

## **Estudo de Processos Trabalhistas em Cooperativas Agropecuárias da Região Central do Estado do Rio Grande do Sul**

The Study of Labor Processes in Agriculture Cooperatives in the Central Region of Rio Grande do Sul State

### **Resumo**

O objetivo do presente artigo é analisar os processos trabalhistas em quatorze cooperativas agropecuárias da região central do Estado do Rio Grande do Sul nos últimos dez anos. A metodologia é qualitativa e descritiva. Quanto aos meios, a pesquisa foi documental e bibliográfica. A pesquisa revelou que não existe nenhum requerimento trabalhista que se destacasse, pois todos tinham uma quantidade relativamente equilibrada em números. Constatou-se que a quantidade de unidades de uma cooperativa também não está associada diretamente a quantidade de processos, pois notou-se que a cooperativa que mais possuía, tanto requerimentos trabalhistas como processos trabalhistas não era a que possuía mais unidades. Também pôde-se considerar que a quantidade de processos não tem relação com número de requerimentos trabalhistas. Acredita-se que tal estudo possa contribuir para a visualização de falhas dentro das cooperativas. Percebe-se ainda oportunidade de ampliação da mesma temática para outras regiões do estado do Rio Grande do Sul, podendo ser aplicado em outros ramos cooperativistas.

**Palavras-chave:** Cooperativas Agropecuárias. Processos Trabalhistas. Direito do Trabalho.

### **Abstract**

The objective of this article is to analyze the labor processes in fourteen agriculture cooperatives in the central region of Rio Grande do Sul State in the last ten years, The methodology is qualitative and descriptive. As for the means, the research was documentary and bibliographical. The survey revealed that there is no labor claim that stood out, as all had a relatively balanced number. It was observed that the number of units of a cooperative is also not associated directly with the number of labor processes, since it was noted that the cooperative that most possessed both labor and labor lawsuits was not the one that had more units. It could also be considered that the number of lawsuits is not related to the number of labor claims. It is believed that the survey can contribute to the visualization of failures in cooperatives. It is also possible to extend the same theme to other regions of Rio Grande do Sul State, and can be applied in other cooperative branches.

**Keywords:** Agriculture Cooperatives. Labor Process. Labor Law.

---

José Henrique Facco Garcia<sup>1</sup>, Roberto Oliveira Weber<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Instituto Federal Farroupilha, josehenriquefacco@hotmail.com

<sup>2</sup>Instituto Federal Farroupilha, roberto.weber@iffarroupilha.edu.br

## 1 Introdução

O desenvolvimento econômico do centro do estado do Rio Grande do Sul está ligado ao agronegócio. A vasta extensão de áreas destinadas a agricultura e pecuária incentivaram a criação de

empresas conectadas a esse setor. Como em qualquer ramo de negócio, existem grandes investidores que já estão consolidados no mercado e pequenos que buscam seu espaço em meio a essa concorrência.

A alternativa mais atraente e que está inserindo pequenos produtores ao mercado mantendo-os estáveis perante a alta concorrência é o sistema cooperativista, seu caráter de colaboração e ajuda mútua entre seus cooperados permite redução de custos e dá um maior destaque na oferta de seus produtos ao consumidor. O propósito de criar uma cooperativa se dá pelo seu caráter social, cultural e econômico, grupo de pessoas com objetivos comuns, as quais se unem para oferecer produtos à sociedade de forma mais rentável do que se estivessem sozinhas. O sistema cooperativista é uma forma de um determinado grupo de pessoas alcançarem seus objetivos comuns mediante cooperação entre os mesmos (BUTTENBENDER, 2008).

As vantagens de pertencer a um sistema cooperativista, vão além do amparo econômico e fiscal, sendo que, a principal delas é a oportunidade de indivíduos que antes estavam sozinhos, com menos condições de crescimento do negócio, em aumentarem sua competitividade e alavancarem suas rendas.

Tais vantagens vão além do progresso na produção, pois também facilita a aquisição de crédito e rateio dos custos. Cada sócio, de forma democrática, responsabiliza-se pela construção do capital social - capital esse que é variável, pois oscila de acordo com desassociação e associação de novos sócios (FARO, FARO, 2012).

De acordo com Pereira (2008), a cooperativa tem como finalidade prestar serviço aos membros, sendo que, não visa o lucro explorando o trabalho ou serviços de seus associados; sendo ainda a responsabilidade dos associados de forma limitada, ou seja, eles participam na proporção de suas quotas.

O fato das cooperativas proporcionarem melhores condições de trabalho resultou em um número crescente de novas unidades. Assim, como o futuro de inúmeras organizações, tem-se o sistema cooperativista como estratégia adotada para se manter competitivo, observando as peculiaridades e diferenças das leis trabalhistas, entre uma empresa e uma cooperativa.

A incidência de processos trabalhistas em uma cooperativa causa impactos negativos, os quais atingem tanto os cooperados como os colaboradores. No âmbito jurídico um juiz buscará a conciliação entre as partes, porém se a cooperativa for considerada culpada, ela deverá compensar com indenizações, refletindo em apreensão e receio. De tal modo, percebe-se a necessidade de cumprimento das leis trabalhistas como forma de precaução a possíveis adversidades que ferem a integridade do trabalhador.

Em meio a processos trabalhistas bastante complexos, os quais merecem maior atenção para serem solucionados, também se identificam, casos mais simples que poderiam ser evitados. Tais casos, mesmo que irrelevantes, têm poder de denegrir a imagem da cooperativa.

Segundo a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB, 2015), o sistema cooperativista está em constante expansão no país. Junto com tal desenvolvimento pressupõe-se que surgirão incertezas referentes a questões trabalhistas. Como se trata de uma doutrina nova verifica-se uma falta de estudos especializados em problemas trabalhistas referentes a cooperativas (CARDOSO, 2014).

Essa falta de conhecimento implica em possíveis equívocos, que podem ser evitados ou solucionados de forma que não acarrete sofrimento para o cooperado e não marque de forma negativa a imagem da cooperativa.

Em virtude do que foi mencionado percebe-se que o aumento de processos trabalhistas resulta em custos desnecessários para organizações, gastos que podem ser investidos para melhorar a relação entre organização e funcionários.

Partindo de um estudo de 8 de agosto de 2007 até 8 de agosto de 2017, foi realizada uma pesquisa em 14 cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense. Diante disso, percebe-se a problemática do trabalho: “Como incidem e quais as características dos processos trabalhistas presentes em 14 cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense?”

Dessa forma, visando responder a problemática desse estudo, o objetivo geral foi analisar os processos trabalhistas em quatorze cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense nos últimos dez anos. Os objetivos específicos foram: Verificar os processos trabalhistas encontrados nas 14 cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense, tendo como objeto de estudo dez anos atrás e expor os tipos de processos trabalhistas encontrados nas cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense.

Diante disso, justificou-se a realização do estudo na região Centro Ocidental Rio-grandense pela importância que o sistema cooperativista representa para o estado do Rio Grande do Sul. O fato de o estudo ser em 14 cooperativas está relacionado ao total de cooperativas agropecuárias da região em estudo.

