

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO INTERINSTITUCIONAL – CONVÊNIO URI-UFRGS**

---

**FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE  
TRABALHO? AS COOPERATIVAS DE TRABALHO DA REGIÃO  
DAS MISSÕES-RS**

**Aluno:  
Vitor Kochhann Reisdorfer**

**Orientadora:  
Prof<sup>ª</sup> .Dra. Valmíria Carolina Piccinini**

Porto Alegre (RS), novembro de 2000.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO INTERINSTITUCIONAL – CONVÊNIO URI-UFRGS**

---

**FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE  
TRABALHO? AS COOPERATIVAS DE TRABALHO DA REGIÃO  
DAS MISSÕES-RS**

**Aluno:  
Vitor Kochhann Reisdorfer**

**Orientadora:  
Prof<sup>ª</sup> .Dra.Valmíria Carolina Piccinini**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Porto Alegre (RS), novembro de 2000.

## **AGRADECIMENTOS**

**A meus pais,  
responsáveis por eu estar aqui.**

**A minha esposa Raquel, pelo apoio e compreensão,**

**A Leonardo, meu filho amado,**

**Para que, quando crescer, encontre nestas páginas a explicação de minhas ausências e da falta de paciência. E para que saiba: esteve sempre presente. Tudo que fiz foi pensando no melhor para nós três.**

**A minha orientadora, Prof<sup>a</sup> . Dr<sup>a</sup> . Valmíria, pelo desprendimento, atenção e apoio e que tenha a certeza de muito ter contribuído para meu crescimento pessoal e profissional.**

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE SIGLAS</b> .....	VI
<b>LISTA DE ANEXOS</b> .....	VII
<b>RESUMO</b> .....	VIII
<b>ABSTRACT</b> .....	IX
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1- OBJETIVO</b> .....	14
1.1- Geral.....	14
1.2- Específicos.....	14
<b>2- JUSTIFICATIVA</b> .....	15
2.1- Relevância do trabalho.....	18
<b>3- COOPERATIVISMO E AS COOPERATIVAS DE TRABALHO</b> .....	19
3.1- A História do cooperativismo .....	20
3.2- O cooperativismo no Brasil.....	22
3.2.1- O Cooperativismo no Brasil hoje.....	23
3.3- Representação do sistema.....	24
3.4- As Cooperativas de Trabalho no Brasil.....	26
<b>4- REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	28
4.1- Mercado de Trabalho.....	28
4.2- Cooperativas de Trabalho.....	30
4.3- Flexibilização do trabalho.....	33
4.4- Condições de Trabalho.....	38
4.5- Precarização do Trabalho.....	41
4.6- Terceirização.....	44
<b>5 - METODOLOGIA DA PESQUISA</b> .....	47
5.1- Etapa 1 –Plano de coleta dos dados e seleção das cooperativas.....	49
5.2- Etapa 2 –Análise dos dados.....	51
5.3- Etapa 3 –Conclusão .....	52
5.4- Limitações do trabalho.....	53

<b>6 – ESTUDO EXPLORATÓRIO</b> .....	54
6.1 – ESTUDO DO DESENHO DE UMA VERDADEIRA COOPERATIVA DE TRABALHO .....	54
6.1.1 – Considerações iniciais .....	54
6.1.2 – Sob a ótica do Regime Trabalhista e Previdenciário .....	56
6.1.3 – A cooperativa e a relação de emprego.....	57
6.1.4 – Cooperativa como forma de terceirização lícita e ilícita.....	58
6.1.5 – Cooperativa como prestação de serviços a terceiros.....	60
6.1.6 – Cooperativa de trabalho urbano .....	60
6.1.7 – Fiscalização do trabalho na empresa tomadora .....	65
6.1.8 – Principais fraudes constatadas .....	67
6.2 – BREVE RESUMO DO PERFIL ECONÔMICO/SOCIAL DA REGIÃO DAS MISSÕES .....	70
6.3 – Identificação das Cooperativas de Trabalho das missões.....	71
6.4 – COOPRAL – Cooperativa de Trabalhadores Autônomos e Produção do Sindicato da Alimentação Ltda. ....	72
6.4.1- Caracterização da Cooperativa .....	72
6.4.2- Análise das entrevistas .....	75
6.4.3- Principais problemas detectados.....	78
6.5 – COOTRASMA – Coop. dos Trab. de Santa Maria Ltda. ....	79
6.5.1 – Caracterização da Cooperativa .....	79
6.5.2 – Análise das entrevistas .....	82
6.5.3 – Principais problemas detectados .....	87
6.6 – COOTRASB – Coop. dos Trab. da Reciclagem de Lixo da São Borja Ltda. ....	88
6.6.1 – Caracterização da Cooperativa .....	88
6.6.2 – Análise das entrevistas .....	90
6.6.3 - Principais problemas detectados .....	95
6.7 – ANÁLISE DAS ENTREVISTAS DO 2º GRUPO .....	96
6.7.1 –Flexibilização do trabalho .....	96
6.7.2 –Precarização das condições de trabalho .....	99
6.7.3 – Cooperativas de Trabalho - o Ideário .....	101
6.7.4 - Posição quanto às Coop. De Trabalho .....	103
6.7.5 - As CT como proposta face ao desemprego .....	104
6.7.6 - Relação entre flexibilização, condições de trabalho e emprego .....	106
<b>7 – CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES</b> .....	107
<b>8 – SÍNTESE FINAL E RECOMENDAÇÕES</b> .....	112
<b>9 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	119
<b>10- ANEXOS</b> .....	123

