa da qual se tem registro é a “Rochdale Equitable Pioneers Society Limited” (Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale), cooperativa de consumo fundada por tecelões na Inglaterra, cujos princípios orientaram a consolidação do movimento cooperativista no mundo até os dias atuais.

Já no Brasil, o cooperativismo começou a ser desenvolvido no século XIX, especialmente em um cenário de economia agroexportadora, adquirindo relevância crescente no campo social e econômico. A primeira cooperativa brasileira, da qual se tem registro, está em Ouro Preto, datada de 1889, com o nome de Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto, segundo Barros, Fleury e Luzini (2011, p.130). Desde então, tornou-se um importante instrumento de organização coletiva, expandindo-se para diferentes setores, alcançando papel significativo nas discussões sobre novas formas de trabalho e organização produtiva e ganhando relevância no cenário político e econômico do país.

Atualmente, o cooperativismo enfrenta novos desafios, que incluem a necessidade de adaptação às transformações na produção e na organização do trabalho, bem como os debates acerca de sua utilização em setores marcados pela dinamicidade, como a tecnologia e os serviços digitais. Nesse cenário, ganha relevo a demanda por mão de obra altamente especializada, exigindo das cooperativas flexibilidade e capacidade de renovação para permanecerem relevantes.

1.1 CONCEITOS, PRINCÍPIOS, FUNDAMENTOS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

A própria etimologia da palavra “cooperativismo” já revela a essência deste modelo de organização. O termo deriva do latim *cooperari*, formado pela junção do prefixo *co-*, que significa “junto” ou “em comum”, e do verbo *operari*, que se traduz como “trabalhar” ou “operar”. Em seu sentido literal, portanto, cooperar é trabalhar em conjunto. Essa noção fundamental de esforço e ajuda coletiva é a base sobre a qual se erguem todos os conceitos, princípios e fundamentos legais do movimento cooperativista.

O cooperativismo é reconhecido, hoje mundialmente como uma forma diferenciada de organização social e econômica, que busca conciliar o desenvolvimento produtivo com a solidariedade e a participação democrática. De acordo com Pinho (1982, p. 120), o cooperativismo é uma forma de associação de pessoas, que se reúnem para atender às necessidades comuns, através de uma atividade econômica. Nesse mesmo sentido, Vêras Neto (2009, p. 23) reafirma o entendimento de Pinho e explica que, “a cooperativa não pode prescindir de liberdade e comunidade; trabalho livre e grupal. Quando esta cooperação é garantida por estatutos prévios, discutidos e referendados pelo princípio assemblear, surgem as cooperativas”.

Já no plano normativo, o artigo 4º da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, conceitua as sociedades cooperativas como “sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados...”. Já o Código Civil, Lei nº 10.406/2002, em seu artigo 1.093, define a sociedade cooperativa como “uma sociedade de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, independentemente de seu objeto, regendo-se pelas disposições contidas na lei especial, aplicando-se, subsidiariamente, as disposições do Código Civil”.

A Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), entidade representativa do setor cooperativista no país ressalta que o cooperativismo “é um modelo socioeconômico que promove a inclusão, a competitividade e o desenvolvimento sustentável, ao mesmo tempo em que fortalece comunidades e estimula a cidadania ativa” (OCB, 2020, p. 15). Segundo a entidade, as cooperativas brasileiras atuam em 13 ramos distintos, que vão desde o crédito e agropecuária até o transporte e saúde, contribuindo significativamente para a economia nacional e para a geração de empregos.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, no seu artigo 5º, inciso XVIII, assegura a liberdade de associação e, em seu artigo 174, § 2º, estabelece que o Estado deve apoiar e incentivar o cooperativismo. Além disso, embora o seu artigo 7º trate dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, pode-se afirmar que o conjunto de direitos ali previstos serve como fundamento protetivo indireto para que o cooperativismo não seja utilizado como forma de fraude trabalhista. O incentivo constitucional, somado às legislações específicas, demonstra a relevância institucional do cooperativismo como alternativa legítima e juridicamente reconhecida de organização coletiva.

Diferentemente das empresas tradicionais, as sociedades cooperativas se organizam em torno de seus membros ou “cooperados”, como são conhecidos. São pessoas jurídicas de direito privado, mas não se caracterizam como sociedades empresárias, razão pela qual não

estão sujeitas à falência, conforme o artigo 4º da Lei nº. 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Ademais, o controle das sociedades cooperativas não se concentra na figura de um sócio-administrador, diretor ou CEO², mas sim em um diretor-presidente eleito pelos próprios membros e que atua em nome do grupo, caracterizando uma gestão democrática.

Assim, o foco das sociedades cooperativas está em atender às necessidades dos cooperados, e não no capital em si. Trata-se de uma união de pessoas que contribuem com bens ou serviços para realizar uma atividade econômica com o objetivo de proveito comum, e não de auferir lucros, característica prevista no artigo 3º da Lei nº 5.764/71: “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.”

Além dessa característica, há outros princípios previstos na legislação, pelos quais todas as cooperativas devem ser regidas, como a adesão voluntária e livre e a gestão democrática, já delineados no artigo 4º da Lei nº 5.764/71. Esses princípios se entrelaçam com os fundamentos do cooperativismo internacional, inspirados na experiência histórica das primeiras cooperativas modernas, como a de Rochdale.

Os princípios pioneiros das cooperativas foram criados por volta de 1820 e aplicados com êxito pelos pioneiros de Rochdale. Por volta de 150 anos depois, esses princípios foram adaptados à realidade moderna, sendo concretizados como princípios do cooperativismo pela Aliança Cooperativa Internacional (ACI), e continuam guiando as sociedades cooperativas até os dias atuais. Nesse contexto, Maringá Management (2005, p. 10) cita que a cooperativa de Rochdale é a mãe de todas as outras cooperativas, com os seguintes princípios:

- 1º a sociedade seria governada democraticamente, cada sócio dispondo de um voto;
- 2º a sociedade seria aberta a quem dela quisesse participar, desde que integrasse uma quota do capital mínima e igual para todos;
- 3º qualquer dinheiro a mais investido na cooperativa seria remunerado por uma taxa de juro, mas não daria ao seu possuidor qualquer direito adicional de decisão;
- 4º tudo o que sobrasse da receita deduzida todas as despesas, inclusive juros, seria distribuída entre os sócios em proporção às compras que fizessem da cooperativa;
- 5º todas as vendas seriam à vista;
- 6º os produtos vendidos seriam sempre puros e de boa qualidade;
- 7º a sociedade deveria promover a educação dos sócios nos princípios do cooperativismo;
- 8º a sociedade seria neutra política e religiosamente.

² “CEO” é a sigla para *Chief Executive Officer*, que em português significa Diretor Executivo ou diretor-geral.

Esses princípios constituem a essência filosófica do cooperativismo até os dias atuais, servindo de base para a formulação dos sete princípios universais atualmente adotados pela ACI, sendo eles: (i) a adesão voluntária e livre; (ii) a gestão democrática pelos membros; (iii) a participação econômica dos membros; (iv) a autonomia e a independência; (v) a educação, a formação e a informação; (vi) a intercooperação entre cooperativas; e (vii) o interesse pela comunidade.

A Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) também enfatiza que esses princípios, mesmo sendo de origem internacional, foram absorvidos pela legislação e pela prática brasileira, garantindo que as cooperativas nacionais mantenham o equilíbrio entre eficiência econômica e responsabilidade social. Como destaca a entidade, “o cooperativismo brasileiro traduz os princípios universais em ações concretas que fortalecem o desenvolvimento sustentável, a equidade e a democracia econômica” (OCB, 2021, p. 27).

