

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

COOPERATIVAS DE SERVIÇOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Anna Lima Ghatã

N.º de Matrícula 9414314-2

Orientador: José Márcio Camargo

Novembro de 1999

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA

MONOGRAFIA DE FINAL DE CURSO

COOPERATIVAS DE SERVIÇOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

“Declaro que o presente trabalho é de minha autoria e que não recorri para realizá-lo, a nenhuma forma de ajuda externa, exceto quando autorizado pelo professor tutor.”

---

Anna Lima Ghatã

Nº de Matrícula 9414314-2

Orientador: José Márcio Camargo

Novembro de 1999

“As opiniões expressas neste trabalho são de responsabilidade única e exclusiva do autor.”

## ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO.....	5
II. ORIGEM DAS COOPERATIVAS.....	7
II.1 CONCEITO, PRINCÍPIOS E ATOS COOPERATIVOS.....	7
II.2 SURGIMENTO DAS COOPERATIVAS.....	9
II.3 OBJETIVOS DAS COOPERATIVAS.....	10
II.4 A EVOLUÇÃO DAS COOPERATIVAS NO BRASIL.....	11
III. COOPERATIVAS DE TRABALHO.....	13
III.1 COOPERATIVAS DE TRABALHO E SERVIÇOS E A GLOBALIZAÇÃO.....	13
III.2 COMO FUNCIONAM AS COOPERATIVAS.....	14
III.3 DIFERENÇAS ENTRE SOCIEDADE COOPERATIVAS E SOCIEDADES ANÔNIMAS.....	16
III.4 ANÁLISE COMPARATIVA DE CUSTO DE UM PROFISSIONAL COOPERADO E CLTISTA.....	17
IV. COOPERATIVAS DE SERVIÇOS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	20
IV.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR.....	23
IV.2 CRÍTICAS ENFRENTADAS PELA SOCIEDADE.....	26
IV.3 ALTERNATIVAS PARA AS COOPERATIVA DE TRABALHO COMO SOLUÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	28
V. CONCLUSÃO.....	31
VI. BIBLIOGRAFIA.....	32

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Evolução do Número de Cooperativas e Cooperados.....	11
Tabela 2. Evolução do Número de Cooperativas Registradas na OCB, por Segmento, no período 1990-1998.....	11
Tabela 3. Quadro de Encargos Sociais Trabalhistas.....	17

## I. INTRODUÇÃO

É notável o crescimento do número de cooperativas no setor de serviços , principalmente após a aprovação da Lei 8.949, da CLT no ano de 1994.

As cooperativas são regulamentadas desde 71, pela Lei 5.764/71, que em seu artigo 90 estabelecia a não existência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados. A Lei 8.949 veio acrescentar a não existência de vínculo empregatício entre os associados com os tomadores de serviços da cooperativa. Desta forma empresários podem estabelecer parceria com as cooperativas legalmente e as cooperativas que até então só eram utilizadas com segurança nas áreas de Produção, Crédito e Consumo começaram a atuar no campo de prestação de serviços, segmento que, atualmente, gera mais emprego no mercado de trabalho.

As cooperativas de trabalho surgem como uma alternativa para a escassez de postos de trabalho. O cooperado é um profissional autônomo que tem poder de autogerenciamento do seu trabalho, recebe por produção e não salário e se compromete com a cooperativa a qual pertence, portanto é uma inovação para o Sistema Trabalhista Brasileiro. Possibilita substituir a tradicional relação de emprego e os decorrentes encargos, tornando possível a flexibilização dos custos. Da mesma forma que o trabalhador cooperado pode se beneficiar com uma remuneração maior, para os empresários também é vantajoso, pois contratando profissionais cooperados, podem reduzir custos e preços e aumentar a produtividade tornando-se mais competitivos no mercado. Com a

Parceria Cooperada, as cooperativas de trabalho aceleram também o processo de terceirização pela qual estamos passando.

As cooperativas chegaram num momento propício para sua divulgação , momento de competição acirrada causada pela globalização, desemprego, insatisfação dos trabalhadores e dos empresários por causa dos impeditivos criado pela Legislação Trabalhista Brasileira. Estes são somente alguns dos motivos que veremos neste trabalho que causaram o “boom” das cooperativas de serviços nos últimos cinco anos.

Esta monografia busca analisar os fatores envolvidos no crescimento das cooperativas nestes últimos anos, procurando entender o que são as cooperativas de trabalho e como funcionam, assim como seus efeitos para o mercado de trabalho brasileiro do ponto de vista social e econômico.

O trabalho é organizado da seguinte forma: o Capítulo II apresenta a origem das cooperativas e sua evolução no Brasil buscando explicar também seu conceito, objetivos, princípios e ideais. O Capítulo III aborda todos assuntos referentes as cooperativas de trabalho, tais como sua atuação no processo de globalização, sua evolução nos últimos anos, as diferenças em relação as empresas , comparação dos custos de se contratar um profissional via CLT e um cooperado e como funcionam as cooperativas prestadoras de serviços. O Capítulo IV e mais relevante do trabalho tratará de fazer uma análise da atuação das cooperativas no mercado de trabalho brasileiro, em relação as vantagens que trazem para os trabalhadores , as críticas e problemas enfrentados pela Sociedade e propostas para o Sistema cooperativista no Brasil. O Capítulo VI conclui o trabalho com breves comentários sobre as cooperativas e o Sistema Trabalhista Brasileiro.

## II. ORIGEM DAS COOPERATIVAS

### II.1 CONCEITO, PRINCÍPIO E ATOS COOPERATIVOS

A Lei n.º 5.764 de 16 de Dezembro de 1971 “define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades e dá outras providências”, em seu art. 4º: “sociedade de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados...”<sup>1</sup> Suas principais características:

- A adesão é voluntária e não há um número pré-determinado de associados. A cooperativa, entretanto, poderá não aceitar a adesão de pessoas sem capacidade técnica ou física para a prestação dos serviços;
- O Capital Social varia e é constituído por quotas-partes;
- Cada associado tem um número limitado de quotas-partes deste capital;
- Pessoas de fora da cooperativa não podem adquirir quotas-partes;
- Cada associados tem direito a um voto, independentemente do cargo ou função;
- O retorno das sobras líquidas e o rateio das perdas do exercício é proporcional às operações realizadas pelo associado ;
- É neutra em questões políticas e religiosas;
- Há prestação de assistência a seus associados;



- Existe cooperação entre as cooperativas.