## **LISTA DE SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

COOPRAL - Cooperativa de Trabalho Autônomo e Produção dos  
Trabalhadores da Alimentação Ltda.

COOTRASB- Cooperativa dos Trabalhadores de São Borja Ltda.

COOTRASMA- Cooperativa dos Trabalhadores de Santa Maria Ltda.

COTRISA – Cooperativa Triticola Regional Santo Angelense Ltda.

CT - Cooperativa de Trabalho

FACTS – Fundo de Aplicação Coletiva por Tempo de Serviço

FATES – Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social

FETRABALHO – Federação das Cooperativas de Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MST – Movimento dos Sem Terra

OCB – Organização das Cooperativas do Brasil

OCERGS – Organização das Cooperativas do Rio Grande do Sul

RAR – Repouso Anual Remunerado

RSR – Repouso Semanal Remunerado

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

## **LISTA DE ANEXOS**

01- Questões para ESPECIALISTAS de Cooperativas de trabalho.....	123
02- Questões para SINDICATOS.....	124
03- Questões para CONSULTORES de Recursos Humanos.....	125
04- Questões para REPRESENTANTES das Cooperativas.....	126
05- Questões para COOPERADOS.....	127
07- Questões para COOPERADOS INATIVOS.....	128
08- Questões para TOMADORES DE SERVIÇO de Cooperativas.....	129
09- Quadro ilustrativo do Sistema Cooperativo .....	130

## RESUMO

A dissertação apresentada enfoca um estudo de caso em três cooperativas de trabalho situadas na região das Missões. Tem o objetivo de identificar e avaliar as formas de flexibilização assumidas por essas cooperativas, bem como as implicações sobre as condições de trabalho de seus cooperados nestas formas mais flexíveis de relações de trabalho. Busca, também, identificar se os princípios e valores do verdadeiro cooperativismo são aplicados nestas cooperativas de trabalho.

O estudo evidencia contradições entre as proposições constitutivas das cooperativas e a prática operacional. As cláusulas estatutárias e a constituição jurídica situam as cooperativas pesquisadas no campo da legalidade exigida pela legislação do trabalho e cooperativista. As dificuldades administrativas e operacionais enfrentadas, tanto financeiras - pela escassez de recursos para a manutenção das suas necessidades e de seus cooperados -, quanto organizacionais - pelo tratamento privilegiado de alguns grupos- expõem, no entanto, a maioria das cooperativas ao risco de autuação fiscal. Expõem-nas, ainda, ao descrédito da comunidade.

A partir da análise da realidade dos casos estudados, sugere-se a revisão do seu ideário e práticas cooperativas. É preciso revisá-lo, especialmente quanto aos princípios e valores, e aos aspectos legais que norteiam as relações de trabalho. Desse modo, é possível corrigir as formas contratuais que precarizam o trabalho e denigrem a imagem do sistema cooperativista.

Da mesma forma, apresenta-se o perfil de uma verdadeira cooperativa de trabalho, quanto a organização e à atuação, de acordo com a legislação trabalhista, previdenciária e cooperativista, respeitando os princípios e valores do sistema.

## **ABSTRACT**

This dissertation presents a study of case in three work co-operative societies located in the so called Mission region in the State of Rio Grande do Sul, Brazil, and intends to identify and evaluate the forms of flexibility adopted by these co-operative societies and the effects on the working conditions of their members in those more flexible forms of working relations. We, also, tried to identify if the principles and values of a true co-operative system are applied in these work co-operative societies.

The study evidences contradictions between the constitution proposals of the co-operative societies and their operation practices. The clauses of the statute and the juridical constitution place these researched co-operative societies in the legal field required by the legislation of work and co-operative societies. Although, the administrative and operating difficulties faced on financial aspects, due the scarcity of resources to support their own necessities and those of their members, and problems in the level of organization, by privileging some groups, expose the more part of these co-operative societies to law inspection proceedings by the respective Ministre and representative Federation and make them run risks of discredit in the community.

