

Os impactos da redução dos custos de mão de obra por meio das cooperativas de trabalho

Roberto Bertoldo Garcia

Resumo:

Neste artigo propõe-se uma análise e avaliação dos impactos da redução dos custos de mão de obra por intermédio das Cooperativas de Trabalho. Define-se o Cooperativismo como um integrante do Terceiro Setor; demonstra-se o mercado de Tributos e Encargos Sociais e destaca-se a possibilidade de redução de custos de mão de obra através da utilização das formas de terceirização por meio das Cooperativas. Dessa forma, é possível visualizar a importância de uma estratégia de custos para alavancar o desempenho e os resultados alcançados pelas empresas, tomadoras dos serviços das cooperativas. Por outro lado, faz-se críticas às Cooperativas, pois ao invés de buscarem benefícios aos seus membros, acabam, na verdade, servindo como um meio para corromper os direitos e fraudar a legislação trabalhista.

Área temática: *Gestão de Custos nas Empresas do Terceiro Setor*

Os impactos da redução dos custos de mão de obra por meio das cooperativas de trabalho

Roberto Bertoldo Garcia (Universidade Federal de Uberlândia - Brasil) robertoufu@yahoo.com.br

Resumo

Neste artigo propõe-se uma análise e avaliação dos impactos da redução dos custos de mão de obra por intermédio das Cooperativas de Trabalho. Define-se o Cooperativismo como um integrante do Terceiro Setor; demonstra-se o mercado de Tributos e Encargos Sociais e destaca-se a possibilidade de redução de custos de mão de obra através da utilização das formas de terceirização por meio das Cooperativas. Dessa forma, é possível visualizar a importância de uma estratégia de custos para alavancar o desempenho e os resultados alcançados pelas empresas, tomadoras dos serviços das cooperativas. Por outro lado, faz-se críticas às Cooperativas, pois ao invés de buscarem benefícios aos seus membros, acabam, na verdade, servindo como um meio para corromper os direitos e fraudar a legislação trabalhista.

Palavras Chaves: Racionalização; Custos de mão de obra; Cooperativa de trabalho.

Área Temática: Gestão de Custos nas Empresas do Terceiro Setor.

1. Introdução

Um dos temas de grande relevância para as organizações é o impacto dos custos da mão de obra exercem em todas as áreas administrativas. Atualmente, verifica-se o quanto é difícil manter uma empresa em situação legal em nosso país na medida em que os encargos trabalhistas são excessivos e há falta de incentivos governamentais. Dessa forma, uma política de racionalização de gastos com mão de obra é de vital importância para o sistema de custos em uma organização e neste sentido, uma das alternativas cogitadas é a utilização dos serviços das Cooperativas de Trabalho.

A utilização desse sistema de contratação de pessoal locado, através de cooperativa, visa reduzir custos operacionais, pois é sabido que o trabalhador assim contratado não recebe o mesmo salário e vantagens asseguradas aos demais empregados admitidos diretamente pela empresa beneficiária desses serviços então intermediados. Com isso, a empresa tomadora dos serviços locados, obtém uma vantagem econômica de imediato, reduzindo-lhe os custos de produção, mas impondo ao trabalhador um prejuízo econômico atual, já que fazendo trabalho igual, recebe menos pelo mesmo serviço.

Como objetivo, procura-se demonstrar os problemas encontrados na cooperativa em estudo, tendo como foco principal o impacto da redução dos custos de mão de obra por meio das Cooperativas de Trabalho. Assim, verifica-se que as cooperativas de Trabalho não representam verdadeiramente o estado de bem-estar social aos seus membros e sim uma nova forma de exploração dos seus trabalhos.

Como metodologia, será utilizado o método científico da revisão bibliográfica, como instrumento exploratório e de sistematização do conhecimento científico produzido pertinente ao tema, para que, dessa maneira seja possível respeitar os níveis de rigor científico exigidos em um estudo dessa natureza, contribuindo como resultados, não somente para o

embasamento teórico do mesmo, mas principalmente, para o desenvolvimento de uma análise aprofundada sobre o tema, que possa promover ampla reflexão dos leitores, estudiosos e interessados, possibilitando o enriquecimento de futuros debates.

