



Marzo 2019 - ISSN: 1696-8352

1

A REFORMA TRABALHISTA E SUA INFLUÊNCIA NA GESTÃO DAS COOPERATIVAS

Daniele Buske Marques

Formada em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal de Santa Maria. Email: danielebuske@bol.com.br

João Telmo de Oliveira Filho

Doutorado em Planejamento Urbano e Regional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professor na Universidade Federal de Santa Maria. Email: joaotelmofilho@gmail.com

Andrieli de Fátima Paz Nunes

Mestranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. Formada em Gestão de Cooperativas pela Universidade Federal de Santa Maria e em Administração pela Faculdade Integrada de Santa Maria. Email: andrieli.nunes@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Daniele Buske Marques, João Telmo de Oliveira Filho y Andrieli de Fátima Paz Nunes (2019): "A reforma trabalhista e sua influência na gestão das cooperativas", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (marzo 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/reforma-trabalhista-cooperativas.html>

RESUMO

O presente trabalho aborda os aspectos da nova reforma trabalhista e sua influência na relação trabalhista do empregador com seu colaborador dentro das duas cooperativas estudadas no trabalho, através de uma pesquisa realizada em duas cooperativas localizadas na região de Santa Maria/RS, sendo uma de produção e outra de crédito. Neste trabalho se estuda saber quais pontos da nova reforma trabalhista as cooperativas estudadas irão adotar em relação aos seus contratos de trabalho com os colaboradores e qual a opinião das cooperativas sobre a nova reforma. Foi então aplicado um questionário com perguntas já estruturadas sobre alguns pontos importantes que serão alterados na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e assim foi possível realizar um paralelo entre as respostas dos questionários. O trabalho tem como objetivo, analisar quais pontos da nova reforma trabalhista irão impactar nos contratos de trabalho e na rotina das cooperativas aqui estudadas. Serão apresentados um pouco sobre a história do cooperativismo, seus ramos e princípios e também serão abordados alguns dos principais pontos desta nova reforma na legislação trabalhista. Por último serão apresentados os resultados das questões respondidas no questionário e às conclusões baseadas no estudo e na pesquisa efetuada.

Palavras Chaves: Cooperativa, Colaboradores, Nova reforma, Trabalhista, CLT.

RESUMEN

El presente trabajo aborda los aspectos de la nueva reforma laboral y su influencia en la relación laboral del empleador con su colaborador dentro de las dos cooperativas estudiadas en el trabajo a través de una encuesta realizada en dos cooperativas ubicadas en la región de Santa Maria / RS, siendo una de producción y otra de crédito. En este trabajo se estudia saber qué puntos de la nueva reforma laboral las cooperativas estudiadas van a adoptar en relación a sus contratos de trabajo con los colaboradores y cuál es la opinión de las cooperativas sobre la nueva reforma. Se aplicó un

cuestionario con preguntas ya estructuradas sobre algunos puntos importantes que serán alterados en la CLT (Consolidación de las Leyes Laborales) y así fue posible realizar un paralelo entre las respuestas de los cuestionarios. El trabajo tiene como objetivo, analizar qué puntos de la nueva reforma laboral impactará en los contratos de trabajo y en la rutina de las cooperativas aquí estudiadas. Se presentarán un poco sobre la historia del cooperativismo, sus ramas y principios y también se abordarán algunos de los principales puntos de esta nueva reforma en la legislación laboral. Por último se presentarán los resultados de las preguntas respondidas en el cuestionario y las conclusiones basadas en el estudio y en la investigación efectuada.

Palabras Claves: Cooperativa, Colaboradores, Nueva reforma, Laboral, CLT.

ABSTRACT

This paper deals with the aspects of the new labor reform and its influence on the employer 's employment relationship with its collaborator within the two cooperatives studied in the work, through a research carried out in two cooperatives located in the region of Santa Maria / RS, being one of production and another credit. In this paper we study what points of the new labor reform the cooperatives studied will adopt in relation to their work contracts with employees and what the cooperatives' opinion about the new reform. It was then applied a questionnaire with questions already structured on some important points that will be changed in the CLT (Consolidation of Labor Laws) and thus it was possible to make a parallel between the answers of the questionnaires. The objective of this study is to analyze which points of the new labor reform will impact the labor contracts and the routine of the cooperatives studied here. A brief presentation will be given on the history of cooperativism, its branches and principles, and will also address some of the main points of this new reform in labor legislation. Finally, the results of the questions answered in the questionnaire and the conclusions based on the study and the research carried out will be presented.

Key words: Cooperativa, Colaboradores, New reform, Labor, CLT.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho é um estudo de duas cooperativas, em que foi feito um paralelo entre as duas através da aplicação de um questionário que trata de questões referentes à nova reforma trabalhista que entrou em vigor no mês de novembro de dois mil e dezessete, a lei 13.467 de julho de 2017 altera vários pontos da consolidação das leis trabalhistas (CLT).

O estudo foi realizado por meio de uma pesquisa entre duas cooperativas, uma considerada de pequeno porte pertencente ao ramo de produção e uma cooperativa de grande porte do ramo de crédito, as duas estão localizadas na cidade de Santa Maria/RS e ambas serão tratadas no presente trabalho de forma genérica por solicitação de uma delas, as cooperativas serão chamadas de cooperativa A e B, respectivamente.

Com base na análise de dados, obtidos das respostas oriundas do questionário que será aplicado com as mesmas perguntas para as duas cooperativas, foi possível fazer uma análise comparativa entre as respostas das duas cooperativas estudadas, em relação às mudanças que cada uma das cooperativas irá adotar, verificar quais dos pontos da reforma questionados impactariam mais nas duas cooperativas estudadas e a opinião delas em relação às mudanças que irão ocorrer com a nova reforma.

O trabalho tem como objetivo, analisar quais pontos da nova reforma trabalhista irão impactar nos contratos de trabalho e na rotina das cooperativas aqui estudadas, será apresentado um breve histórico e apresentação das duas cooperativas. E para uma melhor compreensão do assunto por parte do leitor será abordado primeiramente um pouco da história e a doutrina do cooperativismo, para que fique claro como se dá e quais as características de uma sociedade cooperativa.