Entendemos que Cooperativa é uma empresa diferenciada, mais democrática, caracterizada por ser uma sociedade de pessoas, de caráter social, sem fins lucrativos<sup>2</sup>, formada e dirigida pelos próprios cooperados, que têm igualdade de direitos, com o objetivo de desenvolver sua atividade econômica, eliminando intermediários e valorizando o cooperado através do próprio processo produtivo.

*A Lei 5.764 faz referência aos Atos Cooperativos em seu artigo 79: “Denominam-se atos cooperativos os praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aqueles e pelas cooperativas entre si quando associadas, para a consecução dos objetivos sociais.*

*Parágrafo único – O ato cooperativo não implica operação de mercado... ”*

Ato cooperativo compreende uma prestação de serviço da cooperativa aos seus sócios , estes são sócios e usuários dos serviços e compreende também a inexistência de lucro nesta relação.<sup>3</sup>

As cooperativas atuam em diversos segmentos, são formadas por profissionais de uma mesma profissão ou pelo menos de uma mesma classe, como por exemplo:

Cooperativas de produtores, Cooperativas de Consumo, Cooperativas de Crédito, Cooperativas Mistas, Cooperativas de Trabalho e Cooperativas Habitacionais. Este trabalho tratará exclusivamente das Cooperativas de Trabalho.

---

<sup>1</sup> Definição retirada do art. 4º, da Lei nº5.764, de 16/12/1971.

<sup>2</sup> A cooperativa pode eventualmente ter lucro, se tiver este será distribuído a todos cooperados proporcionalmente a suas operações. “...o que diferencia uma cooperativa de uma empresa não é o fato dessa visar lucro. Ter lucro é saudável para qualquer organização, pois é a forma natural dela crescer e se desenvolver. Isso é válido para qualquer tipo de organização econômica.” Carlos Reinaldo M. Ribeiro – <http://www.riviera.com.br>

## II.2 SURGIMENTO DAS COOPERATIVAS

A primeira iniciativa de se constituir uma cooperativa ocorreu em 21 de dezembro de 1844, em Manchester, na Inglaterra. Nesse dia, 28 tecelões que haviam perdido seus empregos em consequência das inovações trazidas pela Revolução Industrial que incentivava as fábricas a utilizarem máquinas a vapor, fundaram a Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale, uma cooperativa de consumo que tinha o objetivo de oferecer a seus associados artigos de primeira necessidade e outros serviços a preços fixados de forma a não ter lucro para enfrentar a crise industrial da época. Os princípios observados naquela época são muito parecidos com os que vigoram hoje, possuem um caráter muito mais Social, como adesão livre, administração democrática, retorno na proporção das sobras, juro limitado ao capital e outros que demonstram a preocupação com o bem estar individual.

Tem-se notícia de que o primeiro movimento das cooperativas de trabalho se deu na França, na mesma época, quando operários de fábricas se tornaram co-proprietários e co-administradores dos seus serviços, não obedeciam mais a patrões e administravam sua tarefas.

Finalmente, a origem do cooperativismo no Brasil ocorreu em Limeira, São Paulo, em 1891 quando foi fundada a Associação Cooperativa dos Empregados da Companhia Telefônica. Mas somente nas décadas de 50 e 60 o movimento cooperativista, a partir do Rio Grande do Sul começou a expandir.

“A representação do sistema cooperativista nacional cabe à Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB, sociedade civil, com sede na capital Federal, órgão técnico-consultivo do governo...”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Este conceito é fundamental para entender o objetivo da cooperativa.

<sup>4</sup> art. 105º e art. 107º, da Lei nº5.764, de 16/12/1971.

### II.3 OBJETIVOS DAS COOPERATIVAS

As cooperativas de trabalho objetivam melhorar a renda de seus associados, valorizar seu trabalho, sua produtividade, promover melhores condições de trabalho, transformar trabalhadores em empreendedores que gerenciam sua própria formação profissional e estimular a educação e treinamentos. Elas nascem de uma necessidade coletiva, de determinado grupo de trabalhadores enfrentarem o mercado de trabalho, para que juntos, organizados democraticamente possam obter uma remuneração justa pelas tarefas que desenvolverem, ou mesmo consigam ser reconhecidos pelo mercado de trabalho já que fazem parte de uma cooperativa, que administra seu serviço.

No entanto, o principal objetivo da cooperativa é proporcionar melhoria econômica para seus membros. A cooperativa presta serviço aos seus associados na medida em que “racionaliza os gastos comuns, tornando eficiente seus resultados; reforça o poder de barganha com o mercado ao unir a capacidade econômica e financeira dos cooperados numa só entidade; elimina os intermediários,... possibilitando a colocação de produtos e/ou serviços no mercado por preços mais competitivos; permite controle mais eficiente...do que aquele que seria exercido pelos cooperados individualmente.”<sup>5</sup> A Sociedade Cooperativa funciona como intermediária entre as relações do cooperado com o mercado de trabalho, em vistas a atender aos interesses daquele, isto é possível por ser a cooperativa pessoa jurídica que pode organizar e controlar o trabalho do seu associado, negociar melhor os contratos de prestação de serviços e orientar seus profissionais de forma a atender a demanda, o que individualmente seria inviável.