Ao mesmo tempo, será realizada análise de estudo de caso referente à cooperativa de nome fictício COOPERTRAB, situada na região do Triângulo Mineiro, no Estado de Minas Gerais, no 2º Semestre de 2004, visando apurar fatos e condições relevantes e propor soluções alternativas que resolvam os possíveis problemas encontrados. Isto permitirá um estudo aprofundado com uma organização sistemática e lógica, possibilitando reflexões de maneira crítica, consistentes e precisas que se fazem necessárias diante da importância do tema. Dessa maneira, surgirão as conclusões pertinentes ao assunto a partir do desenvolvimento do tema.

2. Referencial Teórico

Os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal, principalmente em seu art. 7º, e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) conduzem a uma conclusão imediata, qual seja, o considerável impacto dos custos da mão de obra nas organizações. Com isto, os empresários e administradores estão sendo desafiados no sentido de reformular inteiramente sua estratégia de ação no convívio com a força de trabalho, procurando, a todo e qualquer momento, racionalizar os estes custos.

Por outro lado, é necessário considerar que os custos decorrentes de encargos sociais apresentam as suas utilidades e necessidades, pois proporcionam ao empregado um conjunto de benefícios tais como a estabilidade e paz social, a seguridade social destinada para o indivíduo e sua família, e um programa de saúde. Estas vantagens são patrocinadas pelo empregador e representam um conjunto de acréscimos ao empregado, sendo até certo ponto, considerados importantes para o contexto organizacional.

2.1. Conceito de Terceiro Setor e de Cooperativas de Trabalho

Numa visão bastante simplista, Fisher e Falconer (1997), define o Terceiro Setor como o segmento político-econômico-institucional que agrega as organizações sem fins lucrativos.

Já numa visão mais aprofundada, têm-se que:

“Terceiro Setor é composto de organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não-governamental, dando continuidade às práticas tradicionais de caridade, de filantropia e do mecenato e expandindo o seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil.” (FERNANDES, 1995 e 1996).

Apresenta-se, a seguir, o conceito a respeito da noção de cooperativas, sendo um integrante do Terceiro Setor. Segundo a Lei 5.764/71, no seu art. 4º, têm-se que:

“Art. 4º: As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

I - adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;

II - variabilidade do capital social representado por quotas-partes;

III - limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;

IV - inacessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;

V - singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;

VI - quorum para o funcionamento e deliberação da Assembléia Geral baseado no número de associados e não no capital;

VII - retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembléia Geral;

VIII - indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;

IX - neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;

X - prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;

XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.”

Existem atualmente vários tipos de cooperativas no Brasil. Dependendo de sua área de atuação, as cooperativas podem pertencer ao segmento: agropecuário, consumo, crédito, educacional, especial, habitacional, mineral, produção, serviços, trabalho, saúde, dentre outros. Para o presente artigo, faz-se necessária uma análise aprofundada de como se caracterizam e estruturam as Cooperativas de Trabalho, uma vez que estas reúnem um número considerável de mão de obra disposta a prestar serviços.

A legislação das cooperativas de trabalho no Brasil se consolidou pelo art. 24 do Decreto-Lei n.º 22.232, de 19/12/32, que define:

“São Cooperativas de trabalho aquelas que constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns.”

Por fim, alega Salvador (2003):

“As cooperativas de trabalho existem primordialmente para prestar serviços a seus associados organizando seu trabalho e fornecendo condições operacionais, contábeis e fiscais, necessárias para que eles possam prestar serviços a terceiros. A sociedade cooperativa inspira-se em princípios de ordem ética e moral, na busca de uma economia mais humana e solidária.” (SALVADOR, 2003).