O presente estudo trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, com questões abertas a partir de questões semi-estruturadas.

2 O COOPERATIVISMO E SUA HISTÓRIA

2.1 HISTÓRIA DO COOPERATIVISMO

O cooperativismo no mundo vem desde a pré-história da civilização, nas tribos indígenas ou em antigas civilizações como os babilônicos como comenta Bialoskorski Neto (2006, p.21). Foi na cidade de Rochdale no interior da Inglaterra, no ano de 1843, onde surgiu a primeira cooperativa, através de um grupo de tecelões que era composto por vinte e sete homens e uma mulher, reuniram-se depois de fracassada greve por melhores salários e contra o desemprego que era grande após o início da revolução industrial, procuravam uma solução para os seus problemas e sobrevivência.

O grupo de tecelões pensou então em abrir um armazém juntando o pouco de dinheiro que cada um tinha (28 libras) para assim comprar alimentos em quantidades maiores com preços menores, o grande diferencial era que tudo que fosse adquirido seria dividido de forma igual para cada um, era uma proposta simples, mas muito promissora, foi assim que no ano de 1844 os tecelões criaram uma cooperativa chamada Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale. A sociedade era regida por alguns valores e princípios, que até hoje regem as cooperativas, como a honestidade, a solidariedade, a equidade e a transparência.

O armazém abria duas tardes por semana e vendia uma pequena quantidade de manteiga, açúcar, farinha de trigo e aveia. No ano de 1845, a cooperativa começou a diversificar seus produtos vendendo também chás e tabaco, e oferecia serviços de sapateiro e alfaiate, passou de atacado para varejo e abria todas as tardes.

A partir do pensamento dos "Pioneiros", o cooperativismo foi ganhando força mundo a fora, e é uma forma de economia muito utilizada que baseada nos conceitos básicos da sociedade dos probos pioneiros atrai o público, por ter um caráter diferenciado das demais organizações.

No Brasil os primeiros registros do cooperativismo foram observados desde a época da colonização brasileira e era muito praticada por funcionários públicos, militares, operários, etc. A primeira cooperativa fundada no Brasil que se tem registro foi uma cooperativa de consumo em Ouro Preto/MG, denominada Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos e Ouro Preto no ano de 1889, posteriormente o movimento cooperativista foi se expandindo para Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, além de se espalhar nas Minas Gerais. No ano de 1902 surgiram as cooperativas de crédito incentivadas através do padre suíço Theodor Amstadt; em 1906 surgiram as cooperativas agropecuárias criadas por produtores agropecuários, com a chegada de imigrantes que traziam de seus países o conhecimento e a doutrina do cooperativismo.

No ano de 1970 foi criada a lei que regulamenta as cooperativas no Brasil, regulamentando seu funcionamento e criação.

Conforme a Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971, lei que regulamenta as cooperativas, entende-se por cooperativa o que consta no capítulo I desta lei.

Art. 1º Compreende-se como Política Nacional de Cooperativismo a atividade decorrente das iniciativas ligadas ao sistema cooperativo, originárias de setor público ou privado, isoladas ou coordenadas entre si, desde que reconhecido seu interesse público. (Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971)

As cooperativas são sociedades de pessoas com forma e natureza jurídica própria, não sujeitas a falência, de natureza civil, criadas com a finalidade de prestar serviços a um grupo de pessoas que busca a satisfação de um objetivo em comum, as sociedades cooperativas não visam o lucro e sim a satisfação do cooperado.

O cooperativismo tem por objetivo a transformação do social pelo econômico utilizando a cooperação, sendo uma forma de integração social, e pode ser entendida como ação conjugada em que pessoas se unem de modo formal ou informal, para alcançar o mesmo objetivo conforme Stefano, Zampier e Grzeszczeszyn (2006, p.7). O poder público estimula a criação de sociedades cooperativas mediante prestação de assistência técnica e de incentivos financeiros e creditícios especiais, necessários para o desenvolvimento e criação destas sociedades. A adesão é livre e voluntária, tendo apenas que contribuir com uma quota-parte de valor pré estabelecido pela cooperativa, para que assim nela possa ingressar.

Art. 3º Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro. (Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971).

As sociedades cooperativas conforme a lei podem ser consideradas singulares se possuírem no mínimo 20 pessoas físicas associadas e é permitida excepcionalmente a admissão de pessoas jurídicas, podem ser centrais ou federações devendo possuir no mínimo três singulares e é permitida excepcionalmente a admissão de pessoas físicas, ainda podem ser confederações que devem possuir no mínimo três centrais, com forme o artigo 6º.

Art. 6º As sociedades cooperativas são consideradas:

I - singulares, as constituídas pelo número mínimo de 20 (vinte) pessoas físicas, sendo excepcionalmente permitida a admissão de pessoas jurídicas que tenham por objeto as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas ou, ainda, aquelas sem fins lucrativos;

II - cooperativas centrais ou federações de cooperativas, as constituídas de, no mínimo, 3 (três) singulares, podendo, excepcionalmente, admitir associados individuais;

III - confederações de cooperativas, as constituídas, pelo menos, de 3 (três) federações de cooperativas ou cooperativas centrais, da mesma ou de diferentes modalidades.

§ 1º Os associados individuais das cooperativas centrais e federações de cooperativas serão inscritos no Livro de Matrícula da sociedade e classificados em grupos visando à transformação, no futuro, em cooperativas singulares que a elas se filiarão. (Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971).

Cada cooperado possui direito a um voto independentemente do valor do capital integralizado na sociedade, as sobras que são o restante do dinheiro que sobrou após o pagamento de todas as dívidas da cooperativa e são sempre divididas ao final de cada período igualmente à para cada sócio a quantidade contribuída (quem mais contribuir no final terá mais sobras).

As sociedades cooperativas possuem colaboradores como qual quer outra organização, porem os seus cooperados não possuem nenhum vínculo trabalhista com a cooperativa como esta redigida no texto da lei das cooperativas.