1.2 O COOPERATIVISMO DE TRABALHO E SUA RESSIGNIFICAÇÃO DIANTE DAS NOVAS TECNOLOGIAS

O cooperativismo de trabalho encontra-se disciplinado pela Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012, que, em seu artigo 1º, caput, e artigo 10, §1º, regula a constituição e funcionamento das cooperativas de trabalho. De acordo com o artigo 2º da referida norma, considera-se cooperativa de trabalho “a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais em proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho”.

Já o artigo 4º, incisos I e II, estabelece que as cooperativas de trabalho podem ser de dois tipos: (i) de produção, quando constituídas por sócios que contribuem com trabalho para a produção em comum de bens, sendo a cooperativa detentora, a qualquer título, dos meios de produção; e (ii) de serviços, quando constituídas por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.

O reconhecimento da singularidade das cooperativas de trabalho foi reforçado em nível internacional com A Declaração Mundial sobre as Cooperativas de Trabalho, aprovada pela Assembleia Geral da CICOPA – Organização Internacional de Cooperativas de Produção Industrial, Artesanal e de Serviços, em 2003, na Cartagena, Colômbia, com redação final em 2004, destacou que:

é necessário que os Estados reconheçam em suas legislações que o cooperativismo de trabalho associado está condicionado por relações trabalhistas e industriais distintas do trabalho dependente assalariado e do autoemprego ou trabalho individual independente, e aceitem que as cooperativas de trabalho associado apliquem normas e regulamentos correspondentes.

Nesse contexto, o entendimento doutrinário dialoga com o entendimento internacional, na medida em que ambos reconhecem o cooperativismo de trabalho como sendo uma forma distinta de organização laboral, com características próprias, em relação ao trabalho assalariado e ao autônomo, como é observado por Walter Tesch ao dizer que:

o cooperativismo de trabalho diante deste quadro representa um modelo alternativo de relações com o trabalho visando justamente construir um tipo diferente de relação do trabalho com o mercado, fazendo da cooperativa seu instrumento jurídico de viabilização eficiente do trabalho no mercado, eliminando a intermediação. Isto permite a distribuição de maior renda ao trabalho, uma vez que o excedente que era apropriado pela intermediação é redistribuído entre os cooperados associados que executam efetivamente o trabalho.

Contudo, com o desenvolvimento das novas tecnologias, sobretudo a partir do final do século XX, intensificou o processo de ressignificação das cooperativas de trabalho. A descentralização da produção, a automação de tarefas e o surgimento de estruturas flexíveis de organização laboral transformaram profundamente as relações de trabalho e, conseqüentemente, ampliaram a terceirização através das sociedades cooperativas de trabalho. Essa mudança está diretamente ligada à transição para uma “sociedade em rede”, na qual a flexibilidade e a adaptabilidade se tornam imperativos para a competitividade empresarial (CASTELLS, 2002).

Essas mudanças impactaram diretamente os modelos de contratação. Em nome da produtividade, da redução de custos e da agilidade, práticas como a terceirização e a pejetização foram intensificadas. A utilização desse modelo não se restringe aos setores de tecnologia, mas também a outros setores, como o agronegócio, com a adoção de inteligência artificial, *internet* das coisas, drones e robótica embarcada, que também passou a demandar mão de obra especializada e organizada de forma mais dinâmica. Esse cenário fez das cooperativas de trabalho um instrumento eficaz para terceirizar a demanda por mão de obra especializada de forma conciliada com a flexibilidade empresarial e com a autonomia profissional que essas novas estruturas organizacionais exigem.

Nesse sentido, com o forte crescimento das plataformas digitais, do trabalho remoto e da economia em rede, a terceirização através das cooperativas ganhou ainda mais espaço, especialmente em áreas de alta especialização técnica. Isso porque o modelo cooperativo permite maior autonomia funcional e amplia a capacidade de negociação quanto a prazos,

remuneração e condições de execução, configurando-se como alternativa inovadora aos contratos tradicionais regidos pela CLT.

Entretanto, a ressignificação do cooperativismo de trabalho também trouxe desafios. A flexibilização contratual, embora responda às exigências do mercado contemporâneo, não pode significar a precarização das condições laborais nem a supressão de direitos sociais mínimos. Nesse sentido, a Lei nº 12.690/2012 deve ser interpretada em consonância com os princípios constitucionais de valorização do trabalho humano e de proteção social, bem como com os princípios universais do cooperativismo.

Diante desse cenário, a doutrina contemporânea ressalta que a interpretação do cooperativismo de trabalho deve ir além da análise econômica, incorporando a dimensão ética e social, conforme os ensinamentos de Oliveira, 2025:

enquanto o modelo de trabalho subordinado pode reproduzir a lógica da exploração capitalista descrita por Marx, o cooperativismo, fortalecido pela união solidária dos trabalhadores, busca viabilizar uma forma associativa de geração de renda, sem fins lucrativos e com distribuição equitativa dos resultados

A ressignificação do cooperativismo de trabalho no contexto das novas tecnologias revela, portanto, sua dupla função: de um lado, instrumento de flexibilidade e dinamismo para empresas e profissionais; de outro, desafio jurídico e social de assegurar que essa forma de organização respeite os princípios do cooperativismo, os direitos fundamentais, preserve a dignidade do cooperado e não se converta em instrumento de fraude ou precarização do trabalho.

2 AS COOPERATIVAS DE TRABALHO

As cooperativas de trabalho são empregadas como um meio de terceirização, pelo qual o cooperado é inserido no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

Além disso, as cooperativistas de trabalho empregadas como meio de tercerização das atividades-fim, representam, hoje, dentro de inúmeras companhias de inúmeros setores produtivos, dos mais distintos, um importante aparato para resolução de demandas altamente específicas e que não precisam, necessariamente, serem desenvolvidas pelo tomador de serviços, que por sua vez poderá focar na atividade econômica central da empresa, seja ela um produto ou serviço, de modo a desenvolvê-la para ganhar mais mercado e auferir melhores

resultados para sobrevir mais lucros da atividade econômica, ou em novas atividades econômicas.

Sobre a terceirização, aponta Verás Neto, apud Rudiger e Sossae (2009, p. 251) que "terceirizar, significa entregar a outras empresas ou a terceiras pessoas físicas tudo o que não constitui atividade essencial de um negócio, seja ele industrial, comercial ou de prestação de serviços".

Nesse contexto, as cooperativas de trabalho, o cooperado e a empresa tomadora de serviços assumem uma relação trilateral, francamente distinta da relação de caráter essencialmente bilateral, como nas relações clássicas de trabalho, próprias à CLT.

Nesse sentido, aponta Verás Neto (2009, p. 251) que "a terceirização tornou-se uma das alternativas preferidas para diminuir os encargos sociais, reduzindo para as empresas os custos da crise do capital manifesta pela crescente competição internacional".

Ademais, o artigo 442, da CLT, introduzido pela lei n. 8.949, de dezembro de 1994, introduziu essa espécie de terceirização pelas cooperativas de trabalho ao dispor que "qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativas, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela".

Vale ressaltar que essa presunção de ausência de vínculo empregatício trazida pelo artigo 442 da CLT entre o cooperado e o tomador de serviços e a sociedade cooperativa é relativa. Isso porque o legislador previa retirar apenas o rol empregatício próprio às cooperativas de trabalho. No entanto, com o crescente aumento e utilização das cooperativas de trabalho como meio de terceirização, constatou-se a utilização desse mecanismo como forma de roupagem de tal figura jurídica para mascarar fraudes legislativas.

Conforme o Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2024, publicado pela Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), o Brasil registrou 641 cooperativas no ramo Trabalho, Produção de Bens e Serviços com dados referentes ao ano-base de 2023. Daí surgiu-se a necessidade em 2012 da regularização das cooperativas de trabalho através de um novo diploma jurídico, que foi a lei n. 12.690 de 2012. Com essa lei, foi reforçado em seu artigo 5º que a cooperativa de trabalho "não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada" (art.5º, lei n.12.690 de 2012). Desse modo, consolidou-se o entendimento de que as cooperativas de trabalho precisam atender aos princípios inerentes ao cooperativismo, além da estrutura, organização e funcionamento para serem consideradas cooperativas de trabalho legítimas.

