

FORMAS DE CONTRATAÇÃO EM UMA COOPERATIVA DE JACIARA-MT

CARDOSO Hélio Rêgo ¹

SOARES Fábio ²

RESUMO

O presente artigo tem como discussão “Formas de Contratações em Cooperativas”. Pesquisas apontam que o custo do trabalho no Brasil é objeto de intensa discussão entre empregadores e estudos há alguns anos. O objetivo da pesquisa é demonstrar a um motorista que ele sofre desvantagem, em relação aos direitos trabalhistas, ao se associar a uma cooperativa de transporte e não possuir um contrato de trabalho. Para um melhor embasamento alguns teóricos contribuíram para este artigo como BIALOSKORSKINETO (2006), LUIZ (2011), SPECHT (2015) GAWLAK (2013). Estes autores contribuem em suas falas sobre como surgiram às cooperativas e a diferença entre encargos sociais e trabalhistas. As questões que motivaram a pesquisa foram: 1º uma necessidade de saber se é correta a forma como se contrata um empregado em cooperativas, 2º se o resultado final é satisfatório em ambas as partes. O problema da pesquisa é entender se é uma forma viável o modo como algumas cooperativas adotam o tipo de contratação para se livrar de alguns encargos trabalhistas e com isso não gerando vínculo empregatício. Os estudos revelam que os pesos dos encargos trabalhistas são demasiadamente pesados para certos tipos de cooperativas, onde estas optaram em cooperar a mão de obra. Para se chegar ao resultado foi abordada uma pesquisa a partir de documentação indireta, o dado coletado neste artigo foi através de série estatística, mais aprofundada na série temporal.

Palavras-chave: Contratações. Vantagens e desvantagens.

¹Helio Rego Cardoso. Bacharelado em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale de São Lourenço - EDUVALE, Jaciara/MT. E-mail: helioirian@gmail.com

²Fábio soares é contador graduado pela faculdade Anhanguera polo de Rondonópolis e Pós graduado em Controladoria também pela faculdade Anhanguera em Rondonópolis MT. E-mail: rondocont@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O artigo apresentado tem como tema “Formas de Contratações em Cooperativas”, foi resultado de grande interesse enquanto trabalhava em uma Cooperativa de Transportes de Pessoal, por observar que a administração desta empresa contratava os motoristas de forma incorreta, cooperando-os, sendo assim, tive a ideia de construir este texto sobre a forma de contratação que era a cooperação destes motoristas, ficando assim a cooperativa livre de vínculo empregatício.

Cooperativas são sociedades com mais de vinte pessoas, sendo que pode participar qualquer pessoa desde que não possua atividades conflituosas em cooperativas, as cooperativas estão embasadas na economia solidária, com objetivo de melhorar a qualidade de vida e gerando trabalho aos cooperados, sempre buscando o crescimento do ser humano e de livre adesão.

Para um melhor embasamento alguns teóricos contribuíram para este artigo como BIALOSKORSKINETO (2006), LUIZ (2011), SPECHT (2015) GAWLAK (2013). Estes autores contribuem em suas falas sobre como surgiram às cooperativas e a diferença entre encargos sociais e trabalhistas.

Diante disso sentimos necessidade de demonstrar através do quadro comparativo a diferença entre uma empresa privada e uma cooperativa, partindo das contratações de funcionários e o crescimento do ingresso de novos cooperados.

Os estudos revelam que os encargos trabalhistas são exagerados para certos tipos de cooperativas, onde estas optaram em cooperar a mão de obra. Para se chegar ao resultado foi abordada uma pesquisa a partir de documentação indireta, o dado coletado neste artigo foi através de série estatística, mais aprofundada na série temporal.

A presente pesquisa contribuiu para esclarecer sobre as diferenças entre cooperativas e sociedade empresaria, mostrando ao leitor os pontos positivos e negativos de ser um cooperado e um funcionário em empresa privada, esclarecendo dúvidas pertinentes em relação à forma de pagamento e como são realizados os encargos trabalhistas.

Através destas reflexões espero que este estudo contribua para o leitor pensar nas vantagens e desvantagens de se cooperar e de se contratar funcionários em empresa privada, observando o ponto de vista de cada meio de contratação.