Art. 90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

Art. 91. As cooperativas igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária. todas as cooperativas são baseadas em sete princípios básicos. (Lei 5.764 de 16 de dezembro de 1971).

As cooperativas são fiscalizadas e controladas de acordo com seu objeto de funcionamento e representadas pela OCB (Organização das Cooperativas do Brasil) e todas as são baseadas em sete princípios básicos do cooperativismo, que serão estudados no capítulo seguinte.

2.2 OS PRINCÍPIOS COOPERATIVISTAS

As cooperativas são regidas por sete princípios norteadores, que devem ser seguidos por todas as cooperativas. Os princípios foram criados em 1.895 pela ACI (Aliança Cooperativa Internacional) baseando-se nos valores da Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale, considerada a primeira cooperativa moderna.

Os princípios que foram aprovados em Manchester e que devem nortear a prática do cooperativismo nos diversos países em que ela existe, segundo (STEFANO; ZAMPIER; GRZESZCZESZYN, 2006), eles diferem uma cooperativa de uma empresa convencional, são os seguintes itens abaixo.

1º Adesão livre e voluntária: Todas as pessoas podem ser cooperadas de livre e espontânea vontade.

2º Gestão democrática pelos sócios: Todos os sócios têm direito a um voto, e todos devem contribuir com a gestão da cooperativa.

3º Participação econômica dos associados: Todos compram a cota ao associarem-se na cooperativa, todos os cooperados devem contribuir para com o crescimento e desenvolvimento para receberem por igual ao que contribuíram.

4º Autonomia e independência: Uma cooperativa é um empreendimento autônomo, e deve ser controlada por seus associados não podendo ter mais que 30% de cotas.

5º Educação, formação e informação: Educar as pessoas para que elas compreendam o que é e como funciona uma cooperativa. Todas as cooperativas devem dedicar no mínimo 5% das suas sobras líquidas para do FATES (Fundo de Assistência Técnica Educacional Social), de acordo com a lei 5.764/71.

6º Cooperação entre cooperativas: Cooperativas se unirem para uma ajudar a outra intercooperação (cooperação entre cooperativas) para assim não deixar que empresas convencionais monopolizem certo mercado.

7º Interesse pela comunidade: Responsabilidade social, a cooperativa não deve crescer sozinha ela deve promover o crescimento da sua região.

Estes princípios fundamentais do cooperativismo nos mostram as principais características e distinções do pensamento cooperativista de uma forma organizacional comum. Estes princípios dão as cooperativas características próprias e pensam não somente no ambiente interno da cooperativa ou em seus sócios, mas sim no desenvolvimento da sua região, bem como em propagar o pensamento cooperativista, para que assim todos cresçam juntos, sem a distinção entre empregado e empregador muito diferente das organizações convencionais.

2.3 OS RAMOS DO COOPERATIVISMO

As cooperativas agem em todas as esferas econômicas, por tanto, as cooperativas são divididas em ramos de acordo com a sua atuação para melhor organização e representação do sistema cooperativo pela OCB (Organização das Cooperativas do Brasil), por tanto foram divididas as diversas funções econômicas em 13 ramos, todas as cooperativas devem pertencer a algum ramo.

1º Agropecuário: Trata das cooperativas de produtores rurais, agropastoris e de pesca. O cooperado deste ramo entrega a cooperativa a sua produção que é recebida, industrializada, armazenada e comercializada. É um dos ramos com maior número de cooperativas no Brasil.

2º Consumo: Este ramo é voltado para as cooperativas que comprem determinados produtos em comum para seu consumo para serem comercializados entre os seus cooperados, podem ser abertas que aceitem todos os tipos de pessoas, ou fechadas que aceitem somente um determinado grupo de pessoas como, por exemplo, pessoas de um determinado tipo de profissão, de um sindicato ou de uma cooperativa.

3º Crédito: São cooperativas que promovem a poupança e oferecer soluções financeiras ao seu cooperado. Praticam taxas de aplicações maiores e taxas de juros bem abaixo do mercado o foco das cooperativas de crédito é oferecer ao cooperado um preço justo e condições vantajosas, pois o objetivo não é o lucro.

4º Educacional: Este ramo é formado por professores, pais ou alunos. Com o intuito de promover a educação para formar cidadãos mais éticos e cooperativos. Este ramo surgiu a partir do momento em que algumas pessoas sentiram que o ensino público começou a desejar e as escolas particulares tinham mensalidades com valor muito elevado.

5º Habitacional: É o ramo de cooperativas onde os cooperados se reúnem para construir conjuntos habitacionais e casas. Utilizam o autofinanciamento ou as linhas de crédito oficiais para produzir imóveis residenciais com preços mais baixos.

6º Especial: Este ramo é voltado para as pessoas que possuem algum tipo de necessidade especial, física, mental, dependentes químicos, ex-detentos, entre outros. Baseados na lei nº9.867 de 10 de novembro de 1999 que permitem a criação de “cooperativas sociais” para que desta forma eles possam ter uma oportunidade de trabalho e uma forma de renda.

7º Infra-estrutura: Neste ramo as cooperativas são prestadoras de serviços aos seus cooperados, serviços como, de infra-estrutura, telefonia, luz, também são incluídas as empresas de limpeza, segurança, etc. Ela pode ser geradora de energia ou repassar ao cooperado.

8º Mineral: O ramo mineral é voltado à extração mineral, a pesquisar, lavar, processar, exportar e importar minerais. A cooperativa cuida da saúde, alimentação, educação, e das atividades deste ramo.

9º Produção: Aqui neste ramo as cooperativas detêm os meios de produção e os cooperados contribuem com trabalho conjunto. O ramo congrega desde cooperativas de artesãos, até cooperativas metalúrgicas.

10º Saúde: Composto pelas cooperativas voltadas ao tratamento, recuperação e preservação da saúde humana. São cooperativas formadas por profissionais da área da saúde como médicos, dentistas, farmacêuticos, entre outros. O Brasil é pioneiro e referência neste ramo.

11º Transporte: São as cooperativas que trabalham com transporte seja de transporte individual, coletivo, de cargas, moto frete e transporte escolar.