2.2. O mercado de Tributos e Encargos Sociais

Em relação às empresas em geral, inicialmente verifica-se que os direitos trabalhistas garantidos por lei, encarecem e pesam demasiadamente sobre os custos relativos com a mão de obra, conforme pode ser visto na Tabela 1 a seguir:

Geralmente, um funcionário é contratado pelo salário hipotético de R\$ 1.000,00 (mil reais), gastará um total de R\$ 2.020,60. Nesta conta, está incluída a remuneração total recebida pelo trabalhador, incluindo os encargos sociais sobre a folha de pagamento.

Tipos de encargos	% sobre o salário
A – Obrigações sociais	
Previdência Social	20
FGTS	8
Salário-educação	2,5
Acidentes de trabalho (média)	2
Sesi	1,5
Senai	1
Sebrae	0,6
Inkra	0,2
Subtotal A>	35,8
B – Tempo não-trabalhado 1	
Repouso semanal	18,91
Férias	9,45
Feriados	4,36
Abono de férias	3,64
Aviso prévio	1,32
Auxílio-enfermidade	0,55
Subtotal B	38,23
C – Tempo não-trabalhado 2	
13º salário	10,91
Despesa de rescisão contratual	2,57
Subtotal C	13,48
D – Reflexos dos itens anteriores	
Incidência cumulativa grupo A/B	13,68
Incidência do FGTS sobre o 13º	0,87
Subtotal D	14,55
Total Geral	102,06

Fonte: Itens da Constituição e CLT

Tabela 1 - Encargos Sociais Básicos sobre o Salário

Assim, percebe-se que os custos se elevam a mais de 100% em relação ao salário original. Isto representa um grande montante na medida em que se verifica, nas empresas, um considerável número de funcionários e todos se comportam da mesma forma, variando em função do salário que percebem.

Dessa forma, verifica-se que os aspectos legais nas relações de trabalho intensificam demasiadamente os custos relativos à contratação de mão de obra.

2.3. A redução dos Encargos Trabalhistas por intermédio das Cooperativas

Primeiramente, é necessário destacar que não existe vínculo empregatício entre cooperados e tomadores de serviços e nem com a Cooperativa, de acordo com o art. 442 da CLT e art. 90 da Lei 5.764/71.

O prestador de serviço mantém uma relação de independência e autonomia. Uma cooperativa, sendo legítima, deverá ter um contrato celebrado com o tomador de serviços, mantendo as

peculiaridades da cooperativa no local de trabalho e não apresentar os seguintes requisitos de uma relação de emprego, quais sejam, salário, subordinação, pessoalidade e habitualidade.

Atualmente vem crescendo – e muito – o interesse pela terceirização, por intermédio de cooperativas de trabalho. Isto porque o trabalho realizado por estas organizações reduz sensivelmente os encargos de caráter trabalhista, uma vez que é de 15% a contribuição a cargo da empresa sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente aos serviços que lhes são prestados por cooperados com o intermédio das cooperativas de trabalho.

Dessa forma, aquele mesmo funcionário que foi contratado por uma determinada empresa com um salário hipotético de R\$ 1.000,00 (cem reais), no qual pesavam os encargos sociais, atingindo o valor de R\$ 2.020,60 (dois mil e vinte reais e sessenta centavos), pode, agora, ser admitido por intermédio de uma cooperativa de trabalho, no qual incide uma contribuição de 15%, ou seja, R\$ 150,00, alcançando um gasto de R\$ 1.150,00 para a organização, ou seja, uma economia considerável de aproximadamente 43%, representativa da redução dos custos diretos e indiretos com mão de obra.

2.4. A Terceirização praticada pelas Cooperativas de Trabalho

Para Robortella (1994), a palavra “terceirização” indica a existência de um terceiro que, com competência, especialidade ou qualidade, em condição de parceria, presta serviços ou produz bens para a empresa contratante.

No mesmo sentido, Young (1995) alega que terceirização nada mais é do que transferir a terceiros a execução de tarefas para as quais a relação custo/benefício da execução interna não é mais vantajosa, seja do ponto de vista financeiro, de qualidade ou mesmo de especialidade. Os consultores afirmam que a terceirização encarada como uma parceria, formada por um grupo exterior à empresa, permite uma maior visibilidade para corrigir as falhas e propor estratégias mais eficientes.