Segundo a OCERGS (2018), o Rio Grande do Sul tem 426 cooperativas com um total de 2,8 milhões de associados, sendo destas, 128 cooperativas agropecuárias, com cerca de 333.378 produtores associados e 35.925 empregos diretos. De acordo com a pesquisa realizada pela Federação das Cooperativas Agropecuárias do estado do Rio Grande do Sul (FecoAgro/RS), as cooperativas agropecuárias do RS permanecem com sua atuação de 50% sobre a produção total da safra 2017/18 do Rio Grande do Sul. A estimativa é que em uma safra de 17,2 milhões de toneladas, as cooperativas recebem cerca de 8,5 milhões de toneladas.

O trabalho também é relevante para a comunidade acadêmica, visto a falta de bibliografia especializada na relação jurídico trabalhista das cooperativas. Dessa forma, evidenciou-se a interdisciplinaridade buscada em nossas instituições, eis que articula conhecimentos de disciplinas de áreas jurídicas, administrativas com disciplinas envolvendo o sistema cooperativista.

A pesquisa também se justifica, por servir de base teórica para futuros trabalhos acadêmicos relacionados ao tema cooperativismo.

O dado trabalho discorre, além da introdução, uma revisão teórica, posteriormente, o método de investigação empregado, os resultados e discussão do estudo realizado e, por fim, as considerações finais da presente pesquisa.

## **2 Revisão Teórica**

### **2.1 Histórico do Cooperativismo**

Segundo Pongitor (2013), o sistema cooperativista teve sua origem na Europa, no início do século XIX, como uma possível resposta para problemas como a falta de empregos, em virtude da Revolução Industrial. Com o passar dos anos o sistema cooperativista se tornou uma ferramenta para o desenvolvimento de pessoas menos favorecidas, tanto economicamente como socialmente. Seu resultado foi o crescimento da economia proveniente do progresso da classe média mundial.

Cooperativas não são criadas só no âmbito rural, mas também existem cooperativas dos mais variados setores de atividade como, turismo, lazer, habitacional, mineral, educacional, de trabalho, saúde, dentre outras. Também podem ser divididas pelo seu propósito como, crédito, produção e consumo. No setor rural nota-se uma repercussão positiva que está servindo de exemplo para cada vez mais produtores procurarem se associar. Fatores como facilidade e amparo a produtores na aquisição de insumos e tecnologia, assim como a agilidade no escoamento da produção e auxílio no comércio de produtos primários (FEIJÓ 2011). “A saída é a união participativa e cooperativa” (NEVES, 2005, p. 41).

### **2.2 Definição e Características das Cooperativas**

Segundo Buttenbender (2008), cooperativas são organizações de pessoas físicas e em algumas exceções pessoas jurídicas, com objetivos em comum. Buscam melhorias na situação econômica, mediante acordo voluntário visa-se a cooperação de todos, atingir objetivos que não se conseguiria alcançar trabalhando de forma isolada. A Lei nº 5.764/71, no seu artigo 4º, assim preceitua “As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades” (BRASIL, 1971).

“A base do sucesso de uma cooperativa está na participação ativa dos cooperados em todas as suas ações, incluindo o planejamento, a execução e a avaliação das atividades” (MIELKE, 2010. p. 96). Tais conceitos cooperativistas buscam expressar a visão de diferentes autores, bem como seu objetivo real, o qual tem por finalidade trazer equiparidade de benefícios entre associados na busca por desenvolvimento. Deseja-se destacar determinadas características essenciais, as quais definem o modelo de pensamento do sistema cooperativista.

### **2.3 Características do Direito do Trabalho**

Bomfim (2015) afirma que, em um passado muito distante o termo trabalho tinha como significado algo ruim, um “castigo”. Hoje a palavra trabalho significa o ato físico de uma pessoa, o qual gera um resultado. O processo de industrialização gerou aumento de empregos, esses trabalhadores prestavam serviço a um terceiro, ou seja, recebiam ordens para realizar uma atividade produtiva em troca de uma remuneração em dinheiro. Surge então o Direito do Trabalho, leis que regulamentam a relação entre empregado (colaborador) e empregador.

De acordo com Martins (2014b), o princípio fundamental do Direito do Trabalho é proteger o trabalhador. Para isso são criadas leis, as quais estabelecem condições mínimas de direito ao

trabalhador. Participa também por meio de normas sociais que objetivam a conciliação de conflitos entre empregado (colaborador) e empregador (dono do negócio).

Quanto aos ramos cooperativistas, (JERÔNIMO; MARASCHIN; SILVA, 2006) classificam as cooperativas agropecuárias em quatro tipos: cooperativas locais, cooperativas regionais, cooperativas de barganha e *marketing cooperatives*.

As cooperativas locais são monopolistas e visam economia de escala (aumento da produção reduz custos) e escopo (produção em uma unidade de forma conjunta é superior a produção de duas unidades). Nas cooperativas regionais procura-se trabalhar em mais de um setor como prestação de serviços, compra de insumos e venda de produtos aos agricultores (JERÔNIMO; MARASCHIN; SILVA, 2006).

Como cooperativas de barganha trabalham com commodities perecíveis, têm como objetivo aumentar a margem de lucro dos produtores, para isso elas buscam falhas no mercado criando momentos de oportunismo para alavancar o preço dos produtos. Já o ramo do *marketing cooperatives* têm por intuito competir com organizações não cooperativas, buscando melhores preços aos seus produtos (JERÔNIMO; MARASCHIN; SILVA, 2006).

## 2.4 Problemas Trabalhistas em Cooperativas Gaúchas

Esse item do trabalho expõe conceitos dos requerimentos trabalhistas encontrados no estudo feito nas cooperativas gaúchas conforme o (Quadro 2, acrescentado nos resultados e discussão), e tais informações visam esclarecer e aumentar o conhecimento sobre os pedidos dos trabalhadores realizados na justiça do trabalho presentes no estado do Rio Grande do Sul.

No sentido do direito do trabalho a palavra “adicional” tem significado de aumento, ou seja, é um extra que o empregado recebe por desempenhar determinada atividade em circunstâncias mais gravosas. Estão divididos em adicional de horas extras, noturno, de insalubridade, de periculosidade e de transferência (MARTINS, 2015).

Em relação ao adicional de horas extras, a legislação trabalhista vigente determina que a duração normal do trabalho seja de 8 horas diárias e 44 horas semanais, porém permite que o trabalhador execute até 2 horas diárias além das 8 horas normais, desde que seja mediante acordo entre empregado e empregador, tendo ainda que ter remuneração de no mínimo 50% acima do valor da hora normal, (MARQUES, 2016).