Segundo Assis; Peres; Bijegas; Santos e Alvares (2013), a referida lei trouxe um avanço no regime jurídico das cooperativas de trabalho na medida em que tem por finalidades

a obtenção de qualificação de trabalho para os sócios das cooperativas de trabalho; bem como evitar e combater a fraude na intermediação de mão de obra subordinada perpetrada por cooperativa de trabalho, posto que, não raras vezes, essa forma societária é utilizada para burlar a legislação trabalhista.

2.1 ESTRUTURA, ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

Todo cooperativa baseia-se em órgãos de gestão democrática, sendo o cooperado o principal beneficiário. Ao contrário da regra geral de 20 sócios para outras cooperativas singulares, as cooperativas de trabalho podem ser constituídas com um número mínimo de 7 (sete) sócios, nos termos do artigo 6º da Lei nº 12.690/2012.

Além disso, as cooperativas de trabalho devem incluir em suas estruturas organizacionais a Assembleia Geral (AG), nos termos do artigo 2º, § 2º, da Lei nº 12.690/2012, da qual todos os cooperados deverão participar e definir, de forma democrática, as regras de funcionamento, os regulamentos e as diretrizes da cooperativa. A AG é, portanto, um retrato da auto-gestão das cooperativas.

O artigo 11 da mesma lei específica diz que as decisões da Assembleia devem ser tomadas pela maioria dos cooperados presente, e que a fraude ou vício nas decisões leva à nulidade das deliberações, com a aplicação de sanções civis e penais (Art. 11, § 5º). Essa gestão democrática assegura que os cooperados tenham um papel ativo na administração da cooperativa, o que fortalece a participação direta e a igualdade entre eles. A admissão de um novo cooperado na cooperativa está limitada as possibilidades de reunião, abrangência das operações, controle e prestação de serviços.

Todas as cooperativas de trabalho são obrigadas pela legislação específica assegurar direitos sociais e condições dignas de trabalho aos seus cooperados, fato este que se assemelha aos regimes de trabalho tradicionais. O artigo 7º da Lei nº 12.690/2012 estabelece uma lista de direitos e condições que a cooperativa de trabalho deve garantir aos seus sócios cooperados:

- 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.

Esses direitos assegurados pela referida lei visam garantir que o modelo cooperativo, mesmo sem configurar vínculo empregatício, ofereça um mínimo de proteção e dignidade ao trabalhador que opta pela autogestão. Nesse sentido, a lei exige que a própria cooperativa assuma a responsabilidade por essas garantias. O não cumprimento desses direitos mínimos pode indicar uma fraude à legislação e o mascaramento de um vínculo empregatício.

O funcionamento legal das cooperativas de trabalho deve assegurar a autonomia do cooperado e a natureza do ato cooperativo, evitando sua descaracterização para fraude.

Para tanto, as cooperativas de trabalho devem se pautar em pilares jurídicos essenciais: autonomia, autogestão e ato cooperativo.

O artigo 10º da Lei nº 12.690/2012 diz que “a cooperativa de trabalho poderá adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu estatuto social”. Além disso, é obrigatório o uso da expressão “Cooperativa de Trabalho” na denominação social da cooperativa (art. 11).

Os cooperados poderão realizar qualquer atividade da cooperativa, conforme deliberado em Assembleia Geral, para o cumprimento dos seus objetivos sociais (art. 10, §4º). Essa autonomia permite que a cooperativa se adapte às mudanças de mercado, às necessidades dos cooperados e mantenha a flexibilidade necessária para alcançar seus objetivos sociais, sem estar restrita a um único campo de atuação.

A prospecção de serviços na cooperativa de trabalho começa quando um cliente (tomador de serviços) busca a cooperativa para atender a uma necessidade específica de mão de obra especializada para determinado setor de sua companhia. Nos casos das cooperativas de trabalho, os tipos de serviço podem variar, englobando tanto as atividades-meio quanto as atividades-fim, conforme a Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização).

Nesse momento inicial, o cliente entra em contato diretamente com a administração da cooperativa para discutir as condições do serviço a ser prestado. O serviço é prestado pelos cooperados, que não estão subordinados ao tomador de serviços, configurando uma prestação de serviços cooperativa, e não uma relação empregatícia tradicional.

Após essa prospecção inicial, formaliza-se o contrato de prestação de serviços entre a cooperativa e o cliente. O art. 7º, §6º da Lei 12.690/2012 exige que o contrato de prestação de serviços inclua os valores contratados, o prazo estipulado para a realização das atividades e a retribuição pecuniária de cada sócio partícipe:

As atividades identificadas com o objeto social da Cooperativa de Trabalho prevista no inciso II do caput do art. 4º desta Lei, quando prestadas fora do estabelecimento da cooperativa, deverão ser submetidas a uma coordenação com mandato nunca superior a 1 (um) ano ou ao prazo estipulado para a realização dessas atividades, eleita em reunião específica pelos sócios que se disponham a realizá-las, em que serão expostos os requisitos para sua consecução, os valores contratados e a retribuição pecuniária de cada sócio partícipe. (Art. 7º, §6º).

Após formalizado o contrato, é feita a mobilização dos cooperados de forma livre e voluntária para a execução do serviço, podendo o cooperado aceitar ou recusar a proposta de trabalho com base em sua conveniência e nas condições acordadas.

Ocorre que em alguns casos, os clientes são quem oferecem aos indivíduos, já qualificados para exercer determinada atividade-fim, a adesão a uma cooperativa de trabalho para exercê-la. Nesse caso, é o cliente quem faz o contato com a cooperativa e indica um novo cooperado para a cooperativa, que irá enviar um termo de adesão e obrigações do sócio-cooperado para este indivíduo que deseja integrar o quadro da cooperativa.

Em ambos os casos, a cooperativa é um intermediário legítimo entre o cooperado e o tomador de serviços, garantindo a autonomia dos cooperados, mas também sendo responsável pela supervisão das condições de trabalho, da remuneração e da proteção social dos seus membros.

A remuneração dos cooperados é feita pela cooperativa, que paga os benefícios e direitos sociais mínimos assegurados pelo artigo 7º da Lei 12.690/2012. O tomador de serviços paga à cooperativa pela execução das atividades terceirizadas, no entanto, o repasse e a distribuição dos resultados aos cooperados dependem da gestão da cooperativa, conforme os princípios democráticos e de gestão coletiva.

2.2 ESTUDO DE CASO: A SOMA COOPERATIVA DE TRABALHO

A Soma Cooperativa de Trabalho em Tecnologia da Informação, conhecida como Soma Cooper, é uma organização de natureza cooperativista voltada à valorização do trabalho coletivo e à promoção de oportunidades para profissionais da área de Tecnologia da Informação. Constituída sob o amparo da Lei nº 12.690/2012 e da Lei nº 5.764/1971, a cooperativa tem como sede a cidade de Belo Horizonte (MG) e mantém filial em São Paulo (SP), com atuação em todo o território nacional.

A cooperativa é formada por um corpo técnico composto por profissionais especializados em desenvolvimento de software, gestão de sistemas e serviços correlatos de

tecnologia. Seu propósito central é conciliar a autonomia profissional dos cooperados com a segurança jurídica e organizacional proporcionada pelo modelo cooperativista, estimulando práticas de trabalho éticas, sustentáveis e transparentes.

De acordo com seu estatuto, a Soma Cooper objetiva “promover a difusão da doutrina cooperativista, prestar assistência técnica e educacional aos cooperados, e atuar sem fins lucrativos, mediante colaboração recíproca” (Estatuto, art. 2º). Essa estrutura permite a conciliação entre a eficiência econômica e a valorização do trabalho humano, um dos pilares do cooperativismo contemporâneo.