From the analysis of the facts studied here, the suggestion is a review of their co-operative society concept, mainly on what deals with the principles and values, and the legal aspects that guide the labor relations, on the purpose to correct the forms of contract which make work precarious and maculate the image of co-operative system.

So, this study, otherwise, presents the necessary outline for a true work co-operative society, in performance and organization, to maintain it according to the legislation of labor, social insurance and co-operative system, respecting the principles and values of the system.

## INTRODUÇÃO

*“Isso vale ouro no mercado do futuro. Hoje se enche a boca para falar do livre mercado e competitividade, e se esvazia o coração de solidariedade.”*

*Frei Beto*

As mudanças na estrutura do mercado de trabalho, no perfil e na natureza do próprio trabalho constituem hoje o problema central do desenvolvimento social. Essa verdade vale tanto para os países altamente industrializados, como para os países em desenvolvimento. O Brasil, particularmente, em seu processo de desenvolvimento, foi apanhado em uma conjunção histórica negativa em termos de trabalho e emprego.

As mudanças impostas pela reestruturação econômica mundial, a introdução de novas tecnologias na produção, as técnicas de gestão racionalizadoras do trabalho coincidem com a crise de um modelo econômico baseado em investimentos públicos e no protecionismo. Agregando a isso a crescente internacionalização da economia, e os compromissos derivados da integração regional, vê-se que o mercado de trabalho tradicional está mudando rapidamente. Essas mudanças são de caráter estrutural e não se devem apenas a medidas conjunturais, ainda que estas possam agravar e reorientar o processo. O trabalho e o emprego no futuro certamente terão outra natureza, diferente da conhecida na atualidade.

Temas como terceirização, incremento de trabalho autônomo e informalização têm aumentado sua presença nas pautas de debates do novo mundo do trabalho.

As categorias de entendimento clássico da relação capital/trabalho têm se mostrado insuficientes (porém não irrelevantes) para a compreensão do conjunto de fenômenos vividos pelo mundo do trabalho, especialmente nestes últimos vinte anos.

Publicações recentes tratam da terceirização e necessidade de flexibilização das relações de trabalho como um contra movimento à rigidez da legislação trabalhista em vigor, representada pela C.L.T.- Consolidação da Leis do Trabalho. Introduzida na década de 40, essa lei já dá sinais de atraso. Além disso, a necessidade de sua atualização parece constituir uma das poucas unanimidades entre os diversos autores.

A flexibilização é vista como uma tentativa de adaptação a inovações que se observam e, no âmbito da categoria geral de flexibilização no trabalho, incluem-se formas ditas “modernas” na relação entre capital e trabalho. Entre os vários movimentos de mudança encontra-se o das Cooperativas de Trabalho, objeto deste estudo.

O grande desafio deste final de milênio para muitos trabalhadores e empresas no mundo inteiro é o enfrentamento das incertezas que a globalização –fruto da modernidade – impõe. Como saída, a cooperação é a grande alternativa.

As incertezas da modernidade que inferimos, parecem gerar o mesmo sentimento que angustiava os vinte e oito tecelões ingleses, em 1844, em Rochdale na Inglaterra. Percebendo que o desemprego era motivo de retração salarial e limitação nas condições de vida, decidiram mudar da individualidade para o coletivo, unindo conhecimento e forças. Para que esta postura solidarista fosse possível foi necessário estabelecer alguns princípios como: adesão livre e espontânea; absoluta neutralidade política e religiosa; democracia pura, igualdade independentemente das condições econômicas; eliminação do lucro mercantil e reinvestimento do mesmo e incentivo à educação para garantir a continuidade do sistema (Irion, 1997, p.47).

Se a atual incerteza gera uma insatisfação generalizada frente ao modelo de organização das sociedades, tanto em referência a seus valores, como à ocupação dos espaços, distribuição do poder, distribuição da renda entre nações, grupos, classes e pessoas, será que hoje, como antigamente, conseguirão os trabalhadores organizarem-se em torno de sociedades em que os princípios e valores de convívio social estejam permanentemente presentes? Haverá espaço, num mercado capitalista, para sobreviver uma organização regida por valores sociais? O que levaria as pessoas a cooperarem de forma solidária? A mudança nas relações de trabalho proposta pelas cooperativas de trabalho é percebida como necessária e consciente? O sistema capitalista encontrará

alternativa para o desemprego estrutural que não seja a informalidade ou formas de contrato de trabalho que somente visam a redução dos custos para o capital? E, principalmente, seria o cooperativismo do trabalho uma alternativa que satisfaça as necessidades do capital e do trabalho sem que haja exploração por quaisquer das partes?