Segundo Rocha (2009), o adicional noturno deve ser pago ao trabalhador que desempenha sua atividade à noite, sendo considerado o período das 22h às 5h para o trabalhador urbano, 21h às 5h para trabalhador rural que trabalha na lavoura e 20h às 4h para o trabalhador rural que realiza atividade na área da pecuária. Tal atividade deve ser remunerada com adicional de 20% sobre a hora normal diurna ao trabalhador urbano e adicional de 25% sobre a hora diurna ao trabalhador rural, tal remuneração deve ser superior ao horário diurno, por ser considerado um trabalho mais penoso que o diurno.

Portella (2014) afirma, o adicional de insalubridade é um direito ao trabalhador que executa atividades sobre o efeito de agentes nocivos à saúde, pode ser dividido em três níveis mínimo, com adicional de 10%; médio, com adicional de 20%; e máximo, com adicional de 40%. A análise é feita de forma qualitativa e quantitativa. Na qualitativa são observados ruídos, pressões hiperbáricas, vibrações e poeira. Na quantitativa são observados o frio, umidade e agentes biológicos.

Conforme Boskovic (2010) o adicional de periculosidade é um valor de acréscimo sobre o salário do trabalhador que está sob o risco de atividades perigosas. A principal diferença entre o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade é que o trabalho insalubre é prejudicial à saúde com risco de doenças, já no trabalho perigoso o trabalhador está sob o risco de morte.

Segundo Martins (2015) o pagamento do adicional por tempo de serviço, a propósito não deve ser chamado de adicional, pois é uma gratificação paga ao colaborador pelo tempo que realiza atividades na empresa, também é conhecido como anuênio ou quinquênio.

Martins (2014a) afirma que acidente é tudo aquilo que acontece de imprevisto e resulta em algum dano. Sendo considerado acidente de trabalho, o ato que resultou em acidente dentro do lapso temporal de trabalho desempenhado na empresa, causando redução ou perda, seja ela, permanente ou temporária da aptidão ao trabalho. São todos aqueles eventos acidentais que ocorrem em função do trabalho. Martins (2014b) segue explicando o conceito de doença profissional, é todo mal à saúde causado pela atividade ligada ao trabalho, são causadas por agentes químicos, biológicos ou físicos. Exemplos de doenças que não são consideradas doenças do trabalho são: doença degenerativa, osteoporose, esclerose e as que não produzem incapacidade laborativa.

A partir do momento que o assédio moral acontece dentro de uma empresa ele deixa de ser apenas um conflito interpessoal e passa a ser de responsabilidade também da empresa. O assédio moral pode ser desencadeado por meio de alguns exemplos como, um ambiente organizacional extremamente competitivo, disputa por cargos mais atrativos e metas inatingíveis. O assédio moral está ligado a todas as ações que levam um terceiro a humilhação e situações constrangedoras, relações negativas e condutas desumanas, seus efeitos podem ser desilusão, ansiedade, estresse e depressão. (NUNES, CUGNIER, TOLFO, 2014).

Os EPI's são considerados todos os utensílios de proteção individual utilizados para preservar a integridade física e a saúde do colaborador, exemplos, luvas, macacões, abafadores de ruídos, máscaras, botas, capacetes e cintos de segurança. O mesmo serve para os EPC's, porém esses são considerados os equipamentos de proteção coletiva, exemplos, protetores de máquinas, alarme de incêndio, placas sinalizadoras, corrimão, piso antiderrapante e ventiladores (MARTINS, et al., 2013).

Rocha (2009) relata que conforme Lei n° 7.418 de 1985 o trabalhador ganhou o direito de receber vale-transporte para locomoção até o local de trabalho, sendo que esse valor não deve ser pago diretamente ao trabalhador e pode ser descontado respeitando o limite de 6% em relação ao seu salário base.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Curia (2013), o descanso semanal remunerado é um dia de repouso durante a semana que o trabalhador tem direito de não ir trabalhar, é indicado que essa folga seja aos domingos, porém não é obrigatório. A lei exige que o trabalhador não fique mais do que sete dias sem receber a folga, ou seja, não poderá tirar a folga no dia 1 de dezembro e depois no dia 9 de dezembro, pois ultrapassará o limite de 7 dias. Também é determinado que o descanso não seja menor que 24 horas, ou seja, não pode dividir metade das horas em dois dias, há ainda casos de contrato de trabalho que determinam que a jornada de trabalho de 12 horas deve ser compensada com 36 horas de descanso antes da próxima jornada de trabalho.

Por meio do Art. 461 da CLT, (CURIA, CÉSPERES, NICOLETTI, 2013), é proibida a diferença salarial para o trabalhador que desempenha a mesma atividade no mesmo local para o mesmo

empregador, sem que haja distinção de gênero, idade ou nacionalidade. Observam-se exceções para o trabalhador que ultrapassa tempo de serviço de 2 anos, diferença de produtividade.

Segundo Gabardo (2011) desvio de função e acúmulo de função são dois problemas trabalhistas que estão associados, porém possuem características diferentes. O acúmulo de funções configura-se pelo desempenho de atividades que excedam o que foi definido em contrato, são atividades que exigem do trabalhador maior responsabilidade ou aumentam seu desgaste físico. Já o desvio de função é caracterizado apenas pelo ato de desempenhar outra atividade que não seja a definida no contrato de trabalho.

Neste ponto, verifica-se o parecer que os autores têm em relação a leis pertinentes a jornada de trabalho. Nota-se que existem contextos confusos, os quais acarretam em dúvidas, como é o caso do novo Código Civil, que implicou em mudanças na Lei nº 5.764/71, (BRASIL, 1971), sem que houvesse uma explicação compreensiva. Martins (2014b) cita, conforme estabelecido por lei, que existem regras que impõem limite de tempo na jornada de trabalho (significa as horas diárias que o trabalhador fica à disposição do empregador) de pessoas que exercem determinada atividade de forma subordinada, de forma que se encaixem nos requisitos que caracterizam vínculo empregatício. A medicina e segurança do trabalho estabeleceram direitos de ordem pública, os quais prezam pela integridade da qualidade de vida do subordinado. Os aspectos destacados na duração da jornada de trabalho são: sociais, econômicos e biológicos.

Conforme Bomfim (2015), o fator social está relacionado ao tempo que o trabalhador fica longe de sua família e amigos, implicando em exclusão social e possíveis problemas relacionados à depressão. Destaca-se também o fato de um trabalhador que executa determinada tarefa diária de forma prolongada por um longo período, oferecer menor vantagem econômica ao empregador, pois entende-se que um colaborador estressado e cansado possui menor rendimento, mesmo que de certa forma ele esteja trabalhando mais horas por dia. Os fatores biológicos se destacam pela importância de impor um limite na duração do trabalho diário, ressaltando os malefícios que o excesso de trabalho traz ao colaborador como cansaço e fadiga, ocasionando futuramente problemas mentais e físicos.