Atualmente, a Soma conta com dezenas de cooperados ativos e diversas parcerias empresariais, fornecendo serviços de consultoria, desenvolvimento e suporte técnico em projetos de TI. A cooperativa busca atender simultaneamente aos interesses de seus associados e às demandas das empresas contratantes, prezando pela transparência na distribuição de resultados e pelo fortalecimento da autogestão coletiva.

A organização interna da Soma Cooper segue os princípios clássicos do cooperativismo de trabalho, com estrutura composta pelos órgãos de gestão e deliberação: a Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal. A Assembleia Geral é o órgão supremo da cooperativa, responsável por deliberar sobre as contas anuais, eleger dirigentes e aprovar o planejamento das atividades (Estatuto, art. 16). O Conselho de Administração, formado por três membros — presidente, secretário e tesoureiro —, exerce a função executiva e de representação institucional, enquanto o Conselho Fiscal realiza a fiscalização financeira e operacional.

O ingresso de novos cooperados ocorre mediante processo de adesão livre e voluntária, conforme previsto no art. 3º do estatuto e regulamentado no Termo de Adesão e Obrigações do Sócio-Cooperado. Esse termo destaca a autonomia do associado e o caráter não subordinado da relação, reiterando expressamente que “não existe vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço” (art. 1.2 do Termo), em consonância com o art. 90 da Lei nº 5.764/1971 e o art. 442, parágrafo único, da CLT.

A gestão da produção é feita de forma autogestionária, por meio da figura do Gestor de Atividades Cooperadas, eleito entre os próprios associados, que coordena projetos e supervisiona a execução das tarefas, conforme previsão expressa no Termo de Adesão (item 7.2). Essa dinâmica assegura que as decisões sobre prazos, valores e condições de trabalho sejam tomadas de forma participativa e transparente, em harmonia com o princípio da autonomia e independência das cooperativas (Lei 12.690/2012, art. 3º, inciso I).

No âmbito econômico, a Soma mantém um Fundo de Reserva e um Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social (FATES), conforme determina o art. 53 do Estatuto e o art. 28, inciso II, da Lei 5.764/1971. Tais fundos garantem o desenvolvimento contínuo das atividades e a promoção de capacitações técnicas aos cooperados, reforçando o compromisso da cooperativa com a educação cooperativista e o aperfeiçoamento profissional.

A atuação da Soma Cooper se dá principalmente na prestação de serviços de tecnologia da informação para empresas públicas e privadas. O modelo operacional adotado baseia-se na intermediação cooperativa, pela qual a cooperativa firma contratos de prestação de serviços com as empresas contratantes, repassando aos cooperados as tarefas e valores correspondentes, deduzidos apenas os custos de administração e encargos sociais.

Cada cooperado atua com autonomia técnica, podendo prestar seus serviços de forma remota ou presencial, sempre sob a coordenação de um gestor eleito entre os pares. A planilha de produtividade prevista no Termo de Adesão (item 6.1) é o instrumento que garante a transparência na mensuração das atividades e na distribuição proporcional dos resultados, em conformidade com o art. 7º, inciso VI, da Lei nº 12.690/2012, que assegura o direito à retirada proporcional ao trabalho realizado.

Além disso, a cooperativa estabelece convênios de benefícios — como planos de saúde, seguros e capacitações —, financiados parcialmente pelo FATES. Esses instrumentos não apenas promovem o bem-estar social dos cooperados, como também fortalecem a relação de solidariedade interna e o vínculo associativo, sem configurar qualquer subordinação jurídica à cooperativa ou à empresa tomadora de serviços.

Do ponto de vista jurídico, a estrutura da Soma Cooperativa mostra-se formalmente alinhada aos parâmetros da Lei nº 12.690/2012, que regulamenta as cooperativas de trabalho, e da Lei nº 5.764/1971, que define a política nacional do cooperativismo. O Estatuto e o Termo de Adesão reforçam os elementos essenciais de uma cooperativa legítima: adesão voluntária, gestão democrática, participação econômica dos membros e autonomia de funcionamento.

Contudo, no campo prático, o modelo de cooperativas de trabalho ainda enfrenta riscos de desvirtuamento, especialmente quanto à possibilidade de caracterização de vínculo empregatício disfarçado. Esse risco decorre da utilização fraudulenta da estrutura cooperativista para mascarar relações de emprego, transferindo encargos trabalhistas. A própria Lei 12.690/2012, em seu art. 34, prevê sanções cíveis, administrativas e penais para dirigentes ou empresas que utilizem a cooperativa “para fraudar deliberadamente a legislação trabalhista ou previdenciária”.

No caso específico da Soma, seu estatuto analisado indica cautela jurídica e conformidade normativa. O termo de adesão reafirma a inexistência de subordinação, assegura liberdade na execução das tarefas e reconhece o cooperado como trabalhador autônomo, em consonância com o art. 442-B da CLT. Além disso, há previsão expressa de participação dos associados na gestão, de eleição periódica de gestores e de mecanismos de transparência financeira, o que reduz a probabilidade de enquadramento como relação de emprego.

Ainda assim, a conformidade jurídica depende do cumprimento efetivo da autogestão e da participação real dos cooperados nas decisões. Caso a cooperativa se limite a intermediar mão de obra sem exercício de controle coletivo e participação efetiva, poderá incorrer em fraude trabalhista, conforme entendimento consolidado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. CONTRATAÇÃO FRAUDULENTA POR MEIO DE COOPERATIVA. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO EM JUÍZO. CIRCUNSTÂNCIAS FÁTICAS DELINEADAS NO ACÓRDÃO RECORRIDO QUE NÃO SE SUBMETEM À SITUAÇÃO RETRATADA PELO STF NO JULGAMENTO DA ADPF 324, DO RE 958.252 E DO RE 791.932. O parágrafo único do artigo 442/CLT assim dispõe: “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.” Entretanto não estabelece o dispositivo citado presunção legal de caráter absoluto, mas simples presunção relativa de ausência de vínculo de emprego. O objetivo da regra teria sido o de retirar do rol empregatício relações próprias às cooperativas - desde que não comprovada a roupagem ou utilização meramente simulatória de tal figura jurídica. Certo é que, se comprovado que as empresas rotuladas de cooperativas não atendem às finalidades e princípios iminentes ao cooperativismo, quais sejam, princípio da dupla qualidade e da retribuição pessoal diferenciada, e a prestação de serviços se caracterizar pela presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, esta deverá ser reconhecida, sob pena de se compactuar com a burla à essência da finalidade legal. Acrescente-se que a justificativa da existência da cooperativa é justamente o fato de que a associação de trabalhadores possibilitaria uma atuação no mercado de forma mais organizada e eficaz, tendo como objetivo assegurar um conjunto de benefícios que seriam impossíveis por uma atuação isolada, individual, como o aprimoramento profissional, a ampliação do mercado de trabalho do cooperado, uma efetiva prestação direta de serviços aos associados, tornando-os beneficiários centrais dos serviços prestados pela cooperativa, potencializando o trabalho e permitindo que o cooperado possa obter uma remuneração superior àquela que receberia se não estivesse associado, ainda que em potencial. No caso concreto, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos e em respeito ao princípio da primazia da realidade, constatou que a prestação de serviços por intermédio da cooperativa visava a mascarar o vínculo empregatício existente entre Reclamante e as empresas Reclamadas, evidenciando-se nítida fraude trabalhista. Ademais, admitida a prestação de serviço, cabia à Reclamada comprovar que a relação jurídica se desenvolveu sob forma diversa daquela estabelecida no art. 3º da CLT, por se tratar de fato impeditivo do direito da Autora - cujo ônus probatório incumbe ao réu (art. 818 da CLT; art. 373, II, do CPC). Logo, na ausência de provas por parte da Reclamada, tem incidência a presunção de reconhecimento do vínculo empregatício, nos moldes reconhecidos pelo Tribunal Regional de origem. Ante esse contexto, para que se pudesse chegar, se fosse o caso, a conclusão fática diversa, seria necessário o revolvimento do conteúdo probatório constante dos autos, o que fica inviabilizado nesta instância recursal. Enfatize-se, ainda, que a situação

consubstanciada neste caso se (Súmula 126/TST) difere daquela retratada no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 e do RE 791.932 de repercussão geral, em que o Supremo Tribunal Federal fixou o entendimento de que "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante", pois a presente hipótese não envolve terceirização de serviços, mas sim reconhecimento de vínculo empregatício, em virtude da fraude na contratação da Reclamante por intermédio de cooperativa. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido". (Ag-AIRR-1000290-40.2019.5.02.0005, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/03/2021).