De acordo com Jerônimo Leiria, “O grande objetivo da cooperativa não é a redução de encargos sociais, mas o aumento da produtividade, e a prática tem nos mostrado que as

---

<sup>5</sup> POLONIO, Wilson Alves. “Manual das Sociedades Cooperativas”. São Paulo: Atlas 1999. P.21.

cooperativas sadias são aquelas em que os empregados se organizam espontaneamente e não forçados pelo empregador.”<sup>6</sup>

#### II.4 EVOLUÇÃO DAS COOPERATIVAS NO BRASIL

As cooperativas mais do que duplicaram nos últimos oito anos segundo os dados da

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras:

**Tabela 1. Evolução do Número de Cooperativas e Cooperados**  
Base: 31 de dezembro

Anos	N.º de Cooperativas	N.º de Cooperados
1990	3.549	2.883.036
1991	3.529	3.232.098
1992	3.548	2.991.486
1993	3.608	2.869.625
1994	3.701	2.928.391
1995	3.928	3.553.607
1996	4.316	3.628.985
1997	4.851	4.025.299
1998	5.102	4.428.925

Fonte: OCB/DETEC/Banco de Dados

**Tabela 2. Evolução do Número de Cooperativas Registradas na OCB, por Segmento, no período 1990-1998**

Base: 31 de dezembro

Segmento/Ano	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Agropecuário	1.393	1.404	1.438	1.344	1.334	1.378	1.403	4.449	1.408
Consumo	311	336	336	292	261	256	241	233	193
Serviços	195	206	202	194	191	194	209	206	187
Educacional	101	107	112	100	105	106	176	187	193
Trabalho	629	531	618	705	825	986	699	1.025	1.334
Habitacional	179	182	177	187	176	174	190	231	202
Crédito	741	763	665	788	809	834	859	882	890
Saúde	-	-	-	-	-	-	468	530	585
Especial/Mineral/ Produção	-	-	-	-	-	-	71	108	110
<b>Total</b>	<b>3.549</b>	<b>3.529</b>	<b>3.548</b>	<b>3.608</b>	<b>3.701</b>	<b>3.928</b>	<b>4.316</b>	<b>4.851</b>	<b>5.102</b>

Fonte: OCB/DETEC/Banco de Dados

<sup>6</sup> Jerônimo Leiria - <http://www.riviera.com.br>

A Legislação Brasileira incentivou e estimulou o cooperativismo com leis que favorecem a criação das cooperativas. A Lei nº5.764 de 1971 define o regime jurídico das cooperativas, sua constituição, seu funcionamento, sistema de representação e órgãos de apoio, obedecendo as cooperativas a um regime jurídico próprio, estando desobrigadas com relação a encargos trabalhistas, previdenciários e fiscais, que não incidem sobre as atividades da sociedade cooperativa.

A Lei das Cooperativas dispõe em seu artigo 90, a não existência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seu associado, reforçada pela Lei n.º 8.949 / 94 que introduziu o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, ampliando a inexistência de vínculo empregatício com os tomadores de serviços: *“Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.”*, independentemente da duração da prestação dos serviços. Observamos que a partir deste período cooperativas de trabalho deram um salto, principalmente a partir de 94 e de 96 para 97 , ano em que cresce aproximadamente 50%, as cooperativas de trabalho são também as que tiveram a maior taxa de crescimento nestes oito anos mostrados na tabela.

O cooperativismo também foi beneficiado com as alterações trazidas pela Constituição Federal de 1988. No artigo 174, parágrafo 2º da Constituição, o Governo valoriza o papel social e econômico das cooperativas, afirmando que a Lei apoiará e estimulará o cooperativismo e outras formas de associativismo. A Constituição de 1988 definiu a autogestão para as cooperativas. O Estado não interfere no sistema cooperativista, a não ser para o apoio técnico ou financeiro e os próprios cooperados tem total responsabilidade pela gestão e fiscalização da cooperativa.

### III. COOPERATIVAS DE TRABALHO

#### III.1 COOPERATIVAS DE TRABALHO E SERVIÇOS E A GLOBALIZAÇÃO

Ultimamente as empresas tem-se defrontado com um mercado mais exigente e competitivo em decorrência da abertura econômica e das inovações tecnológicas que aumentam exigências de padrões de eficiência. A primeira onda que estimulou a criação das cooperativas foi a Revolução Industrial que aumentou o desemprego na época, agora estamos sofrendo da segunda onda de desemprego estrutural, causado pela globalização, a qual as cooperativas tem que se ajustar para competir.

Com a aprovação da Lei n.º 8.949 / 94, ficou claro que um trabalhador cooperado não poderá reivindicar relação de emprego<sup>7</sup> nem com a cooperativa, nem com as empresas contratantes dos serviços. Estas empresas ficam cobertas por esta lei para contratar cooperativas sem que possam vir a ter problemas trabalhistas. As cooperativas atuando na área de terceirização de serviços, poderiam oferecer preços mais baixos por seu profissional do que as empresas tradicionais que já atuavam no mercado, tornando-se assim mais competitivas, além disso elas correm menor risco de falência pois os investimentos são menores. Por outro lado empresários viram nas cooperativas uma forma de reduzir custos com encargos trabalhistas, desta forma poderiam até empregar mais profissionais.

---

<sup>7</sup> O cooperado não pode mais reclamar na Justiça de Trabalho por seus direitos como empregado.

### III.2 COMO FUNCIONAM AS COOPERATIVA DE TRABALHO

A cooperativa de trabalho é uma sociedade organizada por pessoas com o mesmo objetivo, organizada para produzir e realizar e não obedecer ou comandar. Conceitualmente é democrática, livre, sem compromisso com sindicatos e desatrelada da CLT. Busca melhoria econômica através de um esforço conjunto e remuneração pelo trabalho.

Sobre o funcionamento da cooperativa não interessa neste trabalho fazer referência aos aspectos institucionais mas sim aspectos econômicos que relacionam a cooperativa, o cooperado e a empresa tomadora dos serviços.

A cooperativa presta serviços ao cooperado, ao organizar, alocar e administrar as atividades do cooperado de forma a lhe proporcionar vantagens econômicas. Para ingressar numa cooperativa, o sócio (cooperado) se compromete a subscrever e realizar uma quota no capital social da cooperativa de acordo com o seu Estatuto para adquirir o direito da sua participação na sociedade, podendo ser dividida em quotas-partes e integralizadas mensalmente a fim de não onerar o sócio. Possuir muitas quotas, no entanto não traz nenhuma vantagem ou benefício ao cooperado.