12º Turismo e lazer: Prestam serviços de hotelaria, serviços turísticos, artísticos, de entretenimento e de esporte com opções mais baratas e educativas.

13º Trabalho: Formada por profissionais de diversas áreas com o propósito de prestar serviços de forma autônoma e assim aumentar a sua renda.

São vários ramos diferenciados entre si e cada um possui normas e características próprias e que atendam a um grupo específico de pessoas dentro das suas áreas. Cada ramo possui uma forma de fiscalização e controle por parte do governo, as cooperativas de crédito e as seções de crédito das agrícolas mistas são fiscalizadas pelo Banco Central, as do ramo habitacional pelo Banco Nacional de Habitação, os demais ramos são fiscalizados pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA).

3 A NOVA REFORMA TRABALHISTA

No dia 13 de julho de 2017 o atual presidente da república em vigor Michel Temer sancionou a nova reforma trabalhista que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017. A lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, altera a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), aprovado pelo decreto-lei nº 5452, de 01 de maio de 1943, e as leis números 6.019, de 03 de janeiro de 1974, 8.036 de 11 de maio de 1990, e de 24 de julho de 1991, com o intuito de adequar a legislação às novas relações trabalhistas.

Esta nova reforma tem como objetivo realizar uma modernização nas leis trabalhistas, visto que há mais de 70 anos as leis trabalhistas não são alteradas, onde o Brasil era um país pré-industrial sendo hoje em dia um país urbanizado. Segundo a Cartilha Trabalhista esta reforma vem para garantir as conquistas e gerar novas possibilidades, conforme o texto.

Novas alternativas de emprego formais serão criadas. Além disso, serão aumentados os valores das multas em quase oito vezes para quem não registrar seus trabalhadores. Isso combaterá a informalidade. A nova lei ainda traz uma grande inovação que merece ser comemorada: pune os empregadores que pagarem salários diferentes para homens e mulheres que exerçam a mesma função. (Cartilha Trabalhista, 2017, p. 4).

As mudanças foram aprovadas pela câmara em abril o projeto da reforma trabalhista foi aprovado pelo Senado em 11 de julho de 2017 e pelo Congresso Nacional, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foram sancionadas sem vetos pelo chefe do Executivo federal.

Esta nova lei irá valer para todos os tipos de contratos de trabalho, tanto para os novos como os que já existam, porém, serão respeitados todos os atos já concluídos. Todas as cláusulas dos contratos de trabalho permaneceram os mesmos, desde que não firam a nova lei. É possível que os tribunais trabalhistas decidam por aplicar algumas mudanças, somente aos processos novos, ou aplicar apenas a partir de uma determinada fase do processo.

Com a nova reforma, o trabalhador tem a oportunidade de ter suas férias parceladas, poderá ser negociado com o empregador a rescisão do contrato de trabalho com acesso ao FGTS, os trabalhadores de festas, bufês e eventos poderão ter suas carteiras de trabalho assinadas enquadrando-se no regime de contrato de trabalho intermitente que são os trabalhos pontuais utilizados como uma forma de complementação da renda para alguns, os empregados não serão mais obrigados a pagarem a contribuição sindical.

Para os empregadores a nova reforma trabalhista também terá impactos, o empregador ficará menos tempo sem a disponibilidade de seu funcionário com as férias parceladas, os contratos de trabalho poderão ser negociados com os funcionários, de forma que ele possa ser bom tanto para a empresa quanto para o funcionário, maior flexibilidade para contratar trabalhadores em regime de jornadas de trabalho diferenciadas.

A nova reforma nos diz que os contratos trabalhistas poderão ser acordados entre empregado e empregador de forma que possa beneficiar ambos e atender com rapidez as reivindicações dos trabalhadores, podem assim negociar pontos fundamentais dos seus cotidianos e a melhor forma de se alcançar benefícios mútuos, os acordos coletivos passarão a ter valor legal e prevalecerá sobre a lei, como trata o artigo 611-A da lei 13.467 de 13 de julho de 2017, desde que os pontos acordados não firam os assegurados pela constituição, são os pontos que estão dispostos nos 34 incisos presentes no artigo 7º da Constituição Federal que trata dos direitos dos trabalhadores, são direitos como: salário mínimo, 13º salário, FGTS, férias, etc.

Deste modo poderão ser acordados os seguintes termos do contrato de trabalho, como o parcelamento das férias, flexibilização da jornada de trabalho, participação nos lucros e resultados, intervalo de almoço, plano de cargos e salários e banco de horas.

A nova reforma prevê que as férias poderão ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 15 dias corridos e os outros dois não podem ser de menos que cinco dias corridos, na antiga legislação era permitido a divisão em dois períodos em alguns casos excepcionais, o texto que trata das férias parceladas esta previsto no Art 134 conforme o texto abaixo.

§1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017).

E como o propósito da nova legislação é fazer uma reforma trabalhista, será permitido que os empregados prestem serviços a seus empregadores fora das suas dependências, utilizando de meios de telecomunicação e de tecnologias, e não seja considerado como trabalho externo, este é o chamado teletrabalho que antes não era formalizado pela CLT. Este tipo de trabalho poderá valer através de um acordo feito empregador e empregado, porem caso o cara a mudança do teletrabalho para trabalho presencial o empregado devera ser avisado desta troca com no mínimo 15 dias antes da mudança.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017).

Também será permitido o contrato intermitente de trabalho onde o trabalhador prestara serviços em dias alternados ou por algumas horas durante a semana, sendo estes convocados com o prazo mínimo de três dias de antecedência, o governo promete que determinara que trabalhadores com jornada diária não possam ser demitidos e recontratados para trabalharem em regime de jornada de trabalho intermitente sem antes passarem por uma quarentena de 18 meses.

Art 443 § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria." (NR)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017)

A jornada diária de trabalho continuará a ser de 44 horas semanais no máximo podendo ser acrescida de no máximo duas horas extras com remuneração de no mínimo 50% superior ao valor da hora normal trabalhada, porém a legislação permite em alguns acordos, negociar jornadas de trabalho de 12 horas com descanso de 36 horas, o que já era permitido em alguns contratos como os de bombeiros civis, enfermeiros e vigilantes.