Martins (2015) cita que para os colaboradores que possuem jornada de trabalho de oito horas diárias, ou seja, quarenta e quatro horas semanais e necessitam fazer horas extras, a lei permite o acréscimo de até duas horas extras diárias ou a compensação de jornada, ou seja, o trabalhador pode optar por trabalhar mais horas em um dia, mas em contrapartida ocorrerá a compensação em outro, desde que não exceda o prazo de um ano. A CLT destaca que não se encaixam como horas extraordinárias as variações de cinco minutos diários, desde que não ultrapassem o limite de dez minutos, porém quando se caracteriza horas extras, deverá constar sob a forma de contrato coletivo entre empregado e empregador a remuneração de pelo menos 20 % a mais do valor da hora normal.

O Quadro 1 apresenta os conceitos acerca dos requerimentos trabalhistas encontrados nas cooperativas definidas como objeto de estudo.

Quadro 1 - Conceitos sobre os requerimentos trabalhistas encontrados nas cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense

Autor	Conceito
Boskovic (2010)	Adicional de periculosidade: Adicional ao salário do colaborador que está realizando suas atividades sob o risco de morte.
Curia (2013)	Descanso semanal: O colaborador possui o direito de um dia de repouso durante a semana, a CLT impõe que não ultrapasse 7 dias sem receber a folga.
Curia (2013)	Diferença salarial: É proibida a diferença salarial para o colaborador que designa a mesma tarefa, exceto quando ultrapassa 2 anos de atividade.
Curia (2013)	Vínculo de emprego: Para configurar uma relação de emprego são necessários, pessoalidade habitualidade, subordinação e onerosidade.
Gabardo (2011)	Acumulo de função: É a pratica de atividades que excedam o que foi fixado no contrato.
Gabardo (2011)	Desvio de função: Caracteriza-se pela ação de praticar outra atividade que não foi definida no contrato.
Marques (2016)	Adicional de horas extras: Permissão de no máximo 2h a mais das 8h diárias, não excedendo 44h semanais, com remuneração no mínimo 50% a mais do valor da hora normal.
Martins (2014a)	Acidente de trabalho: Todo evento acidental ocorrido em virtude do trabalho que resultou em perda ou redução, permanente ou temporária da capacidade de trabalhar.
Martins (2014b)	Jornada de trabalho: Período de 8h diárias ou 44h semanais que o colaborador fica à disposição da empresa.
Martins (2014b)	Doença profissional: Toda calamidade causada à saúde.
Martins (2015)	Adicional por tempo de serviço: Gratificação paga ao trabalhador devido ao tempo que atua na empresa.
Martins et al. (2013)	EPI's e EPC's: Utensílios de proteção individual e coletiva, utilizados para garantir a integridade física e a saúde do trabalhador.
Nunes, Cugnier, Tolfo (2014)	Assédio moral: Toda ação que leva uma pessoa a humilhação.

Portella (2014)	Adicional de insalubridade: O empregador deve pagar um adicional de 10%, 20% ou 30% ao trabalhador que exerce atividade sobre impacto de agentes nocivos à saúde.
Rocha (2009)	Adicional noturno: Determina-se um adicional de 20% sobre a remuneração do trabalhador urbano noturno, em relação ao diurno e 25% ao trabalhador rural noturno, em relação ao diurno.
Rocha (2009)	Vale-transporte: Quantia recebida sob a remuneração para deslocamento até o local de trabalho. Sendo previsto o desconto de até 6% referente ao salário base.

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Martins (2015), descreve a norma estabelecida pela CLT, que estabelece intervalos diários previstos em lei por meio da medicina e segurança do trabalho, a qual impõe um período de descanso diário ao colaborador, o mesmo visa impedir danos ao organismo. Porém, existem casos de intervalos não previstos em lei, como por exemplo o caso de um trabalhador que inicia suas atividades das 8 horas até as 17 horas e 30 minutos, o mesmo possui um intervalo de 1 hora para alimentação e 2 intervalos de 15 minutos. A lei diz que esses 2 intervalos de 15 minutos, os quais totalizam 30 minutos diários não estão previstos em lei e por conta disso é de responsabilidade do empregador e de direito ao pagamento de horas extras ao colaborador.

Batalha (2011) destaca a desconformidade entre a nova Lei nº 10.406, (BRASIL, 2002), que introduz o novo Código Civil e a Lei nº 5.764/71, (BRASIL, 1971). A Lei nº 10.406, (BRASIL, 2002), cita a possibilidade de se ter uma cooperativa sem capital social.

De fato, consta no artigo 1.094, inciso I, do novel diploma, que é uma das características das sociedades cooperativas a variabilidade ou dispensa do capital social. A lei nº 5764/71 estipula como característica a variabilidade do capital social (artigo 4º, inciso II), enquanto em seu artigo 21, inciso III, consta que o estatuto da sociedade deverá indicar “o capital mínimo”, não prevendo a possibilidade de se ter cooperativa sem capital social (BATALHA, 2011, p. 252).

Segundo a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), artigo 2º, § 1º, tem-se que a última lei estabelecida revoga a anterior, mesmo que elas sejam incompatíveis. Entende-se então que, o novo Código Civil revogou a lei nº 5.764/71, (BRASIL, 1971) passando a ser aceitável a existência de cooperativas sem que haja capital social.

Outro exemplo de inconformidade entre o novo Código Civil com a Lei nº 5.764/71, (BRASIL, 1971), está relacionado ao número mínimo de cooperados para a criação de uma sociedade cooperativista.

“O novo Código Civil eleva à condição de característica da cooperativa o concurso de sócios em número mínimo necessário a compor a administração da sociedade. Não reproduz, portanto, o número mínimo de constituintes de uma cooperativa taxativamente fixado em vinte pelo art. 6º da Lei 5.764/71” (BATALHA 2011, p. 253).

Verifica-se que é comum em legislações estrangeiras o número médio em torno de 5 associados em uma cooperativa, média bem abaixo do mínimo de 20 associados exigidos pelo novo Código Civil. Nota-se a necessidade de melhorias na coerência entre legislações, a fim de preservar a identidade do sistema cooperativista.

### 3 Metodologia

Para a classificação da pesquisa, utilizou-se como apoio a taxionomia apontada por Vergara (2010), a qual qualifica em relação aos fins e em relação aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa foi qualitativa e descritiva. Quanto aos meios, documental e bibliográfica.

O cenário de investigação compreendeu as 14 cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense, de tal forma que, os processos foram analisados com gestores da área jurídica responsáveis pelas cooperativas, em escritórios de advocacia terceirizados ou de forma online, por meio de consulta à jurisprudência (decisões judiciais) nos sites dos tribunais especializados sobre a temática da 4ª região Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e Tribunal Regional Federal (TRF), ou em pesquisas nos documentos do Ministério Público do Trabalho.

Tal estudo tinha como principal propósito entrar em contato com gestores das cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense, porém após conversar com responsáveis de quatro cooperativas questionando se poderia acessar os documentos jurídicos das mesmas, percebeu-se que os gestores não se sentiram à vontade em entregar os documentos e tão pouco aceitaram falar sobre o assunto. Então, avançou-se para o próximo passo do estudo, uma pesquisa jurisprudencial bibliográfica no Tribunal Regional do Trabalho Quarta Região (TRT 4), com a intenção de encontrar os processos trabalhistas de 2º grau, isto é, aqueles que as cooperativas não concordaram com o resultado da sentença de primeiro grau e recorreram, resumindo, aqueles processos em que as duas partes não chegaram a um acordo.