Com a terceirização, por intermédio de uma cooperativa de trabalho, a empresa contratante não assume qualquer tipo de encargos trabalhistas, exceto a contribuição de 15% sobre o valor do serviço, garantindo a possibilidade de transformar custos fixos em variáveis, eliminar boa parte das operações não essenciais e liberar o capital para a aplicação na melhoria do processo produtivo, em novas tecnologias e novos produtos. Com esta técnica as empresas podem manter pessoal fixo reduzido, utilizado intensa e continuamente.

O fator negativo da terceirização é que legalmente o serviço de terceiros pode ser contratado apenas para áreas que não estejam ligadas à atividade-fim da empresa, de acordo com o Enunciado 331 do TST. Ou seja, a organização não pode terceirizar setores diretamente ligados à sua área de atuação. Somente se admite a intermediação de mão-de-obra para serviços referentes à atividade-meio da empresa. A contratação para atividade-fim só pode ser feita pelo meio comum, que é o contrato de trabalho.

Segundo o Enunciado 331 do TST, pode-se enumerar as 4 (quatro) hipóteses de terceirização lícita: trabalho temporário, atividade de vigilância, conservação e limpeza e atividade meio do tomador. Fora desses casos a utilização de mão de obra por meio de cooperativas seria ilegal, não sendo permitido terceirizar. Assim, a utilização de terceirização por meio das cooperativas de trabalho fica restrita e ainda, não se verificando a existência de cooperativismo de fato, mas sim o intuito das empresas em geral ou cooperativas de fraudar a lei e os direitos do trabalhador, há o risco de se reconhecer a relação de emprego havida entre as partes pela Justiça do Trabalho.

Assim, verifica-se que a terceirização envolve um investimento de longo prazo devido ao seu grau de complexidade e os custos associados à presente alternativa compreendem a pequenos encargos com a mão de obra, limitando ao valor de 15%, além desse, existe os custos de supervisão administrativa e operacional, custos das instalações para recepção da empresa de terceirização, os custos de adaptação do novo pessoal através de perdas em qualidade, de produtividade e de materiais; danos a equipamentos, segurança do trabalho, uniformização de empregados, ociosidade, dentre outros.

É preciso muito cuidado na contratação da cooperativa prestadora de serviços. Caso a empresa contratada esteja em situação irregular e não se mostre idônea, quem contrata pode vir a compartilhar também as responsabilidades legais, devido ao instituto da responsabilidade subsidiária.

3. Estudo de Caso

3.1. Apresentação

A COOPERTRAB é cooperativa de nome fictício que representa o trabalho Multiprofissional da região do Triângulo Mineiro, sendo uma sociedade de natureza civil, com estrutura jurídica própria, de responsabilidade limitada, fundada em 10-03-2001, contando atualmente com 1.156 cooperados ativos, 1.094 cooperados desativados e 757 cooperados desligados, totalizando 1.307 cooperados.

A sede da Cooperativa e sua localização é na cidade de Uberlândia-MG. A área de atuação, para efeitos de trabalho e de admissão de Cooperados é circunscrita a todo o Território Nacional; e para atuação de cooperados à Uberlândia e região.

A missão da Coopertrab consiste em prestar serviços especializados nos vários ramos de atividades e negócios de nossos cooperados, com qualidade e requisitos compatíveis com as necessidades dos nossos clientes e o interesse social do cooperativismo brasileiro.

O objeto da referida Cooperativa é a prestação de serviços aos seus cooperados, que têm como atividade econômica pessoal, a prestação de serviços desmembrados ou autônomos de natureza: Administrativa, Operacional, Técnica, Elaborativa, Assistencial, Executiva, Planejatória, Gerencial e Consultiva nos setores: Comercial, Industrial e de Serviços, da iniciativa pública ou privada, entre outros, prioritariamente, nas seguintes categorias/ramos econômicos:

- Telemática;
- Turismo, Lazer e Entretenimento;
- Tecnologia da Informação;
- Comércio de Produtos e Serviços.