As cooperativas em geral podem aderir sim ao Regime Celetista (CLT), mas nesta pesquisa mostraremos que em uma cooperativa de transporte não aderiu a este

regime, segundo SEBRAE (p.11, s.d.) “Nas cooperativas de trabalho é necessário conscientizar os cooperados quanto a sua situação de trabalhador autônomo, como prestador de serviço, portanto fora das normas e benefícios da CLT”.

1 COOPERATIVA E SOCIEDADE EMPRESARIA

1.1 CONCEPÇÃO ENTRE COOPERADOS E EMPREGADOS EM REGIME CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Em diversas áreas de transportes, o cooperativismo é amplo nos segmentos de transportes de pessoas em vans, micro-ônibus, ônibus rodoviário, de lotações, taxis e de transporte de cargas em geral, pois estas são as classes mais utilizadas no que diz respeito a transporte de pessoas e transporte de cargas diversas, por serem mais acessíveis e menos burocráticos. Mas também há transportes fluviais e ferroviários em cooperação só que ainda estão em crescimento nos grupos cooperativistas, passando por estudos e análises constantes.

As cooperativas têm princípios de ações voluntárias e de livre acesso para interação com a comunidade visando assim mostrar sua forma de trabalho e dedicação com o movimento cooperativista. Este comportamento acaba atraindo o interesse de novas pessoas a se associarem em uma cooperativa específica, devido o seu crescimento e reconhecimento na atualidade e também já é considerado o meio de fonte de renda livre nos dias atuais. Segundo Gawlak (2013, p.22) “Em regra geral, todas as pessoas têm liberdade de associar-se a uma cooperativa. Ser associado é uma decisão individual e independem de etnia, posição social, cor, política partidária e credo”.

O conceito de cooperativismo é relatado através de questionamentos e formas de entendimento diferentes, mas a conclusão em geral chega a um mesmo consenso, de que as cooperativas foram criadas para que houvesse uma nova chance de organização de trabalho junto às classes já existentes, aprimorando-as e ressaltando que este modelo de organização aproxima as ideias das pessoas envolvidas, mantendo uma sintonia, pois, assuntos são tratados e decisões são tomadas em prol da organização e onde todos os envolvidos ganham com as decisões tomadas.

As vantagens da cooperação estão em promover a vida na dignidade, em qualificar as nossas relações sociais e profissionais. A cooperação é uma ferramenta para nos fazermos gente, e gente de verdade e em comunidade.

É a possibilidade de vivermos em condições menos estressantes com o nosso próximo capazes de reconhecimento mútuo e recíproco e ao mesmo tempo recebendo provento profissional, nos tornando capazes de aceitar que ninguém se basta a si mesmo, pois todos dependem do próximo para crescer.

Os cooperados buscam no meio cooperativista formas de ganhos de capital financeiros para sua satisfação, estão sempre procurando meios para diminuirmos os gastos já que por sua vez o meio cooperativista dispõe de benefícios fiscais que acabam incidindo em melhorias no caso de bonificações para pessoal registrado, descontos na aquisição de insumos, matérias primas.

No ano de 1990 o programa de revitalização das cooperativas, o “RECOOP” constituído pelo Presidente da Republica no uso de suas atribuições do art.62 da constituição adota a Medida Provisória que implementam o RECOOP em 24 de Agosto de 2001. Definiu um novo jeito de organizar as cooperativas ao tempo atual, apresentado o nome do movimento como: NGC (Nova Geração de Cooperativas), este programa teve por foco auxiliar cooperativas que se encontravam com problemas para se subsistirem devidos atrasos de repasses de receitas de suas atividades, porventura nos últimos anos este programa não vem dando total respaldo às cooperativas, já que por sua vez representam que as cooperativas estão indo bem economicamente falando.

[...] definem a NGC como uma forma organizacional que mantém os princípios doutrinários do cooperativismo, mas que edifica uma nova arquitetura organizacional que traz modificações no direito de propriedades e induzem a organização das cooperativas a um nível maior de eficiência econômica. (BIALOSKORSKI NETO, 2006, p.113)

Uma cooperativa pode trabalhar a mesma velocidade de uma Sociedade Empresária, onde o que difere uma da outra são os fatores de produção, o capital e o trabalho. O que torna uma cooperativa diferente em seu modo de gestão de pessoa estão sempre próximos, bem diferente das sociedades empresárias, que por sua vez o empregado tem vínculo empregatício, ou seja, fixa ligações entre subordinador e subordinado e alguns direitos trabalhistas são recolhidos de forma obrigatória como exemplo o FGTS (Fundo de Garantia por tempo de Serviço).