Em síntese, o caso da Soma Cooper ilustra o potencial do cooperativismo de trabalho como alternativa ao vínculo empregatício tradicional, promovendo autonomia e sustentabilidade econômica, mas também evidencia a necessidade de vigilância contínua para evitar práticas de simulação de vínculo, que poderiam comprometer a essência jurídica e social do modelo cooperativista como um todo.

3 VANTAGENS E OS RISCOS JURÍDICOS NA TERCEIRIZAÇÃO POR MEIO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

A terceirização consolidou-se como um modelo flexível de organização do trabalho, amplamente adotado por empresas tomadoras de serviços com o propósito de reduzir custos operacionais, otimizar recursos e focar em suas atividades estratégicas. Esse modelo permite que as organizações concentrem esforços em seu núcleo produtivo, transferindo atividades de apoio — e, após a reforma trabalhista e decisões do Supremo Tribunal Federal, também as atividades-fim — a terceiros especializados. Tal estrutura tem se mostrado compatível com as demandas de um mercado cada vez mais dinâmico, competitivo e tecnológico.

Nesse cenário, as cooperativas de trabalho assumem papel relevante, pois oferecem uma forma legal, ética e economicamente vantajosa de prestação de serviços terceirizados, sem a configuração de vínculo empregatício tradicional, desde que respeitados os princípios da Lei nº 12.690/2012 e da Lei nº 5.764/1971. A atuação cooperativista permite que empresas contratem serviços especializados com segurança jurídica, ao mesmo tempo em que favorece a autonomia e a valorização dos profissionais cooperados.

A evolução das estruturas empresariais para modelos em rede, nos quais uma empresa central coordena unidades ou parceiros complementares, reforça a importância das cooperativas. Nesse contexto, elas se destacam pela dinamicidade e capacidade de resposta, aliando a autogestão dos cooperados à eficiência exigida pelas empresas contratantes. Esse

modelo favorece a conciliação entre objetivos econômicos e sociais, promovendo uma forma de trabalho colaborativa, adaptável e de baixo custo administrativo.

As vantagens desse arranjo são percebidas tanto pelas empresas contratantes quanto pelos cooperados. Para o contratante, destacam-se as seguintes vantagens: Redução de custos operacionais: alternativa confiável, legal e financeiramente vantajosa para otimização de recursos e racionalização da estrutura de pessoal; Profissionais qualificados e motivados: os cooperados, ao participarem de uma sociedade autogerida e usufruírem de benefícios coletivos, demonstram maior comprometimento e produtividade; Foco no negócio principal: a contratação via cooperativa libera a empresa de processos secundários e permite concentrar esforços no crescimento e na competitividade.

Já para o cooperado, destacam-se: O aumento de renda e estabilidade financeira, com retiradas proporcionais à produção e à participação nos resultados; Reconhecimento profissional, com autonomia e emissão de comprovantes mensais de renda; Suporte jurídico e contábil especializado, garantindo segurança e orientação no exercício da atividade; Acesso a planos e benefícios exclusivos, mais acessíveis e sustentáveis; Participação ativa e democrática na gestão da cooperativa, reforçando o princípio da autogestão e da solidariedade entre os membros.

Essas características demonstram que o cooperativismo de trabalho, quando praticado dentro dos parâmetros legais, oferece vantagens mútuas e sustentáveis, tanto para empresas contratantes quanto para os cooperados. No entanto, como será analisado a seguir, a mesma estrutura que favorece a flexibilidade e a autonomia também pode gerar riscos jurídicos — sobretudo quando utilizada para mascarar relações de emprego, configurando fraude trabalhista.

3.1 FLEXIBILIZAÇÃO, DESCENTRALIZAÇÃO E DINAMICIDADE

A flexibilização constitui um dos principais benefícios das cooperativas de trabalho, tanto para os cooperados quanto para as empresas tomadoras de serviços. Por meio desse modelo, as empresas podem contar com profissionais especializados sem a necessidade de vínculo empregatício tradicional, ajustando a prestação de serviços às demandas específicas de cada projeto ou atividade. Essa flexibilidade permite a redução de custos administrativos e a concentração de esforços da empresa em manter-se competitiva, enquanto os cooperados mantêm autonomia sobre sua atuação, podendo decidir quando e em quais projetos participar. Como observa Castells, a reestruturação de empresas e organizações, possibilitada pela

tecnologia da informação e estimulada pela concorrência global, está introduzindo uma transformação fundamental: a individualização do trabalho no processo de trabalho (CASTELLS, 2000, p. 330). Além disso, o surgimento de métodos de produção enxuta acompanha práticas de terceirização, subcontratação e produção sob encomenda, fundamentando a crescente flexibilização das relações de trabalho.

A descentralização é outro aspecto característico e importante do modelo cooperativo. Diferentemente de empresas tradicionais, em que a hierarquia determina tarefas e responsabilidades, as cooperativas organizam suas atividades de forma coletiva e distribuída, permitindo que diferentes grupos de cooperados atuem em projetos distintos de maneira independente, sob a coordenação da própria cooperativa ou do gestor de atividades. Esse modelo é especialmente eficiente em redes empresariais, nas quais uma empresa central — denominada *core business* — atua como núcleo estratégico, enquanto empresas interligadas prestam serviços complementares. Castells explica que, nas estruturas organizacionais atuais, elementos como jornada de trabalho flexível, ausência de estabilidade tradicional no emprego, variação de localização do trabalho e redefinição do contrato social entre patrão e empregado transformam as relações de trabalho, exigindo modelos descentralizados e autônomos (CASTELLS, 2000, p. 330).

Além disso, o autor observa que as economias de diversos países experimentam diferentes formas de flexibilidades na organização do trabalho, dependendo de sua legislação trabalhista, da previdência social e dos sistemas de tributação (CASTELLS, 2000, p. 334). A legislação brasileira, por meio dos arts. 2º e 10º da Lei nº 12.690/2012, reforça que as cooperativas podem definir os mandatos de execução das atividades, promovendo a coordenação descentralizada sem subordinação direta ao tomador de serviços.

A dinamicidade, por sua vez, refere-se à capacidade das cooperativas de adaptar rapidamente a prestação de serviços às mudanças de mercado e às demandas dos clientes. Esse aspecto é fundamental em setores altamente competitivos e tecnológicos, nos quais projetos podem ter prazos curtos ou requisitos mutáveis. Por meio da mobilização voluntária dos cooperados, as cooperativas conseguem realocar profissionais conforme a necessidade de cada atividade, garantindo agilidade e eficiência na execução dos serviços. Para os cooperados, essa dinâmica proporciona oportunidades de atuação diversificada, desenvolvimento de múltiplas competências e ampliação da experiência profissional, fortalecendo a empregabilidade e a autonomia no mercado de trabalho. Castells reforça que tais tendências de flexibilidade são motivadas pela concorrência e impulsionadas pela

tecnologia, transformando profundamente os esquemas de trabalho e redefinindo a relação entre trabalhador e empresa (CASTELLS, 2000, p. 330).