O capital social é dividido em quotas-partes de R\$ 100,00 (cem reais) cada uma. Dividido em duas quotas-partes de R\$ 100,00 (cem reais) cada uma, descontadas em 20 parcelas mensais de R\$ 10,00 (dez reais) no próprio demonstrativo de produção, desde que haja produção. São sócios da cooperativa todos os cooperados participantes da sociedade que tenham subscrito legalmente suas quotas-partes.

A Coopertrab, sendo uma cooperativa de trabalho, apresenta as seguintes vantagens:

- Autonomia profissional;
- Direitos e deveres iguais entre os cooperados;

- Administração sobre seus rendimentos;
- Maior Rede de Relacionamento;
- A existência de uma estrutura organizacional, cujo objetivo é buscar novos serviços e representar o cooperado no mercado de trabalho;
- Planos assistenciais, conforme disponibilidade de verba do FATES - Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social;
- Desenvolvimento profissional através de treinamento na área comportamental.

Quem contrata serviços através da Coopertrab tem inúmeras vantagens, tais como:

- Serviços altamente qualificados conforme a atividade econômica;
- Relação civil e não trabalhista;
- Redução de custos com treinamento na área comportamental, uma vez que essa responsabilidade passa a ser da cooperativa. Os treinamentos técnicos específicos são viabilizados de forma compartilhada;
- Redução dos custos com encargos sociais;
- Diminuição do quadro de pessoal fixo;
- Ganhos administrativos com a eliminação de tempo de gerenciamento de pessoas, já que a cooperativa é quem administra os seus cooperados;
- Otimização do trabalho e aumento dos ganhos uma vez que seu corpo diretivo e gerencial ficará mais livre para dedicar-se as estratégias de seu negócio;
- Ganhos de produtividade e melhor planejamento dos custos operacionais, uma vez que você contratará da Cooperativa a prestação do serviço, não importando quem são os profissionais que irão fazê-lo.

3.2. A organização do Terceiro Setor e seus Valores

A Coopertrab, sendo uma cooperativa de trabalho, se reconhece como uma organização do 3º Setor, cujo foco é prover a sociedade de melhores condições sociais por meio de uma satisfatória renda per capita e de programas ou ações sociais.

Os valores da instituição são: a adesão livre e espontânea limitada ao objeto social; democracia: discussão e decisão dos rumos da cooperativa mediante Assembléia; igualdade: todos são iguais em termos de tratamento e contribuições; independência; aprimoramento: viabiliza o treinamento técnico e comportamental; intercooperação: troca de informações e formação de parcerias com outras cooperativas.

A Cooperativa admite que não é do seu interesse aprovar cooperados que tenham como intenção exclusiva se submeter às regras pelo motivo dos altos índices de desemprego que assolam o país. O desejo da Coopertrab é a formação da cultura do cooperado e a valorização dos objetivos do Terceiro Setor, no entanto, reconhece que a própria estrutura governamental está desestruturada, na medida em que o mercado não proporciona oportunidades e não incentiva os programas sociais.

3.3. Tributos e Encargos Sociais

O grande diferencial da Coopertrab é atender a redução dos encargos sociais por parte do tomador de serviços, permitindo uma redução de 105% para aproximadamente 35% de encargos sobre a folha de pagamento e a concentração em sua atividade fim. Isto não

corresponde a uma terceirização ou precarização do trabalho, mas sim uma alternativa viável diante da atual competitividade.

Os custos para o tomador de serviços compreendem uma contribuição de 15% sobre o valor da nota fiscal do serviço destinado ao INSS e 16% sobre também o valor da nota fiscal a título de taxa destinado à própria cooperativa. Assim, incide um excedente de 31% sobre o valor do serviço.