Segundo Consolidação das Leis do Trabalho no decreto lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943, “Art.3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

De acordo com o artigo 2º e 3º da Consolidação das Leis de Trabalho, o empregador coletivo ou individual é aquele que assume as responsabilidades nas atividades econômicas, assalariados e nas prestações de serviços.

Entende-se que para serem empregadores e ter relação de emprego, pode ser tanto pessoa física quanto também jurídica, a pessoa física é aquela que presta serviços, ao empregador mediante remuneração, seja mensal ou quinzenal, varia de acordo com a norma da empresa.

Aos empregados estão subordinados às jornadas diárias de trabalho nos aspectos pessoal, econômico e técnico. O empregado deverá diariamente cumprir os preenchimento de cartões de pontos ou assinaturas de rotinas, obedecer aos subordinadores (empregador), cumprindo às regras técnicas de subordinação de rotinas trabalhistas, no caso o empregado tem como renda para sua subsistência o salário que recebe da empresa relatado em holerites.

O cooperado é inserido formalmente como trabalhador autônomo, ou seja, não está subordinado à uma hierarquia empregatícia, e por isso não tem vínculo, onde isso o exime de alguns direitos trabalhistas.

No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar riscos daí advindos. (BARROS, 2005, p. 06)

O cooperado tem seu trabalho de forma autônoma sendo responsável financeiramente por si mesmo, onde difere do empregador por não se submetidos a cargas horárias na empresa e nem submeter a algum patrão.

Em relação a uma cooperativa todos os atos contratuais são definidos através do consentimento de todos os associados inscritos, se organizam e votam em decidir algo sobre relações comerciais dentro da associação de cada cooperativa.

“O voto em uma cooperativa é proporcional ao trabalho - cada homem um único voto – enquanto em uma empresa de capital de cada investidor. Enquanto na cooperativa a distribuição dos resultados é proporcional as atividades. (trabalho) de cada sócio. (BIALOSKORSKI NETO, 2006, p.165).

Apesar das cooperativas se diferenciarem de outras formas de administração em empresas, se ela achar necessidade de se expandir devido sua área ter crescido, as cooperativas podem criar entrepostos no local pretendido que será dirigido por um gerente.

Quando a área de ação é muito grande, podem ser criados entrepostos, que vão atender às necessidades dos associados da área de cada entrepostos[...] O entreposto geralmente é administrado por um gerente, profissional responsável e de confiança da diretoria que irá reportar-se diretamente a ela. (GAWLAK, 2013, p.30)

Com o amadurecimento dos gestores à frente dos trabalhos, as cooperativas foram ganhando força e incentivo em suas atividades de exercício, como exemplo temos as que mais se destacam nos dias atuais que são as cooperativas de créditos que foram amparadas pelo conselho monetário e legalizadas pelo Banco Central do Brasil. Estas cooperativas de créditos se viram diante de facilidades para ampliar seu segmento devido incentivos do governo federal em forma de subsídios financeiros.

2.2- O PESO DOS ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS

A denominação de encargo é muito ampla referindo-se a todos os tipos de encargos, mas os encargos não tem um conceito pronto e definido. Os encargos sociais

podem ser classificados como impostos, taxas e contribuições pagas para financiamento de políticas públicas, beneficiando o trabalhador indiretamente. Pode-se incluir o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), Plano de Seguridade Social do Servidor Público (PSS), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), PIS/PASEP, Salário Educação e Sistema S.

Em relação aos encargos trabalhistas destacam-se valores que são pagos diretamente ao trabalhador, podendo ser mensal ou ao término do contrato com a empresa, incluindo benefícios não expressos sendo: Décimo terceiro Salário, Adicional de Remuneração (horas extras), Adicional de Férias, Ausência Remunerada, Indenização por tempo de serviço, Recisão contratual, Repouso Remunerado e Feriado (DSR), Licenças, Férias, Vale Transporte e Outros benefícios.