Em troca do serviço prestado pela cooperativa, o cooperado paga a cooperativa uma parte proporcional da sua remuneração relativo à estimativa do seu custo operacional. Como intermediária das relações entre seu associado e o mercado, a cooperativa assume o papel de representante daquele, buscando clientes para atender as necessidades de seus sócios, negociando o valor da produção do cooperado diretamente com a empresa onde ele realizará suas atividades como sócio da cooperativa contratada, além disso ela garante a qualidade dos serviços do cooperado para o cliente. Hoje em dia é normal a cooperativa ao assinar um contrato com uma empresa, negociar o valor da taxa administrativa para facilitar a negociação, por exemplo 10% sobre a produção do

cooperado, faz parte de um novo paradigma empresarial que tem a visão da cooperativa como uma empresa que trabalha para seu sócio (cooperado). O cooperado recebe de acordo com sua produção e desempenho, tem um ganho diferenciado conforme sua produtividade e pode autogerenciar seus ganhos, investindo em seus benefícios<sup>8</sup>, tem também flexibilidade de horário, podendo estabelecer sua jornada de trabalho. Há incentivo entretanto, para que ele produza mais, se qualifique profissionalmente e seja mais responsável pois a sua performance vai atingir diretamente o cliente da cooperativa e indiretamente a cooperativa que pode desalocá-lo de um projeto caso ele não esteja atendendo as expectativas do cliente. Neste caso o cooperado fica no quadro dos cooperados inativos disponíveis para prestar serviços, aos quais esteja capacitado, em outro cliente que a cooperativa tenha ou possa vir a conseguir, ou ele pode simplesmente se desligar da cooperativa por livre e espontânea vontade. A cooperativa não pode demitir um cooperado pois isso implicaria um ato de vínculo empregatício, mas pode excluí-lo em casos extremos, que raramente acontecem.

É importante notar que estamos analisando o funcionamento e princípios das cooperativas de acordo com a Lei das Cooperativas o que não significa que estas sejam regras realmente praticadas no mercado.

---

<sup>8</sup> O cooperado não tem direito a 13º salário, FGTS e férias, direitos na CLT, por isso normalmente recebem um plus de 30% que dizem respeito a esses encargos. Desta forma o cooperado se responsabiliza por gerenciar sua remuneração e cobrir seus benefícios.



### III.3 DIFERENÇAS ENTRE SOCIEDADES COOPERATIVAS E SOCIEDADES ANÔNIMAS

As diferenças em relação aos aspectos societários entre estas duas sociedades são poucas comparado com as suas semelhanças. Algumas das principais diferenças podem ser resumidas abaixo:

<b>Sociedade Cooperativa</b>	<b>Sociedade Anônima</b>
Os cooperados assumem papel de associados e clientes, mas o investimento efetuado por estes tem menos importância que o benefício que lhes será proporcionado pelos serviços prestados a ele.	Acionistas assumem o papel de investidores e estão preocupados com a remuneração do capital investido.
As quotas não podem ser transferidos a terceiros.	As quotas podem ser transferidos.
As cooperativas não falem, podem ser dissolvidas. Mas os riscos são bem menores já que exigem menos investimento.	Riscos de falência são enormes.
A responsabilidade dos cooperados pode ser limitada ou ilimitada de acordo com o Estatuto da Sociedade.	A responsabilidade é limitada pelo capital integralizado.
A distribuição das sobras é feito com base na produção do cooperado ou distribuído igualmente para todos cooperados.	A distribuição dos lucros é calculada com base na participação de cada acionista no Capital Social.
Remunera o trabalho.	Remunera o Capital.
Não limita a entrada de novos sócios.	A quantidade de acionistas muitas vezes é limitada.
É uma sociedade que funciona democraticamente	Funciona hierarquicamente.
Defende o preço justo.	Defende o maior preço.
Cada cooperado tem direito a um voto na assembléia independentemente do número de quotas que integralizou no capital da cooperativa.	O direito a voto é limitado de acordo com tipo de ação pertencente ao sócio. Se for ação ordinária tem direito a um voto por ação adquirida.

### III.4 ANÁLISE COMPARATIVA DE CUSTO DE UM PROFISSIONAL COOPERADO E CLTISTA

O objetivo deste capítulo é demonstrar a diferença de se contratar um profissional cooperado e um via CLT. A análise será feita como se uma empresa tivesse que optar por contratar uma cooperativa ou contratar seus funcionários diretamente, assinando sua carteira. Primeiramente temos o quadro de encargos sociais obrigatórios para as empresas que seguem as leis da CLT :

**Tabela 3. QUADRO DE ENCARGOS SOCIAIS TRABALHISTAS**

COMPONENTES	%
A) ENCARGOS SOCIAIS BÁSICOS :	
A.1. IAPAS	20,00
A.2. FGTS	8,00
A.3. SESI / SESC	1,50
A.4. SENAI / SENAC	1,00
A.5. INCRA	0,20
A.6. SALÁRIO EDUCAÇÃO	2,50
A.7. SALÁRIO ACIDENTE	2,00
A.8. SEBRAE	0,60
<b>SOMA DE "A"</b>	<b>35,80</b>
B) ENCARGOS QUE RECEBEM INCID. DE "A"	
B.1. FÉRIAS	11,11
B.2. 13º SALÁRIO	8,33
<b>SOMA DE "B"</b>	<b>19,44</b>
C) ENCARGOS QUE NÃO RECEB. INCID. DE "A"	
C.1. AVISO PRÉVIO	8,33
C.2. DEPÓSITO POR DEMISSÃO INJUSTA 40% [(A.2 + (A.2 x B))]	3,82
C.3. COBERTURA POR FALTA	9,08
<b>SOMA DE "C"</b>	<b>21,23</b>
D) TAXA DE REINCIDÊNCIA	
D.1. "A" SOBRE "B.2"	2,98
<b>TOTAL: "A" + "B" + "C" + "D"</b>	<b>79,45</b>

Uma empresa que for contratar um profissional recebendo na carteira R\$ 1.000,00 (mil reais), terá um custo adicional de 79,45% deste salário, totalizando o custo mensal para este profissional de R\$1.794,50. Se ela contratar uma cooperativa, o profissional

cooperado terá um adicional de 30% sobre seu salário já que não tem direito a 13º salário, férias, FGTS, aviso prévio e outros encargos diretos<sup>9</sup>. O único encargo social que a Cooperativa paga é para a Previdência Social – O INSS, já que ela não tem vínculo trabalhista com seu associado, além disso deve ser incluído a taxa administrativa da cooperativa como prestadora de serviços, neste exemplo 10% sobre a produção do cooperado e o ISS que incide sobre a taxa administrativa, já que este é o valor do serviço cobrado pela cooperativa, neste caso em que uma empresa contrata os serviços da cooperativa.