A instituição assume que o cooperado, apesar de não ter o registro de trabalho em sua carteira de trabalho e dos direitos dela decorrentes como férias, 13º salário, FGTS e outros, apresenta a possibilidade de obtenção de uma remuneração média superior à do mercado. Assim, a cooperativa adota como política a idéia de que o cooperado deve ganhar no mínimo 33% acima do que o mercado paga pelo regime da CLT em relação ao mesmo cargo, justamente para se compensar os prejuízos.

Ainda para diminuir os impactos, a Cooperativa desenvolveu programas alternativos pelo qual o cooperado pode optar livremente. Um deles é o descanso dez, referente a 10 dias de férias, para isto o cooperado contribui com 1,5% do valor a ser recebido como produção, por um período de 10 meses, que ao final, a cooperativa, via fundos, remunera o prazo de descanso como se fossem férias, sem que o cooperado tenha trabalhado. Um outro programa é o PAGE, ou seja, Programa de Apoio à Gestante, que tem como função complementar a licença maternidade garantida pelo INSS, assim, o programa permite, mediante prévia adesão das interessadas, o recebimento de um benefício de R\$ 1.200,00 (pagos em duas parcelas de R\$ 600,00), a partir do nascimento dos filhos, para tanto, a contribuinte deve destinar 3 parcelas de R\$ 75,00 ao longo do ano.

A Coopertrab não admite possibilidade de ganhos por parte do cooperado inferior a R\$ 450,00, sendo este valor uma previsão da renda variável de acordo com a quantidade e o custo unitário do produto. Se o cooperado estiver recebendo abaixo do limite se deve ao fato de que não está tendo êxito no projeto e procura-se encaminha-lo para outra atividade de acordo com o seu perfil. Vale ressaltar que o valor de R\$ 450,00 corresponde a de um trabalhador que recebe em torno de R\$ 400,00 pelo regime da CLT, ou seja, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Ainda, é necessário destacar que o ganho médio situa na faixa de R\$ 989,00.

Diante do impasse entre atuar no melhor interesse para o cooperado e a redução de encargos sociais a Coopertrab garante que não há nenhum tipo de prejuízo, pois procura compensar através dos 33% de aumento de renda. Reforça ainda que os seus cooperados, sendo pessoas competentes, conseguem prestar serviços para diversos locais, ganham com as oportunidades, obtêm uma boa remuneração e incentiva a flexibilização do Direito do Trabalho.

3.4. A Cooperativa de Trabalho e o Contrato de Trabalho

Para se evitar a configuração do contrato de trabalho, o que seria uma burla ou fraude a legislação trabalhista, a Coopertrab possui as seguintes orientações:

- Salário: O cooperado não recebe salário e sim uma remuneração por sua produção, ao mesmo tempo, o cooperado faz parte da organização sendo um verdadeiro sócio detentor de sua quota parte.
- Pessoaalidade: Não é possível contratar uma determinada pessoa e sim o serviço, pelo qual a própria cooperativa gerencia.
- Subordinação: O cooperado é subordinado ao gestor de projetos, sendo este o intermediador com o tomador de serviço e com poder de gerenciamento de resultado, dessa forma, não há contato da empresa tomadora de serviços com o cooperado.

- Habitualidade: Ocorre um giro de mão de obra de acordo com os diversos projetos, assim, dificilmente um cooperado ficará durante muito tempo (meses) prestando serviços para um único projeto, além disso, o cooperado não trabalha nas instalações físicas da empresa e sim nas sedes da própria Coopertrab.

Portanto, diante de todas as regras e orientações a serem seguidas, se o tomador de serviços vier a desobedecer às regras, o mesmo deverá arcar com as conseqüências de seu ato, sendo responsável, não só solidário ou subsidiariamente.

3.5. A Cooperativa e a Terceirização

A presente Cooperativa reconhece que pratica uma terceirização diferenciada, uma vez que não loca mão de obra e sim presta serviços de acordo com o seu objeto social. Contudo, a instituição procura cumprir a legislação não se isentando das normas referente à terceirização.