A interligação entre flexibilização, descentralização e dinamicidade constitui a principal vantagem estratégica das cooperativas de trabalho. A flexibilidade assegura liberdade contratual e autonomia para os cooperados; a descentralização garante a coordenação eficiente das atividades, mesmo em redes empresariais complexas; e a dinamicidade permite rápida adaptação às mudanças do mercado. Juntas, essas características possibilitam que o modelo cooperativo atenda às demandas contemporâneas, conciliando os interesses econômicos das empresas com a valorização profissional e a participação efetiva de cada um dos cooperados, consolidando as cooperativas de trabalho como uma alternativa eficiente e legalmente estruturada às relações atuais de emprego.

3.2 O RISCO DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

As cooperativas de trabalho, ao promoverem maior autonomia e flexibilidade aos seus associados, configuram uma importante alternativa ao modelo clássico de emprego subordinado. No entanto, essa mesma autonomia — quando mal aplicada ou distorcida — pode dar margem à configuração de um vínculo empregatício disfarçado. Como observa Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson, o empresariado frequentemente “busca reduzir os custos com os direitos básicos-fundamentais do trabalho [...] utilizando-se da constituição fraudulenta de cooperativas de trabalho, com o fim de desnaturar um verdadeiro vínculo empregatício” (NELSON, 2015, p. 169).

Além disso, Mauricio Godinho, enfatiza que a regra inserida pelo artigo 442 da CLT: “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre esses e os tomadores de serviços daquela”, trouxe uma excludente legal da relação de emprego, mas que “não se trata de uma excludente legal absoluta, mas de simples presunção relativa de ausência de vínculo de emprego...” (GODINHO, p.350). Até porque, como explica o autor, “o objetivo da lei foi retirar do rol empregatício relações próprias às cooperativas – desde que não comprovada a roupagem ou utilização meramente simulatória de tal figura jurídica”.

Sendo assim, o risco jurídico de reconhecimento da relação de emprego decorre da presença simultânea dos elementos configuradores previstos no art. 3º da CLT: personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Quando esses elementos estão

presentes de forma concreta, independentemente da forma contratual adotada, a jurisprudência trabalhista reconhece o vínculo empregatício, aplicando o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

O elemento da pessoalidade refere-se à obrigação de o trabalhador prestar pessoalmente o serviço, sem poder se fazer substituir. Nas cooperativas genuínas, os cooperados podem se revezar ou indicar outros associados para a execução das atividades, o que descaracteriza esse requisito. Todavia, quando há exigência de presença individual e intransferível do cooperado, o traço de pessoalidade se manifesta, aproximando-se da figura do empregado.

A habitualidade (ou não eventualidade) está presente quando o trabalho é contínuo, inserido na dinâmica produtiva da tomadora. Nas cooperativas autênticas, a prestação de serviços é eventual e autônoma, organizada por projetos ou demandas específicas, cabendo ao cooperado aceitar ou recusar as atividades propostas. Contudo, quando há escala fixa e jornada predefinida, configura-se o padrão de continuidade característico da relação de emprego.

A onerosidade é elemento natural, visto que tanto o cooperado quanto o empregado recebem contraprestação pelos serviços prestados. A diferença está na forma de distribuição: enquanto o empregado recebe salário fixo, o cooperado percebe retiradas variáveis proporcionais à sua produtividade e participação, conforme previsto no art. 7º, inciso I, da Lei nº 12.690/2012.

O elemento mais sensível e complexo, entretanto, é a subordinação jurídica — núcleo diferenciador entre a relação cooperativista e a empregatícia. A subordinação ocorre quando o trabalhador está sujeito às ordens diretas do empregador, inserindo-se na estrutura hierárquica da empresa. Nas cooperativas autênticas, há coordenação democrática, não hierarquia; o cooperado participa das decisões, podendo aceitar ou recusar tarefas e organizando coletivamente as condições de execução do trabalho.

A jurisprudência tem reconhecido que, quando há controle de jornada, imposição de metas ou ordens diretas da empresa tomadora, está configurada a subordinação, ainda que o contrato seja travestido de relação cooperativista. Como lembra Nelson (2015, p. 171), “falsas cooperativas, criadas pelos próprios empreendedores com o objetivo de intermediar o fornecimento de mão de obra subordinada, visam inserir o trabalhador na estrutura da empresa sem o correspondente reconhecimento do vínculo de emprego”.

Em âmbito internacional, por sua vez, a Recomendação 198 da OIT determina que os Estados-membros, como é o caso do Brasil, devem “combater relações de emprego

disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que podem incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que ocultam o verdadeiro estatuto jurídico”.

Essas práticas, conhecidas como “pejotização cooperativista”, têm levado os Tribunais do Trabalho a declarar a nulidade de contratos e reconhecer o vínculo empregatício, aplicando o art. 9º da CLT, que considera nulos os atos praticados com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista, como pode-se observar nas seguintes jurisprudências, à título de exemplo:

COOPERATIVA. FRAUDE. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A Recomendação Nº 127 da OIT prevê que a cooperativa deve ser criada com o objetivo de melhorar a situação econômica, social e cultural das pessoas com poucos recursos. Se ela, contudo, em vez de cumprir a sua finalidade, busca, tão somente, arregimentar supostos "cooperados" para a prestação de serviços, numa nítida intermediação de mão de obra para executar atividade meio ou fim da tomadora, segue-se que não atingiu o objetivo para o qual foi criada. Assim, todas as vezes que a sociedade cooperativa for utilizada como meio para imprimir fraude à legislação do trabalho, deverá ser declarada a nulidade, reconhecendo-se, por conseguinte, a existência da relação empregatícia, forte no art. 9º e no parágrafo único do art. 442, ambos da CLT. Apelo provido. (Processo 0000472-79.2022.5.05.0611, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIA ELISA COSTA GONCALVES, Quarta Turma, DJ 18/10/2024).

RECURSO DA 1ª RECLAMADA - COOPERATIVA DE TRABALHO - RELAÇÃO DE EMPREGO - Demonstrado que a cooperativa funcionava, na verdade, como intermediadora de mão de obra, na medida em que as atividades do trabalhador não possuíam a autonomia do trabalho cooperado, e que o labor se desenvolveu nas condições descritas no art. 3º, da CLT, é de se reconhecer a existência de relação de emprego entre as partes. Recurso improvido. **RECURSO DA 2ª RECLAMADA - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - ENTE PÚBLICO** - O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do prestador dos serviços implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, inclusive quanto aos órgãos da Administração Direta, desde que tenham participado da relação processual, constem também do título executivo judicial e fique evidenciada a culpa in vigilando. Recurso improvido. (...) Processo 0000502-78.2021.5.05.0311, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) LUIZ TADEU LEITE VIEIRA, Terceira Turma, DJ 18/10/2024.

COOPERATIVA. INTERMEDIÇÃO FRAUDULENTA DE MÃO-DE-OBRA. Evidenciada a utilização da mão de obra cooperativa em atividade básica, essencial e contínua do tomador de serviço, a inexistência de identidade entre os cooperados, reunidos com o único propósito de disponibilizar mão de obra para o Ente público no segmento de limpeza urbana, com vulneração aos direitos sociais, impõe-se a aplicação do artigo 9º da CLT e a declaração da existência de vínculo de emprego. Negado provimento, no particular. (Processo 0000542-26.2022.5.05.0311, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ, Segunda Turma, DJ 21/06/2024).