<b>Item</b>	<b>%</b>	<b>Valor</b>
Produção		R\$1.000,00
Adicional Cooperado	30%	R\$300,00
INSS	15%	R\$ 150,00
Taxa Administrativa	10%	R\$100,00
ISS	5%	R\$5,00
<b>TOTAL</b>		<b>R\$1.555,00</b>

Pela cooperativa, a empresa teria uma redução do custo mensal por empregado de R\$ 239,50, equivalente a aproximadamente 13% do seu custo via CLT. Não parece muito quando o cálculo é feito para um profissional, mas suponha que a empresa tenha cem funcionários que recebem uma média de mil reais, ela teria uma redução de R\$23.950,00 por mês, o que parece ser significativo. Além disso não têm a preocupação com o custo operacional de contratar esses funcionários já que as cooperativas se encarregam disso (contratação, controle e pagamento da produção, recolhimento de INSS e IRPF do cooperado, oferecer plano saúde,...).

Fica evidente que a terceirização via cooperativa é uma opção muito atraente para

---

<sup>9</sup> A faixa de 30% seria justa e é normalmente praticada no mercado, mas este adicional depende da cooperativa que pode também não conceder nada.

empresas que desejam reduzir seus custos com a folha de pagamentos. No entanto a taxa administrativa cobrada pela cooperativa para prestar tal serviço depende de cada cooperativa , devendo ser negociada entre esta e a contratante. Se a taxa for relativamente alta, provavelmente não será vantagem alguma para a empresa contratar uma cooperativa. As cooperativas tem maior chance de vencer concorrências públicas pois possuem uma margem maior em relação as empresas anônimas para baixar sua taxa administrativa, tornando-se mais competitivas.

Não podemos esquecer no entanto que o objetivo das cooperativas não é oferecer vantagens aos tomadores de seus serviços mas sim aos seus associados, a idéia sempre é que a cooperativa está prestando serviço a seus associados, logo ela procura fazer um preço menor para garantir a eles que o contrato seja assinado com a tomadora de serviços e os cooperados sejam alocados pela cooperativa, produzam e recebam de acordo com a sua produtividade. No entanto, o preço que a cooperativa oferece ao cliente não pode ser tão baixo de forma a pagar mal seus cooperados, para evitar tal inconveniente a proposta de preço deve ser elaborada pela cooperativa junto aos cooperados que irão prestar o serviço ou algum representante deles.

## **IV. COOPERATIVAS DE SERVIÇOS NO MERCADO DE TRABALHO**

### **BRASILEIRO**

O mercado de trabalho brasileiro tem sofrido mudanças tanto pelo lado da oferta como da demanda de mão-de-obra. De acordo com estudo feito por José Márcio Camargo sobre a “Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil”, o país sofreu e sobreviveu a grandes choques nos últimos anos, que impactaram negativamente a economia.

A abertura comercial ocorrida em 1990 acirrou a competitividade tecnológica no país, forçando os empresários aumentarem a produtividade e a qualidade de seus produtos e ao mesmo tempo reduzirem os preços. Assim o nível de exigência do mercado de trabalho também aumentou, expulsando os trabalhadores menos qualificados que não conseguiam acompanhar as inovações tecnológicas . A estabilização pós 1994 também afetou o demanda por trabalho, uma vez que com o fim da inflação, a flexibilidade dos salários acabou e estes se tornaram relativamente mais caros. O desemprego e a taxa de trabalhadores trabalhando por conta própria aumenta, paralelamente caiu a taxa de empregados com carteira assinada e aumentou os sem carteira assinada, que trabalham na informalidade. Com o aumento do desemprego, as pessoas estão aceitando trabalhar por um salário reduzido, principalmente aqueles que estão ingressando no mercado e pretendem ganhar experiência. Assim as empresas demitem seus funcionários e depois contratam outros com salários mais baixos, alegando que naquele momento os salários estão em baixa em função da grande oferta de trabalho. A demissão se torna um insumo

de produção como alega J. M. Camargo, pois demitir no Brasil é relativamente barato para os empresários.

Outro problema enfrentado pelo mercado de trabalho brasileiro é causado pela legislação trabalhista que gera incentivos errados para a sociedade, incentivos à informalidade, à desqualificação e pouco investimento em educação e treinamentos. “Esse comportamento do mercado de trabalho está diretamente associado ao conjunto institucional que rege as relações entre trabalhadores e empresas no país. Essas instituições foram desenhadas de tal forma que criaram incentivos para que trabalhadores e firmas mantenham relações de trabalho de curto prazo. O custo de demissão é relativamente baixo e o trabalhador tem sempre direito a uma indenização em dinheiro quando é demitido. Além disso a possibilidade de negociar os direitos individuais inscritos na CLT e na Constituição através da Justiça de Trabalho cria um incentivo adicional para que os empresários não respeitem a legislação enquanto o trabalhador está empregado, ao mesmo tempo que induz o trabalhador a forçar sua demissão para receber pelo menos parte desses direitos, através da Justiça, quando demitido. O resultado são elevadas taxas de rotatividade da mão-de-obra e baixo nível de cumprimento da legislação trabalhista.”<sup>10</sup>

A cooperativa pode ser então uma solução para alguns destes problemas. Pode retirar os trabalhadores da informalidade ao criar mais postos de trabalho já que a demanda por trabalho cooperado autônomo pode ser maior que a por trabalhador com carteira assinada, os custos de se contratar um cooperado são menores e os empresários ficam resguardados de processos trabalhistas. Logo, também é solução para a Justiça de Trabalho que terá menos processos para julgar, pois o cooperado não tem vínculo

---

<sup>10</sup> CAMARGO, José Márcio. “Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil”. 1.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996, p.41.

empregatício com a cooperativa e nem com a contratante dos serviços <sup>11</sup>. A negociação na Justiça acaba e ela passa a se dar dentro da cooperativa, entre o cooperado e a negociação e depois entre a cooperativa e o tomador do serviço. O único vínculo observado aqui é o vínculo contratual entre a cooperativa e o tomador do serviço por isso o cooperado deve negociar com a cooperativa e não com a empresa. Existe uma tendência da empresa que contrata os serviços ter um relacionamento com o cooperado típico de empresa-funcionário, cedendo-lhe férias, 13º salário, e outros direitos da CLT que podem confundir o cooperado mal informado e até incentivá-lo a recorrer a justiça contra a empresa para exigir seus direitos, que na verdade não tem, mas foram induzidos a pensar que tinham. Mas a cooperativa que possui comportamento correto, acorda com o seu cooperado uma remuneração justa porque ninguém é obrigado a aceitar ficar na cooperativa, como já vimos a adesão é voluntária, e o cooperado deve estar satisfeito com sua produção.