A Coopertrab alerta ainda que não se deve comparar uma Sociedade Cooperativa com uma agência de terceirização. De acordo com seu objetivo social, uma Sociedade Cooperativa não terá a finalidade lucrativa através da utilização de mão-de-obra empregada, mas sim produzindo bens ou serviços pelas habilidades de seus associados. É possível atuar no produto final do tomador de serviços, inclusive na venda do produto final, desde que atendidos alguns preceitos jurídicos-contratuais.

4. Análise dos Resultados

Percebe-se claramente que a Coopertrab proporciona uma série de benefícios ao tomador de serviços, principalmente em relação à redução dos encargos sociais. Não há dúvidas de que isto nem sempre representa um melhor bem estar social aos cooperados, uma vez que uma série de direitos, garantidos pela CLT, está sendo desrespeitada e corrompida por intermédio da Cooperativa de trabalho.

A Cooperativa adota como política a idéia de que o cooperado deve ganhar no mínimo 33% acima do que o mercado paga pelo regime da CLT em relação ao mesmo cargo, justamente para se compensar os prejuízos. Ocorre que o acréscimo de renda ao cooperado não é capaz de compensar os 102,06% que pelo regime da CLT favorecem direta ou indiretamente o trabalhador, assim, não se justifica receber agora os 33%, sendo que no futuro há possibilidade de se ganhar mais do que o triplo deste valor.

Além disso, nota-se que a Coopertrab não está respeitando as políticas e determinações do OCB, que fixa um acréscimo de 57,1%, sendo este o valor mínimo para se evitar perdas e prejuízos, e garantir ao cooperado os direitos assegurados ao trabalhador celetista.

Os programas complementares desenvolvidos pela Cooperativa representam na verdade, um investimento do próprio cooperado, não havendo nenhum ganho adicional ou incremental, ao contrário do regime da CLT.

Por exemplo, o descanso dez, o cooperado contribui com 1,5% do valor a ser recebido como produção, por um período de 10 meses, que ao final, a cooperativa, via fundos, remunera o prazo de descanso como se fossem férias, sem que o cooperado tenha trabalhado.

Suponha-se que um cooperado receba R\$ 450,00 líquidos por mês de produção, neste caso deveria reservar 1,5% do valor para o descanso 10, ou seja, R\$ 6,75, que ao final período acumularia R\$ 67,50, como recebe R\$ 150,00 pelas férias, percebe-se uma rendimento de míseros 16%.

Por outro lado, um trabalhador pelo regime da CLT não paga nada em relação à contraprestação das férias e ainda recebe 1/3 a mais sobre o valor, ou seja, há um incremento

de 33,3% para compor o valor das férias. Ou seja, mesmo que o trabalhador acima que recebe R\$ 450,00 caso fosse celetista, ao final de 12 meses, além de nada contribuir para ter direito à férias, receberia R\$ 200,00 pelos mesmos descansos de 10 dias.

A Coopertrab admite que o valor mínimo de R\$ 450,00 corresponde a de um trabalhador que recebe em torno de R\$ 400,00 pelo regime da CLT. Ocorre que mesmo recebendo a menos, isto gera R\$ 408,24 a mais ao trabalhador, através de uma série de benefícios como INSS, FGTS, salário família e educação, 13º salário, férias, descanso semanal remunerado, dentre outros, enquanto que sendo cooperado receberá apenas os R\$ 450,00.

A Cooperativa reforça que os seus cooperados, sendo pessoas competentes, conseguem prestar serviços para diversos locais, ganham com as oportunidades, obtêm uma boa remuneração e incentiva a flexibilização do Direito do Trabalho. No entanto, verifica-se que o cooperado não recebe motivação, não é comprometido com a empresa tomadora de serviço, gera especialização, e corrompe os direitos trabalhistas, conforme esquematizado acima.

Percebe-se que na Coopertrab existe uma preocupação muito maior em relação ao tomador de serviço do que em relação ao cooperado. A cooperativa destina uma grande parte dos seus esforços orientados na prestação de um serviço de qualidade e uma série de orientações para evitar a configuração do contrato de trabalho, no que tange a salários, subordinação, pessoalidade e habitualidade, o que seria prejudicial ao tomador de serviços e acabaria por beneficiar o próprio cooperado.