RECURSO ORDINÁRIO. RELAÇÃO COOPERATIVISTA. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. CARACTERIZAÇÃO DE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. O laborista, ao prestar serviços por meio de intermediação irregular de mão-de-obra, tem caracterizado verdadeiro simulacro de "cooperativa de trabalho", evidenciando fraude aos seus direitos trabalhistas, e ao mascarar inequívoco contrato de trabalho. Recurso Ordinário da Reclamada parcialmente provido. (TRT da 5ª Região; Processo: 0000514-24.2022.5.05.0581; Data de assinatura: 20-03-2025; Órgão Julgador: Gab. Des. Luís Carneiro - Quinta Turma; Relator(a): LUIS CARLOS GOMES CARNEIRO FILHO).

Em um contexto de avanços tecnológicos, trabalho remoto e modelos por demanda, a análise da subordinação deve considerar novas formas de organização produtiva. A autonomia

do cooperado se manifesta na liberdade de aceitar contratos, definir prazos e organizar sua rotina. Nesse ambiente, a subordinação clássica dá lugar a uma coordenação funcional, marcada pela autogestão e corresponsabilidade. Nessa linha, Carelli (2002, p. 13) esclarece:

Existe cooperativa de trabalho legal? A resposta é sim. Desde que não realize fornecimento de trabalhadores para outra empresa e que constitua uma unidade de produção, cuja organização será realizada conjuntamente pelos trabalhadores por meio da cooperativa. É justamente o caso das famosas e multicitadas espécies de cooperativismo de trabalho legal, como a de médicos, de taxistas e de artesãos, bem como aquelas autogeridas. Nesses casos, não há intermediação de mão de obra, não há fornecimento de trabalhadores, e sim união de esforços (cooperativismo) para a prestação de serviços por parte da cooperativa para a obtenção de um objetivo comum dos associados qual seja a melhoria das condições econômicas por intermédio da melhor organização da sociedade cooperativa. É o velho ditado: "se separados não somos ninguém, juntos poderemos ser alguém.

Tal entendimento encontra respaldo na jurisprudência do TRT da 15ª Região, que reconheceu a validade da relação cooperativa quando ausente a subordinação:

A própria autora confessa em depoimento pessoal a completa ausência de subordinação, senão vejamos: 'que não tinha nenhuma cobrança de superior no local de trabalho; que ninguém fiscalizava seu trabalho; que se não fosse trabalhar ou precisasse se atrasar, não precisava prestar esclarecimentos a ninguém; que trabalhava das 9 às 17 horas; que se precisasse sair mais cedo, apenas saía e ia embora'. [...] Ausente um dos elementos do vínculo de emprego, não cabe a discussão nem mesmo aprofundamento da questão para verificar se os outros estão presentes. (Processo nº RTSum-0010343-77.2019.5.15.0121. TRT 15ª Região, Juíza Priscila Taves Romanelli Pimenta, DJ 2019).

Essas decisões refletem o entendimento consolidado no art. 17, §2º, da Lei nº 12.690/2012, segundo o qual "presumir-se-á intermediação de mão de obra subordinada a relação contratual estabelecida entre a empresa contratante e as cooperativas de trabalho que não cumprirem o disposto no §6º do art. 7º".

Sendo assim, o exame do risco de reconhecimento do vínculo empregatício nas cooperativas de trabalho revela que o principal ponto de tensão recai sobre a subordinação jurídica, cuja presença descaracteriza a autonomia cooperativa. A jurisprudência demonstra que a linha entre o cooperativismo legítimo e a fraude é tênue e depende da efetividade da autogestão, da participação democrática e da ausência de ingerência direta da empresa tomadora.

Como ensina Nelson (2015, p. 179), o uso fraudulento de cooperativas "reduz o custo social do empresário e compõe uma situação de extrema prejudicialidade ao trabalhador", mas

a Lei nº 12.690/2012 surgiu justamente para “desestimular e coibir a utilização de cooperativas como intermediárias de mão de obra”.

Portanto, o modelo cooperativo é legal e vantajoso, desde que seja observado o ato cooperativo em sua essência: autogestão, adesão voluntária, independência, participação econômica e solidariedade. O desrespeito a esses princípios, como demonstram as decisões judiciais e a doutrina contemporânea, pode transformar a cooperativa de instrumento de emancipação em mero disfarce de exploração.

3.3 AS RELAÇÕES JURÍDICAS ENTRE COOPERATIVAS, A PEJOTIZAÇÃO E AS REDE EMPRESARIAIS

O avanço tecnológico e a formação de redes empresariais interconectadas tornaram o trabalho mais fragmentado e fluido. Nessas redes, nas quais uma empresa central atua como núcleo estratégico, enquanto outras organizações complementares — incluindo cooperativas de trabalho — executam funções operacionais especializadas, possibilitou-se agilidade e redução de custos, além de maior foco na atividade-fim.

Contudo, essa estrutura aumentou o risco de dissimulação de relações de emprego, quando os trabalhadores, sob o rótulo de cooperados ou pessoas jurídicas, continuam sujeitos a subordinação direta e controle hierárquico por parte da empresa tomadora dos serviços.

Esse cenário contemporâneo das relações de trabalho revela uma linha tênue entre o cooperativismo, a pejotização e as redes empresariais. Esse fenômeno resulta da crescente busca das empresas por flexibilidade e eficiência produtiva, impulsionada pelas transformações tecnológicas e pelas novas formas de organização do trabalho.

Como observa Castells (2009, p. 345), as tendências tecnológicas promovem múltiplas formas de flexibilidade, de modo que, “na ausência de acordos específicos sobre a estabilização de uma ou várias dimensões do trabalho, o sistema evolui para uma flexibilidade generalizada multifacetada”, abrangendo desde trabalhadores altamente especializados até os de menor qualificação. Essa transição impacta diretamente o modo como o trabalho é contratado e gerido, exigindo um novo equilíbrio entre liberdade empresarial e proteção social.

O problema central que emerge é a necessidade de delimitar juridicamente os limites da terceirização e do cooperativismo, evitando que mecanismos legítimos de autonomia e autogestão se tornem instrumentos de fraude à legislação trabalhista.

A terceirização, por exemplo, foi, por muito tempo, regulada de forma indireta pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que delimitava sua aplicação às atividades-meio, vedando sua extensão às atividades-fim. Essa súmula também consolidou a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quando a empresa contratada deixava de cumprir obrigações trabalhistas, criando um marco interpretativo que perdurou por décadas.

A complexidade do tema levou o Supremo Tribunal Federal (STF) a intervir para uniformizar o entendimento sobre a licitude das novas formas de contratação. O Tema 725 e o Tema 1389 de repercussão geral tratam da licitude da pejetização e do uso de cooperativas de trabalho, buscando definir parâmetros objetivos entre autonomia e fraude.

Além disso, em abril de 2025, o Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem a licitude da pejetização, com o objetivo de unificar o entendimento da Corte. O julgamento discutirá três pontos principais:

(i) a competência da Justiça do Trabalho para julgar fraudes em contratos civis de prestação de serviços; (ii) a licitude da contratação de autônomos ou pessoas jurídicas, à luz da ADPF 324; e (iii) o ônus da prova em alegações de fraude contratual.

Essa decisão do Ministro Gilmar Mendes demonstra a preocupação do STF em harmonizar a livre iniciativa com a proteção ao trabalhador, coibindo distorções decorrentes da utilização indevida de figuras contratuais como as cooperativas fraudulentas.

4 CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu compreender que o cooperativismo de trabalho, ao longo de sua trajetória histórica e normativa, consolidou-se como uma alternativa legítima e socialmente relevante às formas tradicionais de organização laboral. Desde suas origens no século XIX, o movimento cooperativista buscou oferecer respostas coletivas às desigualdades geradas pelo capitalismo industrial, valorizando a solidariedade, a autogestão e a participação democrática. No contexto brasileiro, essas premissas foram incorporadas ao ordenamento jurídico por meio da Lei nº 5.764/1971 e, de forma mais específica, pela Lei nº 12.690/2012, que reconhece e regula as cooperativas de trabalho, delimitando seus princípios, obrigações e garantias.