Em geral os encargos correspondem a custos incidentes sobre a folha de pagamento dos salários, conforme exposto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e também na constituição de 1988, e tais especificações são as convenções coletivas de trabalho que regulamentam os procedimentos a serem adotados por empregadores e empregados de acordo com cada categoria, isso no final do período de trabalho incidem em benefícios a serem pagos aos trabalhadores.

Como o próprio nome já o diz encargos sociais são revertidos, mesmo que indiretamente, em benefício da sociedade como um todo, enquanto aos encargos que são destinados ao benefício próprio e direto ao trabalhador tem o caráter de encargos trabalhistas, e não devem ser confundidos pelo simples fato de surgirem de uma mesma fonte, a folha de pagamento. (SOARES, 2009, p.13)

Neste caso segundo Soares os encargos que são diretamente a sociedade são chamados de encargos sociais e já os encargos direcionados a um empregado específico são os encargos trabalhistas.

Para calcular os encargos sociais e trabalhistas de forma correta é preciso segundo o Conselho Regional de Contabilidade (2014, p.14):

O cumprimento das obrigações trabalhistas e do recolhimento dos encargos sociais requer especial atenção, seja pela peculiar condição da relação entre a empresa e seus empregados, sejam pela exiguidade de prazos para a execução

das muitas rotinas envolvidas aliadas as severas multas quando da sua não observância.

Conseqüentemente quando uma empresa honra as obrigações trabalhistas, isto incide em melhorias tanto para a sociedade a sua volta quanto para o empregado titular de direito, firmando assim uma parceria amigável entre empresa e empregados, pois o trabalhador ciente de que esta com todos os seus direitos trabalhistas em dias pelo empregador, executa sua função de forma prazerosa, diferente de quando ele se torna um cooperado, pois o único direito social que ele terá será recolhimento de valores previdenciários sobre sua receita.

A legislação previdenciária conceitua como contribuinte individual a pessoa física que presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual a uma ou mais empresas, sem relação de emprego, como também, aquele que exerce atividade econômica de natureza urbana, por conta própria, com fins lucrativos ou não (alíneas “j” e “l”, do inciso V, do art.9º do Decreto nº.4.265/1999). (NASCIMENTO,2008, p.3)

É evidente a diferença existente entre cooperativas e empresas privadas no que diz respeito a contratações de pessoal para colaboração, onde por um lado o trabalhador devidamente registrado usufrui de direitos garantidos em lei e somente se preocupa em fazer suas atribuições e focando seu crescimento na entidade, diferentemente do inscrito como cooperado, que por sua vez se encaixa como proprietário, respondendo tanto nos lucros quanto nos prejuízos demonstrados nos relatórios anuais pelo Conselho de Administração (CONSAD).

É possível identificar diferenças entre entidades cooperativas e empresas mercantis, para melhor elucidar a relação entre estas duas definições de empresas serão apresentadas a seguir um quadro comparativo conforme abaixo extraído de: Gawlak (2010):

Quadro 01 – Comparativo entre Empreendimento Cooperativo e Sociedade Empresária.

Quadro Comparativo entre Empreendimento Cooperativo X Sociedade Empresaria	
Empreendimento Cooperativo	Sociedade Empresaria
E uma sociedade simples, regida por legislação específica.	Sociedade de capital - ações
Números de Associados limitados à capacidade de prestação de serviços, podendo, no entanto, ser ilimitado.	Numero limitado de sócios
Controle democrático, reconhecimento das manifestações da maioria - cada pessoa um voto	Cada ação – voto
Objetivo: prestação de serviços	Objetivo: lucro
Assembleia - “Quórum” baseado no numero de associados	Assembleia Quorum baseado no capital
Não é permitida a transferências de quotas-parte a terceiros	É permitida a venda de ações a terceiros
O retorno dos resultados é proporcional ao valor das operações	O dividendo é proporcional ao valor total das ações

Fonte: Gawlak (2010 , p. 53)

Conforme quadro comparativo observa-se que associações de diversas classificações, neste caso uma cooperativa, que visa o trabalho em equipe e sem fins lucrativos e que tem por objetivo suprir carências, acarretando melhorias na sociedade onde ela esta inserida. Os associados são grupos bem organizados que assumem um papel dos proprietários na cooperativa onde estão inscritos e possuem critérios que visam fins econômicos para serem rateados ao final do exercício. Juntamente com essa situação, algumas cooperativas estão negociando a mão de obra do operacional.

CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

O presente artigo teve como foco “Formas de contratação em cooperativas”, tendo o objetivo de demonstrar se há vantagens ou desvantagem de se cooperar um motorista sem que o mesmo faça uma análise de viabilidade, onde muitas vezes só se preocupa com o rendimento final que é seu salário sem entender que os prejuízos vêm com o tempo e são irreparáveis em primeiro plano. Além disso, alguns escritórios de recursos humanos facilitam nesta ação como coautores da pratica, então será mostrado métodos de contratações para que esta prática não se pluralize.

Com isso foi realizado uma pesquisa a partir de documentação indireta que partiu do levantamento de dados de fontes que esclarecem o assunto sobre “Formas de contratação em cooperativas”, trazendo conhecimentos que contribuem para esclarecimento do presente artigo.

Toda pesquisa implica o levantamento de dados de variadas fontes, quaisquer que sejam os métodos ou técnicas empregados. Esse material-fonte geral é útil não só por trazer conhecimentos que servem de background ao campo de interesse, como também para evitar possíveis duplicações e/ou esforços desnecessário; pode, ainda, sugerir problemas e hipóteses e orientar para outras fontes de coleta. (MARCONI, 2010, p. 48)

Desta maneira foi necessário realizar a pesquisa documental. Realizou-se a pesquisa a partir das fontes de documentos que neste artigo utilizaram-se arquivos particulares, em instituição de ordem privada.

A primeira distinção a ser feita é entre domicílios e instituições, pela diferença de material que se mantém. [...] Instituições de ordem privada, tais como banco, empresa, sindicatos, partidos políticos, escolas, igrejas, associações e outros, onde se encontram: registros, ofícios, correspondência, atas, memoriais, programas, comunicados, etc. (MARCONI, 2010, p. 50)

Estas são as fontes de documentos utilizadas neste artigo sobre “Formas de contratação em cooperativas”, que investigou documentos oficiais na construção do quadro comparativo entre empregados em regime de CLT e cooperados sendo dados fiéis e originais que contribuem para a construção deste artigo, pesquisando o necessário e comparando o material com o texto escrito.

Para apresentar os dados coletados neste artigo, mostraremos através de série estatística, mais aprofundada na série temporal que pode ser definida como:

É a série em que os dados são distribuídos de acordo com o tempo em que se produziram, permanecendo fixos os locais e a categoria. Tem a finalidade de “analisar o comportamento de uma variável em sucessivos intervalos de tempo”. (MARCONI, 2010, p. 185)

Esses dados estão apresentados no quadro 01, comparativo que visa elucidar concepções sobre empresas privadas e cooperativas comparativo entre Trabalho no Regime CLT e Regime de Cooperados.

ANÁLISE DE DADOS: QUADRO COMPARATIVO ENTRE COOPERATIVA E UMA SOCIEDADE EMPRESARIA

Diante disso o presente artigo terá como coleta de dados um quadro comparativo mostrando uma empresa e uma cooperativa suas formas de contratações, assim o leitor perceberá as mudanças ocorridas no período de contratação de empresa e depois a contratação em cooperativas.

Quadro 02 – Comparativo entre Trabalho no Regime CLT e Regime de Cooperados.

Quadro Comparativo entre Trabalhador Regime CLT X Cooperado	
Trabalhador formal-Direitos e Deveres	Cooperado - Direitos e Deveres
Trabalhar com dedicação, zelo, atenção e boa fé;	Utilizar os serviços prestados pela cooperativa;
Acatar e cumprir as ordens do serviço;	Discutir e votar assuntos relativos à cooperativa;
Não faltar ao trabalho, ser assíduo e pontual;	Propor ao conselho de administração e nas assembleias gerais as medidas que julgar conveniente aos interesses do quadro social;
Fazer exames médicos e usar medidas de proteção, evitando danos e acidentes pessoais ou com colegas de serviço;	efetuar com a cooperativa as operações que forem programadas;
Respeitar os chefes e colegas;	Obter informações da situação financeira da cooperativa;
Ser fiel aos segredos da empresa;	Votar e ser votado para cargos no conselho de administração e no conselho fiscal;
Manter sempre limpos os ambientes que utilizar;	Saldar seus compromissos financeiros
Não estragar o material de trabalho;	Pagar sua parte caso ocorram prejuízos financeiros;
Utilizar os Equipamentos de Proteção Individual.	No caso de desligamento da cooperativa, retirar o capital conforme estabelece o estatuto.