A Cooperativa reconhece que pratica uma terceirização diferenciada, ou melhor “camuflada”, pois as razões alegadas, ou seja, de que não loca mão de obra e sim presta serviços de acordo com o seu objeto social, se aproximam e confundem, não havendo grande diferenciação. Contudo, apesar da instituição alegar que procura cumprir a legislação não se isentando das normas referente à terceirização, percebe-se que está havendo equívocos.

Por exemplo, a Coopertrab diz que atua diretamente na venda do produto final, acreditando que se trata de uma atividade meio, que por sua vez é permitida por meio da terceirização. Ocorre que pela definição de atividade meio e de fim, tem-se:

Atividade-fim é toda aquela atividade nuclear da empresa, sem a qual não se chega ao resultado final e da qual se obtém proveitos econômicos. Ou seja, é qualquer atividade ligada à cadeia produtiva da empresa, ainda que não prevista no seu contrato social, que lhe gere renda. Por outro lado, atividade-meio são aquelas atividades não essenciais ao núcleo empresarial e que não contribuem diretamente para o resultado lucro da empresa.

Assim, admitir que a venda de um produto final não está ligado a cadeia produtiva, que não gere renda e que não contribui para o resultado lucro da empresa tomadora de serviço seria uma grande contradição e um grande equívoco. Dessa forma, é evidente que a Coopertrab atua em relação à atividade fim o que é proibido, estando evidentes a burla ou fraude à legislação a respeito da terceirização.

5. Considerações Finais

De acordo com Oliveira (1995) a finalidade do trabalho cooperativo é o de aperfeiçoar as relações de trabalho buscando a solução de problemas sociais graves, gerados pelo contexto de desemprego, e no caso brasileiro, em particular, é básico para a sobrevivência de uma parcela expressiva da população, sendo este o verdadeiro objetivo do Terceiro Setor, qual seja a busca do bem estar social aos cooperados. No entanto, de um tipo de organização que deveria amenizar problemas sociais, acaba servindo para baratear os custos de produção, para desviar a aplicação dos direitos trabalhistas, pois funcionam como prestadoras de serviços a terceiros, em alguns casos utilizando uma mão-de-obra desqualificada e sem instrução.

Assim, não há dúvidas de que existe uma verdadeira exploração da mão de obra, visando alcançar objetivos extremamente capitalistas.

Portanto, é evidente a presença cada vez mais constante, das falsas cooperativas, que buscam corromper todo o sistema. Segundo a Constituição, o cooperativismo deve ser incentivado pelo Estado e de acordo com a CLT, o trabalhador deve ser protegido pelo Estado. No entanto, o Ministério do Trabalho ao fiscalizar as cooperativas, considera-as fraudulentas na sua totalidade, desestimulando a formação de novas cooperativas e o desenvolvimento das que são, realmente, autogeridas. Infelizmente, a Coopertrab não foge à regra, sendo uma cooperativa muito mais ligada aos próprios interesses dos seus administradores e tomadores de serviços em detrimento do seu foco maior que deveria ser o seu cooperado.

Referências

FERNANDES, R. C. *Privado, porém público – O Terceiro Setor na América Latina*. Rio de Janeiro, Relume Dumará, 1996a.

FISCHER, R. M. & FALCONER, A. P. *Desafios da parceria governo e terceiro setor*. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n.1, p. 12-19, janeiro/março 1998.

OLIVEIRA, T. C. *Cooperativas de Trabalho: Instruções para organizações*. Secretaria de Agricultura e Abastecimento, São Paulo, 1996.

ROBORTELLA, L. C. A. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTR, 1994.

SALVADOR, L. *Da intermediação de mão-de-obra por cooperativa e a fraude aos direitos trabalhistas*. São Paulo, 2003.

YOUNG, E. E. *Custos em Atividades Terceirizadas. Custo como ferramenta Gerencial*, Vol. 08, pp. 116-132, 1995.