Além da jornada diária de trabalho também será alterada a jornada parcial, onde é previsto que sejam trabalhadas 25 horas semanais sem poder fazer uso de horas extras, com a nova reforma a carga horária semanal passara a ser de 30 horas sem horas extras ou 26 horas podendo fazer uso de horas extras, a lei ainda nos fala que estes trabalhadores terão direito a 30 dias de férias como os demais, antes o período de férias era de 18 dias. A jornada parcial facilita a contratação de jovens que podem assim conciliar o trabalho com os estudos, bom também para pais e mães que tem filhos pequenos e idosos que queiram voltar a trabalhar tenham uma rotina de trabalho mais leve, este tipo de jornada de trabalho já é utilizada em boa parte do mundo.

A contribuição sindical que era de caráter obrigatória e o valor pago era de um dia trabalhado, esta contribuição passa a ser de forma facultativa, o valor será recolhido somente dos funcionários que concordarem expressamente.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017).

As rescisões de contratos também foram modificadas, muitos trabalhadores às vezes querem sair do emprego, mas não pedem a demissão para não perder os benefícios que são concedidos quando o funcionário é demitido, agora o funcionário que estiver nesta situação poderão ter seus contratos encerrados através de acordo mútuo, as empresas ficam livres da homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato ou Ministério do Trabalho (jurisdição voluntária) desta forma ocorre uma redução da burocracia envolvida no processo de rescisão de contrato conforme o artigo 484-A, sendo assim, será pago pela metade o aviso prévio e na integralidade as demais verbas

trabalhistas e fica permitido também a movimentação de 80% do FGTS conforme o que consta no parágrafo 1º do artigo 484-A.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017).

Fica admitida a estipulação de banco de horas mediante acordo individual escrito, as horas deverão ser pagas no período máximo de seis meses. O tempo de deslocamento do funcionário não será mais considerado hora trabalhada pelo fato do funcionário não estar à disposição da empresa, como consta no seguinte parágrafo da lei.

Art.58 §2 O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017).

Como os acordos entre empregado e empregador são possíveis em uma organização muito grande fica difícil ter um acordo com cada funcionário, por tanto, a lei nos permite através do artigo 510-A, que nas empresas com mais de duzentos empregados, seja composta por eleição por parte dos funcionários uma comissão para representá-los perante o empregador.

§ 1º A comissão será composta:
I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. (Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017).

4 METODOLOGIA APLICADA

O presente trabalho foi feito através da seleção de duas cooperativas, uma de pequeno porte pertencente ao ramo de produção e outra de grande porte do ramo de crédito, ambas são atuantes na cidade de Santa Maria/RS. As quais foram submetidas à resolução de um breve questionário, com questões abertas a partir de questões semi-estruturadas, tratando-se de uma pesquisa de caráter qualitativo. O questionário com as questões utilizadas no trabalho esta no anexo I deste trabalho.

As pesquisas de caráter qualitativo preocupam-se com a realidade de determinada situação que pode ser quantificada e desta forma possa gerar uma nova informação. Segundo Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

As questões foram elaboradas com base nas informações retiradas do texto da nova reforma trabalhista que se da através da lei 13.467 de 13 de julho de 2017, abordando os temas que mais impactariam nas relações trabalhistas das cooperativas com os seus colaboradores.

O objetivo da pesquisa foi verificar a influência das mudanças na legislação trabalhista nas relações de emprego e trabalho nestas duas cooperativas. Para efeitos de pesquisa e divulgação dos resultados, e por solicitação de uma das cooperativas, o nome destas será ocultado, sendo assim, serão tratadas, neste trabalho, como Cooperativa A e Cooperativa B. São cooperativas de estruturas e ramos de atuação diferentes a pesquisa consegue apontar resultados.

De início foi realizada uma visita às duas cooperativas para uma conversa sobre o assunto e explicar a finalidade da realização deste trabalho.

Na cooperativa A foi conversado sobre o questionário com a secretária e um membro da cooperativa que participou do seu processo de constituição e atua hoje ativamente na cooperativa, as respostas foram respondidas e enviadas via e-mail, para que assim os integrantes da cooperativa tivessem tempo de refletir sobre as questões e desta forma então as responder.

Na cooperativa B procedeu-se da mesma forma, porém a entrevista foi realizada com a gestora do departamento de pessoas e o auxiliar de gestão de pessoas da cooperativa.

Com a análise dos questionários será feito um paralelo sobre quais pontos da reforma impactariam mais nas relações entre a cooperativa e os seus colaboradores, as questões aplicadas no questionário estão em anexo a este trabalho no final do mesmo.

5 APRESENTAÇÃO DAS COOPERATIVAS

5.1 COOPERATIVA “A”

A cooperativa neste trabalho chamada genericamente de cooperativa “A” surgiu através da necessidade que alguns produtores tinham em acessar aos programas do governo federal principalmente o PAA (Programa de Aquisição de Alimentos) e o Território da Cidadania (integração de políticas públicas para reduzir desigualdades), para acessar a estes programas por meio da cooperativa o que facilitaria aos produtores.

O surgimento da cooperativa possibilitaria os produtores a alcançarem mercados maiores, com valor de comercialização e preços mais atrativos para os seus associados. Nesta época os mercados e principais compradores organizavam as suas demandas de produtos e os produtores sozinhos não conseguiam mais ter acesso a estes espaços de comercialização, apenas os produtores de maior porte.

Assim sendo, a prefeitura do município de Santa Maria desafiou um grupo de agricultores a pensarem na idéia da constituição de uma organização cooperativa para que assim fossem atendidas as necessidades dos produtores. A prefeitura daria apoio colocando a disposição da então futura cooperativa tudo o que fosse necessário para a constituição desta, sendo então disponibilizado um veículo, telefone, um pequeno escritório e pessoas capazes de ajudar e auxiliar a cooperativa neste processo de constituição e administração até que a cooperativa tivesse autonomia própria para gerir a cooperativa.