O estudo tem como base a região Centro Ocidental Rio-grandense, pela importância que o sistema cooperativista representa para o estado do Rio Grande do Sul. A pesquisa foi realizada em 14 cooperativas pois é o total de cooperativas agropecuárias da região em estudo.

O estudo também é interessante para a comunidade acadêmica, tendo em vista a falta de bibliografia especializada na relação jurídico trabalhista das cooperativas. Dessa forma, serve também de base teórica para futuras pesquisas relacionadas ao tema cooperativismo.

Se configurou como pesquisa documental pelo fato da análise que foi realizada para se encontrar os processos trabalhistas ter sido em documentos jurídicos por meio de pesquisa online no TRT 4. Após entrar no site do TRT 4, acessou-se a unidade (consultas), dando sequência no item da jurisprudência (decisões de 2º grau). Para acessar os processos bastou colocar o nome da cooperativa que se desejava coletar as informações e o período (data).

A pesquisa se caracterizou como bibliográfica, pois utilizou-se de estudos feitos em trabalhos, livros e artigos já publicados, buscando-se conceitos de cooperativistas, ramos de cooperativas, início do sistema cooperado no Brasil e no mundo. Foram realizadas pesquisas para um maior entendimento acerca dos conceitos de, direito de trabalho, relação de emprego, jornada de trabalho, horas extras, doença profissional, acidente de trabalho, diferença salarial, adicional noturno, desvio de função,

acúmulo de funções, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, descanso semanal remunerado, não fornecimento de EPI's ou EPC's,, assédio moral, intervalo intrajornada, adicional de tempo de serviço, transporte e vínculo de emprego.

O estudo teve como finalidade analisar os processos trabalhistas que as cooperativas enfrentaram no período de 8 de agosto de 2007 até 8 de agosto de 2017. Por não consentimento de gestores responsáveis pelas cooperativas de acessar os documentos jurídicos internos, os quais possuíam informações a respeito dos processos trabalhistas de 1º grau, o estudo seguiu outra linha, uma pesquisa bibliográfica online jurisprudencial TRT 4. No TRT primeiramente foi identificado quais eram as cooperativas que possuíam processos de 2º grau, imediatamente foi apontada a quantidade de processos de cada cooperativa e identificados os que eram considerados como problemas trabalhistas.

Posteriormente, foi feita uma verificação dos maiores problemas enfrentados e, em seguida, os mesmos foram projetados em tabelas e gráfico para uma melhor compreensão dos resultados. Foi utilizado o programa MS Excel® para o desenvolvimento do gráfico. Por fim, buscou-se identificar um possível plano de ação que minimizassem tais problemas trabalhistas do mesmo gênero.

#### 4 Resultados e discussão

O Quadro 2 tem como propósito expor as cooperativas definidas como objeto de estudo e município que se encontram, sendo todas localizadas na região central do estado.

Quadro 2 – Cooperativas agropecuárias situadas na Região Central do estado do Rio Grande do Sul

<b>Cooperativa</b>	<b>Município</b>
<b>AGROPAN</b>	Tupanciretã
<b>AGROSAM</b>	Restinga Seca
<b>CAMNPAL</b>	Nova Palma
<b>CAMSUL</b>	Santa Maria
<b>CASJL</b>	Jaguari
<b>COAGRIJAL</b>	Jaguari
<b>COAVISUL</b>	São Vicente do Sul
<b>COOMAT</b>	Toropi
<b>COOPARCENTRO</b>	Santa Maria
<b>COOPERAGRO</b>	São Pedro do Sul
<b>COOPERAGUDO</b>	Agudo
<b>COPERSEPÉ</b>	São Sepé

<b>COTRIJUC</b>	Júlio de Castilhos
-----------------	--------------------

Fonte: Sistema OCERGS (2014).

A Tabela 1, visa demonstrar a relação entre o número de unidades de cada uma das 14 cooperativas agropecuárias definidas como objeto de estudo e o número de processos trabalhistas encontrados. O estudo teve como base um lapso temporal de 10 anos com data definida de 10 de agosto de 2007 até 10 de agosto de 2017.

Tabela 1 – Número de unidades de cada cooperativa e número de processos trabalhistas de segundo grau, (2007-2017).

<b>Nome da cooperativa</b>	<b>Número de unidades</b>	<b>Número de processos trabalhistas de segundo grau</b>
<b>COTRISEL</b>	7	17
<b>COTRIJUC</b>	11	10
<b>COAGRIJAL</b>	3	9
<b>AGROPAN</b>	14	8
<b>CAMNPAL</b>	10	4
<b>COOMAT</b>	2	2
<b>COOPERAGUDO</b>	2	2
<b>COOPARCENTRO</b>	6	1
<b>AGROSAM</b>	1	0
<b>CAMSUL</b>	1	0
<b>CASJL</b>	2	0
<b>COAVISUL</b>	1	0
<b>COOPERAGRO</b>	1	0
<b>COPERSEPÉ</b>	1	0
<b>TOTAL</b>	46	53

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

Após pesquisa bibliográfica jurisprudencial no TRT 4, verificou-se que apenas 8 cooperativas possuíam processos trabalhistas de segundo grau, lembrando que tais processos são aqueles em que a parte acusada não aceita a sentença imposta em primeira instância (quando o processo é julgado por juízes) e recorre da decisão do processo elevando-o à segunda instância, ou seja, quando ele é julgado por desembargadores.

A cooperativa que mais possui processos trabalhistas de segundo grau é a COTRISEL, com sede no município de São Sepé e possuindo 7 unidades. A cooperativa possui ao todo 17 processos; em seguida tem-se a COTRIJUC, com sede no município de Júlio de Castilhos e 10 processos; após visualiza-se a COAGRIJAL com sede localizada no município de Jaguari a cooperativa possui 3 unidades e 9 processos; a AGROPAN possui sede localizada no município de Tupanciretã, possui 14 unidades e 8 processos; com sede no município de Nova Palma, a CAMNPAL possui 10 unidades e 4 processos; a COOPERAGUDO tem sua sede localizada no município de Agudo, possui 2 unidades e 2 processos; a COOPARCENTRO com sede localizada em Santa Maria, possui 6 unidades e 1 processo. A COOMAT tem sede localizada no município de Toropi e também possui 2 unidades e 2 processos; a COOPERAGRO está localizada no município de São Pedro do Sul, possui uma unidade e nenhum processo; a CAMSUL está localizada em Santa Maria, possui uma unidade e nenhum processo; a AGROSAM está localizada no município de Restinga Seca, possui uma unidade e nenhum processo; a CASJL tem sua sede no município de Jaguari, possui duas unidades e nenhum processo; a COPERSEPÈ está localizada no município de São Sepé, possui uma unidade e nenhum processo; a COAVISUL está localizada no município de São Vicente do Sul, possui uma unidade e nenhum processo.