Contudo, a análise demonstrou que, paralelamente ao avanço do cooperativismo autêntico, emergiram práticas empresariais que se apropriaram indevidamente dessa estrutura para reduzir encargos trabalhistas e disfarçar vínculos de emprego. Esse desvirtuamento,

identificado na doutrina e reiteradamente coibido pela jurisprudência, representa uma das maiores fragilidades do sistema atual. A linha que separa o cooperativismo legítimo da fraude trabalhista é, portanto, extremamente sutil e exige constante vigilância jurídica e institucional.

O estudo evidenciou também que as transformações tecnológicas e a consolidação das redes empresariais reconfiguraram profundamente o mercado de trabalho, introduzindo novas formas de flexibilização e autonomia. Sob a perspectiva de autores como Castells, observa-se que o avanço das tecnologias da informação e a descentralização produtiva alteraram a própria natureza do trabalho, favorecendo arranjos colaborativos e contratos mais dinâmicos. Dentro desse cenário, as cooperativas de trabalho surgem como instrumentos adequados à lógica contemporânea da economia em rede, oferecendo soluções flexíveis e juridicamente estruturadas.

Entretanto, essa mesma flexibilidade traz riscos significativos. Quando a autonomia do cooperado é substituída por subordinação hierárquica, quando as decisões coletivas cedem lugar ao controle unilateral da empresa contratante, e quando o objetivo cooperativo é reduzido à mera intermediação de mão de obra, o modelo perde sua essência e passa a configurar fraude. A jurisprudência trabalhista, amparada no princípio da primazia da realidade, tem reafirmado que a denominação contratual não prevalece sobre os fatos: se presentes os elementos da relação de emprego — pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação —, o vínculo deve ser reconhecido, independentemente da roupagem jurídica adotada.

O caso analisado da Soma Cooperativa de Trabalho exemplifica o potencial de uma cooperativa legítima e bem estruturada. Sua conformidade documental e organizacional com a legislação demonstra que é possível compatibilizar eficiência econômica, autonomia profissional e responsabilidade social dentro do modelo cooperativo, desde que observados os princípios da autogestão, da transparência e da adesão voluntária. O desafio reside em garantir que tais práticas se mantenham efetivas no cotidiano operacional, evitando o distanciamento entre a norma e a realidade.

Do ponto de vista constitucional, o cooperativismo de trabalho encontra respaldo nos princípios da livre iniciativa, da valorização do trabalho humano e da dignidade da pessoa, devendo ser compreendido como instrumento de promoção da cidadania e do desenvolvimento sustentável. A jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal, ao tratar da ADPF 324, do Tema 725 e do Tema 1389, reafirma que a terceirização e as formas alternativas de contratação são lícitas, desde que não sirvam para suprimir direitos fundamentais ou mascarar relações de emprego.

Em síntese, o cooperativismo de trabalho, quando exercido em sua essência, representa um modelo equilibrado entre liberdade econômica e proteção social. Ele proporciona ganhos mútuos — às empresas, pela eficiência e flexibilidade; e aos cooperados, pela autonomia e valorização profissional —, configurando-se como resposta viável aos desafios do mundo do trabalho contemporâneo. Todavia, seu êxito depende da observância rigorosa dos princípios que o fundam: autogestão, solidariedade, participação democrática e transparência.

Portanto, o papel do Direito do Trabalho, nesse contexto de transformações, é assegurar que o cooperativismo não se torne um mecanismo de precarização, mas um caminho legítimo de emancipação coletiva e fortalecimento da economia solidária. O equilíbrio entre inovação e proteção, liberdade contratual e justiça social, é o que garante a legitimidade e a perenidade desse modelo no ordenamento jurídico brasileiro.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, Olney Queiroz; PERES, Iehuda Henrique; BIJEGAS, André Elias Arevalo; SANTOS, Camila Braz Lopes dos; ALVARES, Marcella Malena Vieira; ANDRADE, Flávia Fregulia de. Cooperativa de trabalho na Lei nº 12.690/12. *Âmbito Jurídico – Revista Jurídica On-line*, Rio Grande, 1 jun. 2013. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cooperativa-de-trabalho-na-lei-n-12-690-12/>. Acesso em: 5 out. 2025.

BRAGA, Ricardo Peake. Contratação de serviços prestados por cooperativas de trabalho: riscos. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 8, n. 66, 1 jun. 2003. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/4110/contratacao-de-servicos-prestados-por-cooperativas-de-trabalho-riscos>. Acesso em: 27 ago. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1988.

BRASIL. *Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971*. Institui a Política Nacional de Cooperativismo. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1971.

BRASIL. *Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012*. Regula as cooperativas de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2012.

BRITTO, Jorge. Cooperação interindustrial e redes de empresas. In: KUPFER, David; HASENCLEVER, Lia (orgs.). *Economia industrial: fundamentos teóricos e práticos no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2004. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/artigos07/1327_Supermercados.pdf. Acesso em: 05 out. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Cooperativas de mão de obra: manual contra a fraude*. São Paulo: LTr, 2002.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTRO, Luiz Humberto de; DAMÁSIO, Andrea Mageste. *Referenciais de cooperação do Sebrae*. Brasília, DF: Sebrae, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FIGUEIREDO, Gustavo. Cooperativa e a terceirização da atividade-fim. *Migalhas*, São Paulo, 29 set. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/336292/cooperativa-e-a-terceirizacao-da-atividade-fim>. Acesso em: 5 out. 2025.

MARINGÁ MANAGEMENT; ETGETO, Anderson Augusto; SILVA, Cássio Gabriel Batista; VICENTE, Fabrício César; GIOTTO, Michel Willian; MIRANDA, Isabela Tamine Parra. Os princípios do cooperativismo e as cooperativas de crédito no Brasil. *Revista de Ciências Empresariais*, v. 2, n. 1, p. 7–19, jan./jun. 2005. Disponível em: <http://www.maringamanagement.com.br/index.php/ojs/article/view/30>. Acesso em: 1 out. 2025.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Violação dos direitos sociais por meio do uso fraudulento das cooperativas de trabalho. *Revista Prolegómenos – Derechos y Valores*, Bogotá, v. 18, n. 36, p. 169–180, jul./dez. 2015. DOI: <https://doi.org/10.18359/dere.940>.

OLIVEIRA, Alexandre Nery. Cooperativas de trabalho. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 5, n. 48, 1 dez. 2000. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/1189/cooperativas-de-trabalho>. Acesso em: 27 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS (OCB). *Anuário do Cooperativismo Brasileiro 2024*. Brasília, DF: Sistema OCB, 2024. Disponível em: <https://somoscooperativismo.coop.br/anuario>. Acesso em: 1 out. 2025.

PINHO, D. B. *O pensamento cooperativista e o cooperativismo brasileiro*. São Paulo: Pioneira, 1982.

RUDIGER, Dorothea Susanne; SOSSAE, Fabiana Cristina. Terceirização: economia contemporânea e direito do trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, n. 95, p. 26, jul./set. 1996.

SENADO FEDERAL. Autonomia ou fraude? País discute limites da pejetização do trabalhador. *Senado Notícias*, Brasília, 6 ago. 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2025/08/autonomia-ou-fraude-pais-discute-limites-da-pejetizacao-do-trabalhador>. Acesso em: 5 out. 2025.

SOMA COOPERATIVA DE TRABALHO. *Site institucional*. Disponível em: <https://soma.coop.br>. Acesso em: 5 out. 2025.

VALLE, Gustavo Henrique Moreira. Repensando o cooperativismo de trabalho. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 14, n. 2368, 25 dez. 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/14088/repensando-o-cooperativismo-de-trabalho>. Acesso em: 27 ago. 2025.

VÉRAS NETO, Francisco Quintanilha. *Cooperativismo: nova abordagem sócio-jurídica*. 1. ed., 4. reimpr. Curitiba: Juruá, 2009.