---

<sup>11</sup> Até a aprovação da Lei n.º 8.949 / 94, a Justiça teve muitos problemas com ex-cooperados que exigiam

#### IV.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA O TRABALHADOR

Para analisar as vantagens de um trabalhador ser cooperado, primeiramente comparamos o ganho líquido real de um cooperado com o de um funcionário com carteira assinada e com o de um profissional autônomo.<sup>12</sup>

##### Cooperativa

<b>Produção</b>	650,00	1.170,00	1.300,00	1.820,00	2.340,00	2.600,00	3.900,00	6.500,00
<b>INSS</b>	27,40	27,40	27,40	27,40	27,40	27,40	27,40	27,40
<b>IR</b>	-	40,50	60,00	140,50	283,50	355,00	712,50	1.427,50
<b>Quota-parte</b>	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
<b>Líquido</b>	617,60	1.097,10	1.207,60	1.647,10	2.024,10	2.212,60	3.155,10	5.040,10

##### CLT

<b>Salário</b>	500,00	900,00	1.000,00	1.400,00	1.800,00	2.000,00	3.000,00	5.000,00
<b>INSS</b>	45,00	99,00	110,00	138,09	138,09	138,09	138,09	138,09
<b>IR</b>	-	-	-	54,29	114,29	152,03	427,03	977,03
<b>Líquido</b>	455,00	801,00	891,50	1.207,63	1.547,63	1.709,89	2.434,89	3.884,89

##### Diferença

<b>(coop. – CLT)</b>	162,60	296,10	316,10	439,47	476,47	502,71	720,21	1.155,21
	<b>36%</b>	<b>37%</b>	<b>35%</b>	<b>36%</b>	<b>31%</b>	<b>29%</b>	<b>30%</b>	<b>30%</b>

##### Autônomo

<b>Salário</b>	500,00	900,00	1.000,00	1.400,00	1.800,00	2.000,00	3.000,00	5.000,00
<b>INSS</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>IR</b>	0	0	150,00	210,00	270,00	550,00	825,00	1.375,00
<b>Líquido</b>	500,00	900,00	850,00	1.190,00	1.530,00	1.450,00	2.175,00	3.625,00

##### Diferença

<b>(Coop. – aut.)</b>	117,60	197,10	357,60	457,10	494,10	762,60	980,10	1.415,10
	<b>24%</b>	<b>22%</b>	<b>42%</b>	<b>38%</b>	<b>32%</b>	<b>53%</b>	<b>45%</b>	<b>39%</b>

seus direitos de trabalho junto a empresa onde haviam trabalhado.

<sup>12</sup> Esta análise desconsidera o n.º de dependentes para desconto no imposto de renda e outros descontos do salário tais como desconto de vale transporte e outros benefícios que variam de empresa para empresa.



Observamos ao analisar as diferenças do salário líquido do profissional empregado e do autônomo em relação ao do cooperado, que os percentuais em relação ao salário do cooperado variam bastante em função da renda. Esta diferença se faz basicamente por causa da incidência dos impostos que mudam de acordo com a faixa salarial. No caso do profissional autônomo, os pontos de maior desvantagem acontece quando muda o teto para cálculo do IR (acima de 900,00 e depois de 1.800,00). Como é o único imposto que o autônomo paga (o contratante paga o seu INSS), ele recebe menos ainda, em relação ao cooperado se o seu salário for acima e próximo das faixas citadas.

Independente da variação das diferenças de renda líquida do cooperado e do profissional autônomo, este fica sempre em desvantagem em relação ao cooperado. O autônomo recebe o piso salarial da sua categoria enquanto que o cooperado recebe um adicional geralmente de 30% em relação ao piso, além de gozar dos benefícios oferecidos pela cooperativa, tais como a administração dos seus serviços, o pagamento de seus impostos, investimento em educação e treinamento, compra de equipamentos, buscar clientes, e outras providências que teria que tomar sozinho se não fizesse parte da cooperativa.

O empregado com carteira assinada, recebe o piso salarial, é descontado de seu salário o INSS, IRPF, mas em compensação tem direitos individuais que o cooperado não tem, direito a férias, 13º salário, FGTS, multa de 40% do FGTS se for demitido e aviso prévio. Ao comparar seu ganho como profissional contratado e como cooperado notamos que quando o salário é menor, vale mais a pena ser cooperado pois a diferença fica acima de 30 %, percentual que corresponde aos direitos individuais do funcionário, e a medida que o salário aumenta esta diferença fica exatamente em torno de 30%. A diferença no entanto é pouca e a escolha do profissional dependerá da sua necessidade de liquidez, uma vez que o cooperado tem uma renda líquida maior em função de não

ter os direitos individuais citados , devendo o cooperado administrar sua renda pois não terão direito a mais nada além da sua produção mensal.

Entretanto, é difícil, principalmente para aqueles que recebem menos, saber administrar seu dinheiro pois se acostumaram a receber estes benefícios que aliviam seu orçamento. Como por exemplo no final do ano quando contam com o 13º salário para liquidar dívidas que adquiriram durante o ano e pagar festas e gastos de final de ano. O cooperado não tem direito a férias por lei, mas se quiser pode tirá-la, nada o impede de não ir trabalhar, pelo contrário , como já vimos o cooperado tem poder de autogerenciamento, define o período e horário de seu trabalho e recebe de acordo com a sua produtividade. Por isso não trabalhar um mês significa que ele não colaborou com a cooperativa produzindo, logo não tem direito a receber nada. Isso gera incentivos ao cooperado nunca querer tirar férias o que pode não ser bom para o bom desempenho do profissional que pode sofrer de desgaste e estresse mental.