A Tabela 2 demonstra os tipos de requerimentos trabalhistas encontrados dentro dos 53 processos trabalhistas de segundo grau verificados nas 14 cooperativas agropecuárias da Mesorregião Centro Oriental Rio-grandense.

Tabela 2 – Relação número de requerimentos trabalhistas, (2007-2017).

<b>Requerimentos trabalhistas encontrados dentro dos processos</b>	<b>Número de requerimentos trabalhistas</b>	<b>de Relação n° de requerimentos trabalhistas em %</b>
<b>1- Horas extras</b>	9	16,363%
<b>2- Acidente de trabalho</b>	8	14,545%
<b>3- Diferença salarial</b>	6	10,909%
<b>4- Adicional noturno</b>	5	9,090%
<b>5- Desvio de função</b>	5	9,090%
<b>6- Doença profissional</b>	4	7,272%
<b>7- Adicional de insalubridade</b>	3	5,454%
<b>8- Adicional de periculosidade</b>	3	5,454%
<b>9-Intervalo intrajornada</b>	3	5,454%
<b>10- Assédio moral</b>	2	3,636%

<b>11- Vínculo de emprego</b>	2	3,636%
<b>12- Acúmulo de funções</b>	1	1,818%
<b>13- Adicional de tempo e serviço</b>	1	1,818%
<b>14- Descanso semanal remunerado</b>	1	1,818%
<b>15- Não fornecimento de EPI's ou EPC's Transporte</b>	1	1,818%
<b>16- Transporte</b>	1	1,818%
<b>Total</b>	55	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

A Tabela 2 revela a quantidade de requerimentos trabalhistas dentro dos 53 processos trabalhistas de segundo grau pesquisados no TRT 4, a respeito das 14 cooperativas agropecuárias em estudo.

Foram encontrados um total de 55 requerimentos, divididos em: horas extras totalizando 9 requerimentos trabalhistas, representando 16,363%; doença profissional com 4 requerimentos e representando 7,272%; acidente de trabalho com 8 requerimentos e representando 14,545%; diferença salarial com 6 requerimentos e representando 10,909%; adicional noturno com 5 requerimentos representando 9,09%; desvio de função também com 5 requerimentos representando 9,09%; acúmulo de funções com 1 requerimento representando 1,818%; adicional de insalubridade com 3 requerimentos representando 5,454%; adicional de periculosidade também com 3 requerimento representando 5,454%; repouso semanal remunerado com 1 requerimento representando 1,818%; não fornecimento de EPI's ou EPC's com 1 requerimento representando 1,818%; assédio moral com 2 requerimentos representando 3,636%; intervalo intrajornada com 3 requerimento representando 5,454%; adicional de tempo de serviço com 1 requerimento representando 1,818%; transporte com 1 requerimento representando 1,818%; e vínculo de emprego também com 1 requerimento representando 1,818%.

A Tabela 3 faz uma relação entre a quantidade de requerimentos trabalhistas encontrados nos processos trabalhistas de segundo grau e os compara entre as 14 cooperativas em estudo.

Tabela 3 – Relação número de requerimentos trabalhistas por cooperativa, (2007-2017).

<b>Nome da cooperativa</b>	<b>Número de requerimentos trabalhistas encontrados nos processos de segundo grau</b>	<b>Relação número de requerimentos trabalhistas %</b>
<b>COTRISEL</b>	25	45,454%
<b>AGROPAN</b>	15	27,272%
<b>COOMAT</b>	5	9,090%

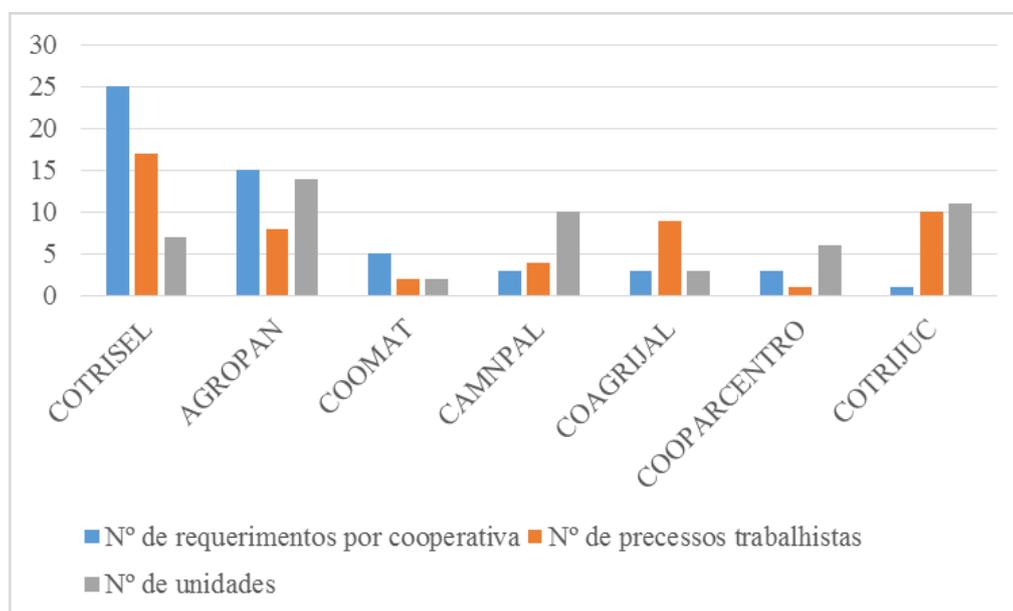
<b>CAMNPAL</b>	3	5,454%
<b>COAGRIJAL</b>	3	5,454%
<b>COOPARCENTRO</b>	3	5,454%
<b>COTRIJUC</b>	1	1,818%
<b>AGROSAM</b>	0	0%
<b>CAMSUL</b>	0	0%
<b>CASJL</b>	0	0%
<b>COAVISUL</b>	0	0%
<b>COOPERAGRO</b>	0	0%
<b>COOPERAGUDO</b>	0	0%
<b>COPERSEPÉ</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	55	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

A Tabela 3 expõem as cooperativas que mais possuem requerimentos trabalhistas encontrados nos processos verificados, nota-se que a cooperativa que mais possui requerimentos é a COTRISEL, com 25 requerimentos e representando 45,454% dos requerimentos trabalhistas encontrados; em segundo lugar está a AGROPAN com 15 requerimentos e representando 27,272%; em terceiro lugar a COOMAT com 5 requerimentos e 9,09%; em quarto lugar estão COOPARCENTRO, COAGRIJAL e CAMNPAL com 3 requerimentos e 5,454%; em quinto lugar tem-se a COTRIJUC com 1 requerimento e 1,818%; as cooperativas COOPERAGRO, CAMSUL, AGROSAM, COOPERAGUDO, CASJL, COPERSEPÉ e COAVISUL não encontrou-se nenhum requerimento trabalhista. Ressalta-se que o fato de algumas cooperativas não possuírem nenhum requerimento trabalhista não significa que elas não possuem processos de segundo grau, como é o caso da COOPERAGUDO que possui 2 processos trabalhistas de segundo grau, e nenhum requerimento trabalhista.