Desta forma então a cooperativa “A” foi fundada na data de 28 de junho 2006 com 35 associados, atualmente a cooperativa conta com mais de 172 associados.

Tendo como objetivo a organização e comercialização da produção de produtores oriundas da agricultura familiar do município de Santa Maria, sendo assim a cooperativa esta inserida no ramo cooperativo de produção.

Com tudo surgira também à necessidade dos agricultores possuírem uma representação nos espaços de debate da cidade como conselhos, território da cidadania, instituições de ensino,

governos e outras esferas de discussão regional. Portanto para que houvesse uma maior participação dos agricultores a cooperativa foi pensada em núcleos, onde cada distrito conta com um núcleo, nestes foram realizadas varias reuniões com o intuito de capacitar e doutrinar os cooperados para que desta forma a cooperativa seja mais sólida e haja comprometimento por parte de todos.

Hoje a cooperativa conta com mais de 172, destes 140 possuem a DAP (Declaração de Aptidão ao Pronaf) cooperados que entregam a sua produção á cooperativa para serem comercializados, é composta pelos seguintes produtos: alface, aipim com casca e descascado, arroz tipo 1, bata-doce, cheiro verde, couve folha, espinafre, feijão preto, laranja, repolho, morango, banana, beterraba, cebola, tomate, cenoura, laticínios, massa caseira, suco de uva e cortes de frango.

Os produtos são comercializados prioritariamente para os mercados institucionais como PNAE (Programa Nacional de Alimentação Escolar), o PAA (Programa de Aquisição de Alimentos (doação simultânea)), em mercados institucionais de Santa Maria como o Restaurante Universitário da UFSM (RU) e Exércitos através do Decreto nº 8.473/15 de 22 de junho de 2015 determina que pelo menos 30% dos alimentos adquiridos para abastecer órgãos públicos venha da agricultura familiar, e também comercializa com mercados convencionais.

A cooperativa possui dois funcionários na área administrativa, um trabalhador na área operacional, dois para a logística e separação de produtos e possui também um técnico agrícola para prestar assistência técnica aos associados, totalizando seis (6) colaboradores. Não possuem estrutura física de armazenamento e beneficiamento dos alimentos próprio, o centro de distribuição dos produtos é alugado, o escritório administrativo é cedido pelo município de Santa Maria. Possui máquinas e equipamentos para recebimento e para conservação dos alimentos oriundos da produção dos associados, possui também de veículos para a distribuição e logísticas dos produtos até as entidades e clientes.

5.2 COOPERATIVA “B”

A segunda cooperativa citado no trabalho será tratada como sendo cooperativa “B”, este sistema cooperativo surgiu em 1989 no Rio Grande Sul, e é formado pela união de instituições financeiras com forma e natureza jurídica própria, de natureza civil, sem fins lucrativos e não sujeitas a falência, regidos pela legislação cooperativista e pelo Sistema Financeiro Nacional.

A cooperativa B, além de estar presente do Rio Grande Sul também está presente em mais nove estados brasileiros como Minas Gerais, Santa Catarina, São Paulo, etc.; com duzentas e trinta unidades de negocio, trinta e quatro cooperativas, quatro unidades centrais e uma confederação nacional com sedes em São Paulo, Porto Alegre e Florianópolis, e possui cerca de cento e oitenta mil associados e soma entre todas cerca de três mil cento e setenta e sete (3.177) colaboradores.

O atendimento diferenciado é o grande diferencial da cooperativa, o maior objetivo das cooperativas de credito são atingir as expectativas dos cooperados, sendo assim, os produtos e serviços é adequado às necessidades e ao perfil de cada um.

Podem fazer parte do seu quadro social às pessoas de natureza física conforme o estatuto social da cooperativa, são aceitos as pessoas com habilitação para exercício, na área de ação da Cooperativa, de atividades profissionais de nível superior, na área da saúde, nela incluído o bacharelado em Educação Física, comprovada pelo registro na competente entidade ou órgão de fiscalização profissional, pessoas que tenha relação de parentesco ou de dependência como ascendente e descendente em primeiro grau, cônjuge ou companheiro (durante o convívio ou supérstite) e dependente legal do associado, prestadores de serviços não eventuais, a qualquer título, da Cooperativa e empregados das pessoas jurídicas de que sejam cooperados enquanto mantiverem esta condição, estudantes de cursos de nível superior na área da saúde, nela incluído o bacharelado em Educação Física, mediante comprovação de matrícula na entidade docente, e aposentado de alguma das atividades compatíveis; na sua maioria os cooperados pessoas físicas são: médicos, farmacêuticos, veterinários, assistentes sociais, psicólogos, biólogos, professores de educação física, profissionais de carreiras jurídicas, empresários e livre adesão.

Podem associar-se também as pessoas de natureza jurídica desde que obedeçam os seguintes critérios do estatuto social da cooperativa; objeto social com idênticas ou relacionada às atividades das pessoas físicas admitidas à associação, excluindo-se aquelas cujos cooperados ou diretores, nos termos de legislação em vigor, não possam ser cooperados de cooperativas constituídas pelas pessoas físicas relacionadas às citas anteriormente e aquelas que exerçam concorrência com a própria Cooperativa, aquelas que não possuem fins lucrativos por forma legal e estatutária e estejam de pleno acordo com o estatuto da cooperativa, exceto as impedidas por lei, aquelas em que o quadro social é composto pelos empregados da Cooperativa ou de cooperativas que sejam sócias da confederação localizada em Porto Alegre, as que tenham capital social no qual a confederação Porto Alegre participe diretamente, ou por participação em capital de sócia da mesma pessoa e as cooperativas legalmente constituídas, integrantes do quadro social da Organização de Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul e cuja área de ação e objeto social não sejam idênticos ou colidentes aos das cooperativas de profissionais da saúde já filiadas e pessoas jurídicas controladas por pessoas físicas associadas.

A cooperativa B localizada no Rio Grande do Sul, conta com uma equipe de assessoria em cooperativismo de crédito com o objetivo de proporcionar um perfeito gerenciamento de suas atividades e para que tenham um crescimento seguro do sistema estadual, disponibilizando as suas cooperativas serviços de acessória nas áreas jurídicas / normativa, marketing e comunicação, riscos, financeira, controles internos, administrativas, desenvolvimento de negócios, gestão de pessoas.