Fonte¹: Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região. PCDLEGAL (2014, p. 19)

Fonte²: Cooperativismo/Ivanete Daga Cielo, Ricardo Mercadante, Fabrício Severo, Katia Fabiane Rodrigues, Ana Caroline Santos Franzen, Patricia Hahn e Sandra Regina Kchesinski Bueno (2009, p. 7-8)

O quadro a seguir esclarece de forma comparativa no que se refere a encargos trabalhistas retidos em uma Cooperativa VS (versos) Sociedades Empresárias.

Quadro 03 - Encargos sociais e trabalhistas entre Cooperativa e Sociedade Empresária. Lembrando que estes valores não são o que acontece na empresa específica, foram tirados estes dados de uma fonte.

Quadro Comparativo Encargos sociais e Trabalhistas entre; Cooperativa e Sociedade Empresária.	
Sociedade Empresária	Empreendimento Cooperativo
1 - Obrigações sociais 34,80 %	Instituto Nacional do Seguro Social INSS - (Salários e diárias) 20%
Previdência Social 20,00%	Instituto Nacional do Seguro Social INSS Adicional - (Salários e diárias) 2,5%
Fundo de Garantia por Tempo de Serviço FGTS 8,00%	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária INCRA - (Salários) 0,20%
Salário-Educação 2,50%	Salário Educação - (Salário) 2,5%
Seguro Acidente de Trabalho (SAT) 1,00%	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo SESCOOP - (Salários) 2,5%
Serviço Social do Comércio Sesc 1,50%	Programa de Integração Social PIS Folha - (Salários) 1%
Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial Senac 1,00%	Seguro Acidente de Trabalho SAT - (Salários) 1%
Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas Sebrae 0,60%	Incidência do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço FGTS -Salários 8%
Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária Incra 0,20%	
2 - Tempo não trabalhado 36,36%	
Repouso semanal remunerado 18,91%	
Férias 9,45%	
Feriados 4,36%	
Abono de férias 3,64%	
3 - Tempo não trabalhado II 13,48%	
13º salário 10,91%	
Despesa rescisão contratual 2,57%	
4 - Reflexos dos itens anteriores 13,52%	
Incidência cumulativa de 1 sobre 2 12,65%	
Incidência do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço FGTS sobre 13º salário 0,87%	
Total Geral 98,16%	Total Geral 37,7%

Fonte¹: tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294256 (2005 , p. 37)

fonte²: infocos.org.br/publicacresol/upload/trabalhosfinal/82.pdf (2009 , p. 32)

Percebe-se que um cooperado ou trabalhador formal, executam funções diferentes e tem deveres e direitos diferentes também, ou seja, o trabalhador formal é subordinado à uma hierarquia, com obrigações a cumprir e ofício a zelar, já quando se trata de cooperado este profissional se enquadra como “dono” e não tem subordinado, sendo ele próprio responsável pela instituição como solidário em qualquer que seja a situação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve grande necessidade em sua construção partindo de um interesse em entender a forma com que algumas cooperativas usam para amenizarem a retenção dos encargos cooperando sua mão de obra, neste caso uma cooperativa de Jaciara MT.

O artigo foi muito importante em sua construção, onde muitos não entendem como funcionam a contratação de uma cooperativa e uma empresa privada, nem quais as diferenças entre as duas; assim o artigo pode mostrar como funciona essa contratação das empresas e das cooperativas. O artigo foi muito importante em sua investigação, pois o município de Jaciara não tem mais cooperativas de transportes, já teve e trabalhei em uma, assim com os dados obtidos desta cooperativa este artigo pode se concretizar com êxito, onde foi notório o interesse de se entender sobre seu funcionamento e como cooperam.