O Gráfico 1 faz uma comparação entre o número de unidades que cada cooperativa possui, relacionando com o número de processos trabalhistas de segundo grau e número de requerimentos trabalhistas encontrados em cada cooperativa.

Gráfico 1 – Comparativo número de unidades em relação ao número de processos e requerimentos trabalhistas por cooperativa (2007-2017).



Fonte: Elaborado pelo autor (2017).

O Gráfico 1 foi criado a fim de expor e comparar de forma mais clara o estudo realizado em cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Riograndense. Pode-se observar que não existe uma relação direta entre o número de unidades com a quantidade de processos nem requerimentos trabalhistas, pois o fato de uma cooperativa possuir mais unidades não acarreta em mais requerimentos ou processos. AGROPAN é a cooperativa que mais possui unidades (14), porém é a 4ª em número de processos trabalhistas de segundo grau (8) e 2ª em número de requerimentos trabalhistas (15). A COTRIJUC é a segunda cooperativa que mais possui unidades (11), é a 2ª em número de processos trabalhistas (10) e a 7ª em número de requerimentos (1). A CAMNPAL é a 3ª cooperativa com mais unidades (10), 5ª em número de processos (4) e 4ª em número de requerimentos (3). A COTRISEL está em 4º lugar em número de unidades (7), a 1ª em número de processos e 1ª em número de requerimentos (25). A COOPARCENTRO está em 5º lugar em número de unidades (6), 8ª em número de processos e em 4º em número de requerimentos.

Durante o andamento do estudo visualizou-se que dentre os processos encontrados, 7 eram referentes a enquadramento sindical em que os recorridos eram sindicatos e não colaboradores das cooperativas, sendo assim, estes não foram incluídos nas tabelas, já que a principal causa era enquadramento sindical de postos de combustíveis que não estavam vinculados à categoria. A solução proposta nesse caso é uma maior verificação quando uma cooperativa pretende desempenhar outros ramos como é o caso de postos de combustíveis e venda de lubrificantes, sendo necessário avaliar os pré requisitos para desempenhar tal atividade sem que se viole as leis estabelecidas.

Os requerimentos relacionados à diferença salarial, desvio de função, adicional noturno e transporte tinham como causa, funcionários de cooperativas que estavam trabalhando como vigilantes, sem estarem vinculados ao sindicato da categoria. Sendo assim, os mesmos tinham direito ao enquadramento sindical caracterizando desvio de função e ainda deveriam receber salário compatível

com a categoria e adicional noturno por trabalhar entre o período de 22h às 5h, conforme citado anteriormente (ROCHA, 2009). Em relação ao transporte, o trabalhador estava cobrando o deslocamento até a empresa, o qual é definido desde 1985 como direito do trabalhador de receber vale-transporte, (ROCHA, 2009) citado anteriormente. A sugestão nesse caso seria os gestores da cooperativa prestarem mais atenção se a atividade que o funcionário vai desempenhar está vinculada a algum sindicato, pois se existe um sindicato da categoria, é obrigação da cooperativa pagar os direitos previstos ao trabalhador.

Além dos processos citados anteriormente, encontrou-se ainda aqueles em que o recorrido era a União e também não foram acrescentados nas tabelas, pois não eram processos envolvendo colaboradores das cooperativas. Tais processos são resultantes de problemas trabalhistas como, cobrança de horas extras em que após o pagamento de anos anteriores trabalhados, também deve ser corrigido o pagamento das contribuições previdenciárias, ou seja, após o colaborador entrar com um processo contra a cooperativa e ganhar, a União entra com outro processo para cobrança de contribuições previdenciárias dos mesmos anos que o colaborador recebeu correção, pois a contribuição com a União também deve ser corrigida.

Seguindo a mesma linha encontram-se os requerimentos relacionados também ao adicional noturno, diferença salarial e desvio de função, porém no mesmo processo encontra-se não fornecimento de EPI's, assédio moral e horas extras. Para evitar tais problemas é sugerido que a cooperativa busque mais informações sobre cada atividade que será desempenhada na unidade, pois nesse caso o funcionário não tinha acesso aos EPI's, o qual é de seu direito por trabalhar com inflamáveis, conforme citado anteriormente (MARTINS et al., 2013), e em virtude disso e dos outros requerimentos se acrescentou no processo o assédio moral, resultante de situações constrangedoras, conceituado anteriormente por Nunes, Cugnier e Tolfo (2014).

## 5 Considerações Finais

A ideia a respeito da escolha do tema desse trabalho se deu após a leitura de reportagens em que se destacava o crescimento do sistema cooperativista e o posicionamento diferente que esse sistema possui se comparado a uma empresa. Em virtude disso, imaginou-se que essa diferença entre as leis que regem uma sociedade cooperativista e uma empresa pudesse resultar em processos trabalhistas. Sendo assim a problemática do trabalho foi “Como incide e características dos processos trabalhistas presentes em 14 cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense?”

Dessa forma foi realizado uma análise nos processos trabalhistas de quatorze cooperativas agropecuárias da região Centro Ocidental Rio-grandense, foram verificados os processos trabalhistas encontrados nas quatorze cooperativas num período de 8 de agosto de 2007 até 8 de agosto de 2017. Posteriormente foram exibidos os diferentes tipos de processos trabalhistas encontrados e classificados conforme os requerimentos trabalhistas visualizados em meio aos processos. Após visualizar tais reclamações propôs-se ações que minimizassem cada tipo de problema trabalhista encontrado.

O estudo em seu início, pretendia seguir uma outra linha, o qual teve que passar por adaptações como é o caso da metodologia que deixou de ser uma pesquisa de campo, pelo fato de os gestores responsáveis pelas cooperativas optarem pela não liberação dos documentos jurídicos internos. Em virtude disso a pesquisa seguiu uma linha bibliográfica, conseguindo alcançar seus objetivos por meio de uma pesquisa jurisprudencial bibliográfica no TRT 4, o qual permitiu prosseguir com o estudo.

As limitações da pesquisa se deram ao fato de gestores das cooperativas não se sentirem seguros com a exposição de documentos internos das cooperativas, onde em um primeiro momento seria a principal fonte para recolhimento de dados. Dessa forma partiu-se para uma busca online no TRT 4, entretanto, sem acesso aos processos de 1º grau. Outro fator determinante foi a questão de cada processo ser diferente um do outro e poder possuir uma interpretação diferente, dependendo do relatório do advogado e da sentença do juiz.

A pesquisa revelou que não existia nenhum requerimento trabalhista que se destacasse, pois todos tinham uma quantidade relativamente equilibrada em números. Notou-se que a quantidade de unidades de uma cooperativa também não está relacionando diretamente com a quantidade de processos, pois percebeu-se que a cooperativa que mais possuía, tanto requerimentos trabalhistas como processos trabalhistas não era a que possuía mais unidades. Também pôde-se observar que a quantidade de processos não tem relação direta com um maior número de requerimentos trabalhistas, como é o caso da cooperativa COTRIJUC, a qual possui dez processos trabalhistas, porém, apenas um requerimento trabalhista.