A cooperativa é regida pelos seguintes valores; respeito aos princípios cooperativistas e promoção do cooperativismo, reconhecimento do cooperado como o principal valor da cooperativa, gestão com transparência, ética, profissionalismo e observância dos princípios e boas práticas de governança, comprometimento com a educação cooperativista e com a formação e capacitação dos dirigentes, conselheiros e colaboradores, atuação sistêmica e crescimento sustentável com responsabilidade social e ambiental, cumprimento dos normativos oficiais e das normas da cooperativa, desenvolvimento e reconhecimento dos colaboradores para que se sintam realizados, motivados e comprometidos. Tem como missão Oferecer soluções financeiras competitivas e de

qualidade, agregando resultados e fortalecendo o relacionamento com o cooperado, e sua visão é ser a principal instituição financeira do cooperado.

6 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

Neste capítulo será apresentado o que foi respondido após a aplicação dos questionários nas duas cooperativas, sendo possível fazer a análise das respostas com base no objetivo do trabalho que é verificar quais dos pontos da reforma questionados impactariam mais nas duas cooperativas estudadas.

As duas cooperativas até o momento da aplicação e entrega dos questionários não tinham absoluta certeza do que ainda seria aderido aos contratados trabalhistas de seus funcionários por não terem tido tempo hábil para uma reunião com os demais integrantes da cooperativa a respeito do assunto, porém, já tinham desejos que alguns pontos fossem colocados em vigor.

A questão de número um pergunta se a cooperativa pretende utilizar algum dos pontos alterados da reforma as respostas foram as seguintes, **Coop. A:** Se houver solicitação por parte dos funcionários, pelas férias fracionadas em três períodos sim, mas em relação aos demais pontos da reforma, acredito que não terá aplicação prática na cooperativa, **Coop. B:** Sim

A pergunta de número dois foi mais direta e queria saber quais pontos seriam aceitos e por que motivo seriam, **Coop. A:** Férias, por se tratar de uma solicitação vinda dos funcionários, que já haviam se manifestado por sua aplicação, e para a cooperativa proposta é interessante por ter períodos de 10 dias, o que facilita, pela demanda atual da cooperativa **Coop. B:** Não é possível afirmar quais serão utilizadas, pois elas gerarão impactos nos costumes, já postos, dos colaboradores. Entretanto, a mudança no tempo à disposição do colaborador, a possibilidade de acordo de banco de horas direto com o empregado, home office (tele trabalho), dispensa de homologação de rescisão de contrato de trabalho, rescisão de contrato por acordo (liberação do FGTS), são itens que considero relevantes e talvez possam ser utilizados. Com as respostas destas questões podemos notar a preocupação da cooperativa A com o interesse e solicitação de seus colaboradores em relação ao termo de férias que parceladas seriam boas tanto para o funcionário, mas para a cooperativa também que ficaria menos tempo sem ter o funcionário à disposição, enquanto a cooperativa B entende que algumas mudanças podem impactar nos costumes da cooperativa alterando de certa forma sua rotina institucional, mas almeja algumas mudanças nos contratos de trabalho.

Na questão de número três que pergunta sobre a adesão ao contrato de trabalho intermitente obtemos as seguintes respostas, **Coop. A:** Contrato intermitente, não terá aplicabilidade na cooperativa, pois precisamos dos funcionários sempre à disposição, todos os dias, em decorrência do fluxo de recebimento e distribuição de alimentos, **Coop. B:** Ainda não pretendemos, acredito que seja interessante para aquela pessoa que hoje trabalha de forma autônoma receber direitos que antes só eram disponibilizados a aqueles que trabalham em tempo integral na empresa. Na cooperativa A eles possuem o recebimento de alimentos vindos do produtor todos os dias por tanto, ter um funcionário à disposição apenas alguns dias ou algumas horas para eles não seria útil e viável. Para a cooperativa

B este tipo de contrato não será útil também, e poderá gerar gastos, acreditam que este tipo de contrato seja bom para as pessoas que prestam algum tipo de serviço de forma autônoma.

Em relação à questão de número quatro onde é questionado sobre a ferramenta de tele-trabalho é perguntado se a cooperativa tem interesse em utilizá-la e se sim por que, **Coop. A:** Não, em vista que, precisamos dos funcionários na empresa, por trabalhar paralelo a depósito no recebimento e destinação de produtos, bem como, emissão de notas fiscais de entrada e saída para os agricultores, no ato da entrega dos produtos e saída dos mesmos, **Coop. B:** Sim, pode ser uma opção utilizada. Não há uma definição ainda pois o modo de controle e a infraestrutura (acesso a informação) ainda não foi estudada. Podemos observar que a ferramenta de tele-trabalho onde o trabalhador exerce sua função de forma à distância para a cooperativa não teria aplicabilidade, pois, a presença dos funcionários é fundamental para auxiliar no recebimento e descarregamento dos alimentos dos caminhões no momento em que chegam até a unidade e outro funcionário para emitir as notas fiscais imediatamente ao descarregamento, já a cooperativa B por tratar de assuntos e serviços mais administrativos seria possível à implantação do tele-trabalho por não exigir a presença física do funcionário.

Outro ponto da nova reforma que é bem interessante para o funcionário e para o empregador são as férias parceláveis em até três períodos, por tanto na questão de número cinco foi questionado às cooperativas se utilizariam as férias parceladas, **Coop. A:** Sim, por tratar de um ponto solicitado pelos funcionários, e que favorece a cooperativa por se tratar períodos de tempo pequenos e razoáveis para o funcionário recuperar as energias, **Coop. B:** Não há uma definição quanto a isso ainda, entretanto entendemos ser importante o período de descanso ser de no mínimo 15 dias. Para a cooperativa A as férias em três períodos seria muito bom tanto para o funcionário que teria mais descanso durante o ano e bom para a cooperativa também por que ficaria menos tempo sem ter um funcionário à disposição que faria muita falta devido ao fato da cooperativa ter poucos funcionários, a cooperativa B não tem certeza ainda da sua aplicação por ter tido pouco para analisar os impactos tanto positivos como negativos desta aceitação, mas compreende que para o funcionário é bom ter o descanso de no mínimo 15 dias.