Diferentemente do empregado CLTista que tem incentivos a ser mandado embora para retirar o seu FGTS e ainda receber indenizações sobre rescisão de trabalho, o cooperado não tem nenhum incentivo a sair da cooperativa, pois não terá nenhum ganho substancial em dinheiro, só receberá as quotas que havia integralizado no capital social da cooperativa, que geralmente não ultrapassa um salário mínimo, além disso não tem direito a seguro-desemprego, muito bem vindo para desempregados CLTistas. Isso induz a cooperativa investir no cooperado, para isso existe o FATES ( Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social) que é um fundo obrigatório das cooperativas de acordo com art. 28 da Lei 5.764/71, devendo ser utilizado para aprimorar os conhecimentos técnicos dos cooperados, podendo também, ser solicitado pelos tomadores de serviços da cooperativa que esta se utilize deste fundo para treinar e qualificar a mão-de-obra colocada à sua disposição.

## IV.2 CRÍTICAS ENFRENTADAS PELA SOCIEDADE

As cooperativas de Trabalho foram criadas principalmente após a aprovação da lei n.º 8.494, de 9 de Dezembro de 94, como já vimos. O projeto desta lei foi apresentado pelo PT para resolver problemas ligados ao Movimento dos Trabalhadores Sem Terra no campo que se organizavam em cooperativas de assentados após a conquista da terra e recebiam de acordo com sua participação no trabalho. No entanto era comum estas cooperativas empreitarem serviços para proprietários vizinhos e quando algum cooperado saía da cooperativa exigia na justiça seus direitos trabalhistas com a cooperativa, criando uma insegurança para as cooperativas e para os fazendeiros que ficavam receosos de contratar seus associados.

Com a aprovação da lei este problema foi solucionado assim como parte do desemprego no campo que diminuiu. Por outro lado surgiam cooperativas de fachada ou falsas cooperativas, criadas por profissionais liberais que viam nas cooperativas de trabalho uma forma de fugir dos impostos e das leis trabalhistas. Alguns empresários demitiram seus funcionários, fecharam suas empresas e organizaram seus ex-funcionários numa cooperativa, reduzindo muito seus custos. Essas são as chamadas falsas cooperativas que tem como único objetivo não pagar encargos sociais e funcionam como uma empresa comum. Normalmente, os trabalhadores não participam das decisões de investimento, não são informados sobre o desempenho financeiro da cooperativa e têm contrato de exclusividade com os ex-empregadores.

As cooperativas são muito criticadas, tanto pelos sindicalistas que defendem os direitos dos trabalhadores como pelos empresários. O presidente do sindicato dos metalúrgicos de São Paulo, Paulo Pereira da Silva ataca as cooperativas “É quase uma mão-de-obra escrava. Se dá certo, poucos ganham. Se dá errado, todo mundo perde.” Enquanto que Aldo de Ávila Júnior, presidente da Febrac, acha que “As empresas perdem competitividade; os trabalhadores, benefícios e direitos, e o governo, arrecadação,

principalmente para a Previdência, o que vem acentuar, mais ainda, a atual crise de recursos.”

Os empresários ficam indignados, pois mantêm uma relação formal com seus funcionários, pagam todos os direitos trabalhistas e impostos, inclusive os incidentes sobre a receita tais como PIS, COFINS, CONTRIBUIÇÃO SOCIAL, que as cooperativas são isentas, ficando impossível competir principalmente em licitações públicas com os custos relativamente tão baixos das cooperativas. Assim vão surgindo mais cooperativas terceirizadoras de serviços formadas por empresários interessados em obter contratos junto a órgãos públicos e privados e as empresas tradicionais vão perdendo seus contratos para as cooperativas, mais atraentes do ponto de vista de preços.

Alguns sindicalistas acusam as cooperativas de exploradoras de mão-de-obra, alegando que, com as cooperativas os trabalhadores perderam garantias arduamente conquistadas e ficaram desprotegidos dos empresários. Principalmente no campo fazendeiros preferem contratar cooperados, estes na maioria das vezes não sabem nem ler muito menos tem condições de saber o que é uma cooperativa, só sabem que fazem parte de uma e não tem direitos trabalhistas, no entanto desconhecem seus direitos como cooperado. Por isso quase sempre as denúncias às cooperativas acontecem no meio rural. Juizes do TRT denunciaram diversas cooperativas rurais que cresceram rapidamente, sem qualquer estrutura, atraindo cada vez mais trabalhadores com promessa de boa remuneração, tachados de sócios da cooperativa, na maioria das vezes o “sócio-cooperado” ficava em débito com a cooperativa sendo impedido de retornar ao seu local de origem.

#### IV. 3 ALTERNATIVAS PARA AS COOPERATIVA DE TRABALHO COMO SOLUÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

As cooperativas de trabalho que se formam hoje vem crescendo muito rápido e este é geralmente o objetivo de seus fundadores o que torna inviável que exista dentro delas o que chamamos de “espírito cooperativista” de pessoas que se unem com um objetivo comum, se conhecem e participam das decisões da cooperativa.

Quando o objetivo da cooperativa é competir no mercado, toda sua forma de agir diante do cooperado sofre uma mudança, distanciando cada vez mais dos seus princípios. Ao invés do cooperado ser o centro da sociedade cooperativa ele se torna um funcionário comum, gerador de lucro para a cooperativa. Esse gigantismo faz com que a cooperativa não possa dar plena assistência ao cooperado que muitas vezes desconhece seus direitos e deveres e faz-se passar por um funcionário comum. Como “empregado” da cooperativa não sabe como usufruir dos benefícios de ser um cooperado.

Outro fator fundamental para a cooperativa seria estabelecer um valor justo de remuneração de acordo com o valor de mercado para cada atividade exercida e não iludir o cooperado dizendo que ele terá participação nos lucros pois na maioria das vezes esse lucro terá outra destinação, seja Fundos de Reserva, investimentos em equipamentos, gastos operacionais. Outra providência seria tomar como base o valor hora\trabalho, permitindo a flexibilidade de horário e a intensidade do trabalho por cada cooperado, o que geralmente não acontece nas cooperativas prestadoras de serviços por dois motivos, o primeiro é que como a cooperativa fecha um contrato por preço do profissional, acorda um valor para a produção deste que geralmente é fixa como um salário e segundo porque as pessoas estão acostumadas e determinadas a cumprir regras de horário tais como 40 horas semanais, horário de entrada e saída do serviço, mesmo

que não estejam produzindo nada. Mentalidade típica de funcionário público que está enraizada nos países subdesenvolvidos.