Para construir o artigo foi necessário superar grandes impasses para sua concretização, primeiro a falta de alguns documentos que possam agregar ao assunto deste artigo, pelo fato da cooperativa em questão ter suspenso suas atividades no município de Jaciara.

Diante disso foi concluído este artigo com êxito em sua investigação, pois o problema da pesquisa que foi entender se ter a mão de obra de um cooperado é uma forma viável, adotadas por algumas cooperativas que queiram se livrar de alguns encargos trabalhistas e com isso não gera vínculo empregatício. Assim entende-se que esta forma de cooperação não é viável, pois exime o trabalhador de muitos direitos amparados por lei trabalhista.

Assim o objetivo da pesquisa que foi de demonstrar que à desvantagem de se cooperar um motorista sem que o mesmo faça uma análise de viabilidade, onde muitas vezes só se preocupa com o rendimento final que é seu salário, sem entender que os prejuízos vêm com o tempo e são irreparáveis em primeiro plano.

Este objetivo teve seu desfecho, pois conseguiu cumprir o objetivo que através do quadro comparativo mostramos os pontos positivos e negativos de se cooperar fazendo uma comparação entre uma cooperativa e uma sociedade empresária (Quadro 01) e suas formas de contratação, assim o leitor poderá esclarecer dúvidas sobre a contratação e seus lucros e prejuízos.

O resultado desta pesquisa veio ao observar documentos de empresas privadas e cooperativas para construir um quadro comparativo que mostram as vantagens e desvantagens de ser um cooperado e os possíveis reflexos na Cooperativa (Quadro 02) e a comparação entre os encargos sociais em uma cooperativa e uma sociedade empresária no (Quadro 03).

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br>. Acesso em: 07/07/2016.
- BIALOSKORSKI NETO, Sigismundo. **Aspectos econômicos das cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.
- CANDIOTTO, Alcemar Luiz. **Especificidade da tributação sobre operações realizadas em cooperativas de crédito rural com interação solidária**. Francisco Beltrão, 2009. 37 f. Monografia (Especialista) – Curso de Pós Graduação em Gestão do Cooperativismo de Crédito. UNIOESTE, *Campus* de Francisco Beltrão. Disponível em: <http://infocos.org.br/publicacresol/upload/trabalhosfinal/82.pdf>. Acesso em: 13/10/2016.
- CIELO, Ivanete Daga; MERCADANTE, Ricardo; SEVERO, Fabiana; RODRIGUES; Katia Fabiane, FRANZEN; Ana Caroline Santos, HAHN; Patrícia, BUENO; Sandra Regina Kchesinski. **COOPERATIVISMO: Associação lucrativa**. Projeto Gerart; 2009.
- CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL. **Manual de Orientações e Procedimentos para as Organizações Contábeis**. 2 ed. Porto Alegre: 2014.
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO INSTITUÍDA PELO **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br>>. Acesso em 07.07.2016.
- GAWLAK, Albino. **Cooperativismo: primeiras lições** / [Albino Gawlak, Fabiane Allage y Ratzke]. – 4. ed. rev. e atual. – Brasília: SESCOOP, 2013. 112p.: il. color.
- MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados** / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 7. Ed. – 3. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2010.
- NASCIMENTO, Leonor de Miranda. **A Retenção Previdenciária de 11% sobre Serviços Prestados por Pessoa Física e Pessoa Jurídica**. Disponível em: www.crc-ce.org.br. Acesso em: 27/08/2016.
- SOARES, Ricardo Antunes. **Análise dos encargos sociais incidentes na folha de pagamento de salários**. 2009. Artigo (Bacharel em Ciências Contábeis) – Faculdades Integradas de Itararé, São Paulo, 2009.
- SEBRAE. COOPERATIVISMO NO BRASIL.s.d. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/>. Acesso em: 13/10/2016.
- SPECHT; Vandoir. **O Impacto dos Encargos Sociais e Trabalhistas sobre as Folhas de Pagamento**. Florianópolis, 2005. Disponível em: <http://tcc.bu.ufsc.br/Contabeis294256>. Acesso em 13/10/2016.