Como a lei nº 13.467 entrou em vigor a pouco tempo ambas as cooperativas não tiveram ainda como decidir exatamente o que será feito, então na questão de número seis foi questionado quando seria aplicado alguma alteração nos contratos e as respostas foram, **Coop. A:** Não será aplicado, **Coop. B:** Mediante acordo coletivo de trabalho.

Por último na questão de número sete foi pedido para cada cooperativa dar sua opinião sobre o que mudou na nova reforma trabalhista, se estas mudanças geram melhorias nas relações trabalhistas da cooperativa e se desta forma irá gerar um aumento no número de contratações, então foram obtidas as seguintes respostas, **Coop. A:** não concordo em grande parte com a reforma, pois quebra a coluna vertebral do movimento sindical. Fragiliza a representação na negociação e a capacidade de organização. Vai ampliar a desigualdade na relação entre trabalhador e patrão. Em nenhum país, flexibilizar a legislação trabalhista aumentou a massa salarial. Mas a previsão de parcelar as férias em três períodos atualiza a legislação e fica adequada com a realidade. Por vezes, é caro para o empregador substituir um funcionário um período tão longo. Mesmo que sejam fatiadas,

são parcelas razoáveis para que o trabalhador recupere as energias. Acredito que não irá aumentar o número de contratações, mas não tenho certeza sobre isso, **Coop. B**: não acredito que tais mudanças possam impactar em aumento das contratações. Acho, pessoalmente, que as mudanças são excelentes visto alguns cenários limitados que tínhamos em relação à CLT.

CONCLUSÃO

Após a análise das entrevistas foi possível observar que a nova reforma na CLT gerou várias mudanças que impactam diretamente no dia a dia das cooperativas estudadas no trabalho e na rotina de seus colaboradores.

Foi possível perceber que a nova reforma agrada mais a cooperativa B de maior porte, como podemos ver na resposta da última questão onde a cooperativa B diz que a reforma para ela é excelente, uma vez observada que a cooperativa B possui um número muito grande funcionários, então os acordos de trabalho e as novas formas de contratos regulados pela CLT teriam possivelmente uma maior aplicabilidade e eficácia desta nova reforma.

A cooperativa A considerada de pequeno porte e com poucos funcionários se posicionou contra a nova reforma. Como podemos ver no histórico desta cooperativa ela é composta por vários trabalhadores rurais, trabalhadores estes que são ligados diretamente com o seu sindicato. No artigo 579 da lei 13.467 de julho de 2017 fala que a contribuição sindical passa a ser opcional e no artigo 484-A onde diz que para os fins de rescisão de contrato assim diminuindo a burocracia, então podemos perceber que os sindicatos perdem força com a nova reforma.

Os trabalhadores rurais principalmente tem muita influência do seu sindicato e muitas vezes sentem-se amparados e seguros pelo sindicato. Com o enfraquecimento dos sindicatos nas relações dos contratos de trabalho a cooperativa A se posicionou contra esta reforma.

Sendo assim podemos concluir que a cooperativa B considerada de grande porte, com muitos colaboradores e com centrais em outras cidades e estados e do ramo de crédito considera que esta reforma é excelente em função de antiga lei possuir algumas limitações e hoje não existem mais como era o objetivo da reforma, fazer uma modernização nas relações trabalhistas. Para a cooperativa A considerada de pequeno porte do ramo de produção com uma única sede e poucos funcionários, é contra a reforma, pois ela retira o poder e afasta os sindicatos e o empregador dos trabalhadores. Sendo assim é possível concluir que para as cooperativas grandes com muitos funcionários a nova reforma é aceita de maneira positiva e observa-se que a aplicabilidade de vários pontos da reforma possui maior eficácia e aplicabilidade, e para as cooperativas pequenas e com poucos funcionários onde a relação com os colaboradores é mais próxima e protetiva, esta reforma é vista de maneira negativa uma vez que retira parte do poder do sindicato, e assim a relação empregador e empregados sejam mais restrita.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Que altera a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Seção 1, p. 1.

BIALOSKORSKI, Neto Sigismundo. **Aspectos Econômicos das Cooperativas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2006.

Cartilha Modernização Trabalhista. Disponível em: www.brasil.gov.br/trabalhista/baixe-a-cartilha-e-entenda-a-proposta-de-modernizacao. Acessado em: 12/07/2017

G1 Notícias: Nova reforma trabalhista. Disponível em <http://www.g1.com.br/noticias.htm> Acessado em: 01/10/2017.

GERAÇÃO COOPERAÇÃO. **como surgiu o cooperativismo**. Disponível em: <http://geracooperacao.com.br/como-surgiu-o-cooperativismo/>. Acessado em: 10.nov.2017

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

PORTAL DO COOPERATIVISMO FINANCEIRO. Os Pioneiros de Rochdale. Disponível em: <http://cooperativismodecredito.coop.br/cooperativismo/historia-do-cooperativismo/aci-alianca-cooperativa-internacional/>. Acessado em: 29/11/2017.

SICOOB. História do Cooperativismo. Disponível em: <http://www.sicoo BCE CREMEF.COM.BR/historia-do-cooperativismo>. Acessado em: 22/11/2017.

SISTEMA OCB. Ramos do Cooperativismo. Disponível em: <http://www.somoscooperativismo.coop.br/ramos>. Acessado em: 22/11/2017.

STEFANO, S.R. ZAMPIER, M. A.; GRZESZCZESZYN, G. **Cooperativas: características, gestão e relevância sócio-econômica para o Brasil**. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO – SEMEAD, 9, 2006, São Paulo. Anais... (São Paulo: [s.n.], 2006, 16p.

Revista de Gestão e Organizações Cooperativas – RGC. Colégio Politécnico – UFSM, Santa Maria RS, Vol. 01, Nº 02, 2º Sem. 2014