Todo cooperado tem direito ao excedente gerado pela cooperativa proporcionalmente ao valor do serviço que prestou. Na maioria das vezes o cooperado desconhece este direito e não procura saber qual foi o lucro obtido no ano em que trabalhou pela cooperativa, ou pelo menos a quem se destinou este lucro que pode ter sido incorporado ao capital social ou a fundos de reserva que a cooperativa deve constituir para atender quando necessário as necessidades dos associados.

Da mesma forma que um cooperado pode sentir-se funcionário pode agir também como patrão por estar no conselho ou na presidência da cooperativa por isso é importante que haja uma rotatividade do poder com eleição democrática o que dificilmente acontece pois geralmente os cooperados estão mais preocupados com a sua remuneração do que com a administração da cooperativa a qual pertencem.

Sem dúvida, o que falta nas sociedades cooperativas é educação e sensibilização dos cooperados do que vem a ser cooperativismo, cooperativa deveria fazê-lo sentir-se dono da cooperativa, fornecer ao futuro cooperado, todas informações sobre o que é cooperativismo, como a empresa cooperativa atua no mercado, qual o tipo de relacionamento cooperado-cooperativa e o sistema de trabalho e remuneração.

As cooperativas são uma solução para o mercado de trabalho brasileiro mas devem ser melhor legisladas e reguladas. Não existe uma lei específica para as cooperativas de trabalho, elas seguem a Lei nº5.764 de 1971 que institucionalizou todas as cooperativas existentes: Cooperativas dos consumidores, dos produtores, de crédito, mistas e Habitacionais, causando muitos problemas, inclusive para as próprias cooperativas de trabalho uma vez que fica difícil interpretar e seguir uma lei pouco específica e as vezes contraditória com foi redigida e elaborada a Lei das Cooperativas.

Os ideais e a forma como funciona uma cooperativa é muito interessante, uma sociedade democrática que distribui sobras na apuração do resultado do exercício, onde todos podem votar e ser votados , tomar decisões referentes a cooperativa que fazem parte, ter independência, não se submeter a um patrão. Isso tudo pode parecer mera ideologia, mas não é, o sistema cooperativista funciona assim, o problema é que existem aproveitadores desta situação que só querem enriquecer as custas de privilégios concedidos a tal sociedade.

É claro que seria muito difícil trabalhadores se organizarem sozinhos para montar uma cooperativa, sem apoio jurídico, de uma organização administrativa que operacionalize seus serviços com o mercado. Mas a fiscalização das cooperativas que surgem hoje é um meio absolutamente viável para acabar com as falsas cooperativas que só querem arrumar um jeito de burlar a lei. Esta fiscalização não deve se dar somente a nível de conferência de documentos, registros, livros e outros papéis mas a nível do relacionamento da cooperativa com o cooperado, deve ser verificado junto aos cooperados na forma de uma auditoria interna, para averiguar que eles sabem dos seus direitos como cooperado, tiveram participação nos contratos feitos entre a cooperativa e o mercado, não trabalham sobre um regime de subordinação ao cliente da cooperativa.

O problema então volta a ser com a Justiça de Trabalho, que é pouco eficiente no Brasil. O número de fiscais para fiscalizar todas as cooperativas que se formam no Brasil não é suficiente, as cooperativas se encontram dispersas e as vezes difícil de localizá-las pois nem mesmos registradas são.

## V. CONCLUSÃO

A legislação Trabalhista Brasileira limita-se a Consolidação das Leis do Trabalho que trata somente da relação de emprego, relação de subordinação sem preocupar-se em gerar trabalho que seja com ou sem subordinação.

As cooperativas de trabalho seriam uma solução para o mercado de trabalho brasileiro se todos os problemas a elas relacionados fossem resolvidos, principalmente o aparecimento de falsas cooperativas exploradoras da mão-de-obra no campo.

Não existe um estudo com dados suficientes para dizer que o cooperativismo reduziu o desemprego, a única lógica que nos leva a pensar isso é que o custo da mão-de-obra fica mais barato com as cooperativas. O que não é argumento suficiente para os empresários empregarem mais, eles podem preferir ficar com o excedente da racionalização de custos. A solução então seria tributar as receitas brutas da cooperativa para equipará-la ao nível de custos das empresas, neste caso deixa de ser interessante para os empresários e o número de cooperativas com certeza diminuiria.

Para o trabalhador não faz diferença substancial em termos de ganho ser cooperado ou empregado, a preferência é individual, e se ele não tem as duas opções, aceitará aquela que lhe for oferecida. O empregador que faz um contrato com a cooperativa tem mais opções na hora de contratar.

O aspecto mais interessante que faz com que as cooperativas sejam uma boa alternativa para o mercado de trabalho fica a cargo dos incentivos ao investimento e treinamento no próprio cooperado, pois este não tem incentivos a sair da cooperativa como foi visto, diferentemente do empregado que quer ser demitido para receber direitos de rescisão de trabalho. Alternativas para maior flexibilidade do mercado de trabalho são diversos o que não impede de pensarmos também nas cooperativas como alternativa para o desemprego.



## VI. BIBLIOGRAFIA

POLONIO, Wilson Alves. *Manual da Sociedades Cooperativa*. 2.ed. São Paulo: Atlas,1999.

BECHO, Renato Lopes. *Tributação das Cooperativas*. São Paulo: Dialética, 1998.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. *Manual da Cooperativa de Serviços e Trabalho*. 2.ed. São Paulo: Editora STS, 1997.

CAMARGO, José Márcio. “*Flexibilidade do Mercado de Trabalho no Brasil*”.1.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

Dados e informações conseguidos na Internet:

[http\\www.OCB.org.br](http://www.OCB.org.br) – home-page da OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras)

[http\\www.riviera.com.br](http://www.riviera.com.br)