Acredita-se que tal estudo possa contribuir para a visualização de falhas dentro das cooperativas, as quais às vezes passam despercebidas, porém podem se elevar a problemas maiores no futuro, como por exemplo, a não utilização de EPI's e EPC's. Do mesmo modo, os gestores de novas unidades podem observar os requerimentos trabalhistas identificados na pesquisa, a fim de evita-los em novos empreendimentos.

A pesquisa em relação aos processos trabalhistas encontrados nas cooperativas agropecuárias é útil para a comunidade acadêmica, tendo em vista que carece de bibliografia especializada na relação jurídico trabalhista das cooperativas. À vista disso, serve também de base teórica para futuros estudos relacionados ao tema cooperativismo.

Após a finalização desta etapa do trabalho percebe-se a oportunidade de ampliação da mesma temática para outras regiões do estado do Rio Grande do Sul. Sugere-se ainda que o mesmo estudo possa ser aplicado em outros ramos cooperativistas, pois quanto maior for a área de aplicação, melhor será a compreensão e a legitimidade dos resultados.

## Referências

BATALHA, Mário Otávio. Direito do Agronegócio. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

BRASIL. LEI nº 5.764/71 de 16 de Dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11723636/lei-n-5764-de-16-de-dezembro-de-1971>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

BRASIL.. LEI nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10731286/lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>>. Acesso em: 12 jun. 2017.

BOMFIM, Vólia Cassar. Direito do trabalho. 11. ed. Rio de Janeiro: Método, 2015.

RGC, Santa Maria, v. 6, n. 11, p. 217-238, Jan./Jun. 2019

BOSKOVIC, Alessandra Barichello. O Adicional de Penosidade: Um Vazio Jurídico. In: CONPEDI, Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, 2010, Fortaleza- CE. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI. Publica Direito, 2010. P. 8824 - 8840. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3150.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2017.

BUTTENBENDER, Pedro Luís. Doutrina e educação cooperativa. Ijuí: Unijuí, 2008.

CARDOSO, Univaldo Coelho. Cooperativa. / Univaldo Coelho Cardoso, Vânia Lúcia Nogueira Carneiro, Édna Rabêlo Quirino Rodrigues. Brasília: Sebrae, 2014.

CURIA, Luiz Roberto; CÉSPERES, Lúvia; NICOLETTI, Juliana (Colab.). CLT Saraiva e Constituição Federal. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FEIJÓ, Ricardo Luis Chaves. Economia agrícola e desenvolvimento rural. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

GABARDO, João P. A intensificação do trabalho e o acúmulo de funções: possibilidades de respostas por parte do direito. 2011. 68 f. Monografia apresentada para conclusão do Curso de Direito Noturno do Setor de Ciências Jurídicas - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <<http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/31513/1461%20JOAO%20PAULO%20GABARDO.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 08 de nov. 2017.

JERÔNIMO, Fátima B; MARASCHIN, Angela de F; SILVA, Tania N; A Gestão Estratégica de Sociedades Cooperativas no Cenário Brasileiro: Estudo de Caso em uma Cooperativa Agropecuária Gaúcha. Passo Fundo: CEPEAC, 2006. Disponível em: <[http://cepeac.upf.br/download/rev\\_n26\\_2006\\_art3.pdf](http://cepeac.upf.br/download/rev_n26_2006_art3.pdf)>. Acesso em: 4 jul. 2017.

MARQUES, Wagner L. Relações Trabalhistas: como evitar conflitos com seus colaboradores. Paraná: CIANORTE, 2016. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=K4RkDAAQBAJ&pg=PA171&lpg=PA171&dq=vers%C3%A3o+online+MANUAL+PR%C3%81TICO+DAS+RELA%C3%87%C3%95ES+TRABALHISTAS+12%C2%AA+edi%C3%A7%C3%A3o&source=bl&ots=NyPIKyyoXx&sig=BLKsCRJYwtjmK3xQWW5Ibovvdn4&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwivx5-FrvjWAhVFgpAKHdv7CNA4ChDoAQg8MAU#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 17 out. 2017.

MARTINS, Caroline L. et al. Equipamentos de Proteção Individual: A Perspectiva de Trabalhadores que Sofreram Queimaduras no Trabalho. Santa Maria-RS: REUFMS, 2013. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/viewFile/11060/pdf>>. Acesso em: 17 out. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito da Seguridade Social. 34. ed. São Paulo, 2014a.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014b.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIELKE, E. J. C. Cooperativas de Turismo: uma estratégia ao desenvolvimento turístico integrado - Análise do Roteiro dos Imigrantes (Paraná, Brasil). Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, v. 4, n. 1, art. 5, p. 92-111, 2010.

NEVES, Marcos Fava. Agronegócio do Brasil. São Paulo: Saraiva, 2005.

NUNES, Thiago S; CUGNIER, Joana S; TOLFO, Suzana. Assédio Moral no Trabalho: Práticas Extensionistas de Prevenção e Intervenção. Florianópolis-SC: UFSC - EXTENSIO, 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/Jos%C3%A9%20Henrique/Downloads/30241-126191-3-PB.pdf>. Acesso em: 17 out. 2017.

PEREIRA, Lutero de Paiva. Guia Jurídico do Agronegócio. Curitiba: Juruá, 2008.

PONGITOR, Nara Grassi. Direito do Agronegócio. São Paulo: Quartier Latin, 2013.

PORTELLA, Daiane Andretta. Os adicionais de insalubridade e periculosidade e a (im)possibilidade de cumulação. Trabalho de conclusão de curso - Unijui. Ijuí, 2014. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2533/Daiane%20Andretta%20Portella.pdf?sequence=1>. Acesso em: 16 out. 2017.

FARO, Ricardo; FARO, Fátima. Curso de Comércio Exterior: Visão e Experiência Brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROCHA. Renato M. Rotinas trabalhistas e previdenciárias para organizações contábeis. Porto Alegre - RS: CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DO RIO GRANDE DO SUL, 2009. Disponível em: <http://www.crcrs.org.br/arquivos/livros/livro\_rotinas.PDF>. Acesso em: 17 out. 2017.

OCB. Agenda institucional do cooperativismo. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.brasilcooperativo.coop.br/GERENCIADOR/ba/arquivos/agenda\_institucional\_do\_cooperativismo\_2015.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2017.

OCERGS. Cooperativismo: busca de cooperativas. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <http://www.ocergs.coop.br/cooperativismo/2014-01-17-17-25-12>. Acesso em: 5 jun. 2017.

OCERGS. Expressão do Cooperativismo Gaúcho 2018. Porto Alegre, 2018. Disponível em: <http://www.sescoopr.br/app/uploads/2018/07/sescoopr-expressao-cooperativismo-gaucha-2018.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2018

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 2010.