Como resposta a estes questionamentos, Oliveira (1984), refere-se ao cooperativismo como doutrina baseada no poder da solidariedade humana. Através de anos de prática contínua e persistente aparece como a melhor saída, de caráter pacífico, para as crises econômicas e sociais que vêm preocupando a humanidade, cujo sofrimento é uma resultante da falta de união dos homens, que ao trabalho comum e fundamental na cooperação preferem não raro a luta, de resultados negativos. O autor destaca o cooperativismo do trabalho como uma proposta sócio-econômica viável pelo respeito à liberdade da pessoa e pela prática do solidarismo.

O atual contexto de dificuldades identifica, no entanto, dois tipos de cooperativas de trabalho: as verdadeiras e as falsas. Conforme Andrade (1998, p.05), “infelizmente estamos vendo proliferar entidades cooperativas de trabalho apenas no nome e que na prática funcionam como meras prestadoras de serviço não especializado a terceiros, mormente quando a mão-de-obra é desqualificada e ignorante ...já onde seguem os princípios cooperativistas estas geram mais vantagens para o associados, que se transformam em patrões de si mesmos e, logicamente, com melhores condições de vida e trabalho. Estas cooperativas são úteis e merecem maior divulgação”.

Desse modo, pode-se afirmar que as verdadeiras cooperativas de trabalho possibilitam o acesso ao trabalho. Por outro lado, as falsas cooperativas ou como são conhecidas “as cooperativas de fachada”, precarizam as relações e as condições de trabalho de seus associados-cooperados.

---

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. Tribunal Regional do Trabalho da 3º região de Belo Horizonte, Parecer, em 03.12.1998.

Assim, analisando-se especificamente o segmento cooperativismo de trabalho da Região das Missões, uma dúvida aflora: Nestas cooperativas de trabalho os princípios cooperativistas são respeitados? Ou são usadas redução de custos do capital, precarizando-se ainda mais as relações de trabalho e, por consequência, as condições de trabalho dos trabalhadores ?

## **1 - OBJETIVOS:**

### **1.1 - GERAL**

Identificar e avaliar as formas de flexibilização de trabalho assumidas pelas Cooperativas de Trabalho da região das Missões - RS e as implicações sobre as condições de trabalho dos associados deste ramo Cooperativo, com vistas a verificar de que forma os princípios cooperativos são aplicados.

### **1.2 - ESPECÍFICOS**

- Levantar os diferentes tipos de Cooperativas de Trabalho filiadas a FETRABALHO (Federação das Cooperativas de Trabalho) do RS situadas na região das Missões.
- Identificar formas de flexibilização assumidas pelas Cooperativas de Trabalho desta região;
- Avaliar como esta forma de trabalho flexível se reflete nas condições de trabalho dos associados;
- Verificar o posicionamento dos sindicatos patronais, sindicatos de empregados e dos próprios trabalhadores em Cooperativas, sobre a questão;
  - Verificar quais são os princípios e valores cooperativistas encontrados nas cooperativas de trabalho investigadas.

## **2 - JUSTIFICATIVA**

Na busca por competitividade neste atual cenário de internacionalização da economia, envolvidos por “modernos” modelos de gestão como a reengenharia, programas de qualidade e outros, as empresas buscam, constantemente, a redução de custos, seja por redução de níveis hierárquicos, enxugamento do quadro de pessoal, terceirização e/ou subcontratação de mão-de-obra, entre outros, com a finalidade de maximizar os resultados para o capital.

Durante esta corrida pela maximização de resultados, pela velocidade das mudanças no mercado, muitas empresas tiveram dificuldades para adaptar seus processos administrativos e produtivos. O resultando é uma difícil situação econômico-financeira para muitas organizações situadas na região das Missões, refletindo no encerramento das atividades de diversas empresas tradicionais, anteriormente bem posicionadas no mercado.

O aumento dos índices de desemprego resultante desse processo econômico, apresentou como consequência um grande número de trabalhadores que não conseguiram recolocação no mercado formal de trabalho (entende-se por mercado formal de trabalho, aquele regido conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), obrigando-os a aceitar as oportunidades de trabalho que eram oferecidas, mesmo sendo estas, “...precárias e não padronizadas” conforme definição de Mattoso (1996), referindo-se às relações de trabalho que não ofereciam condições dignas de vida ao trabalhador e sem amparo da legislação.

Assim, diante do quadro de desemprego que assola a região, muitos trabalhadores estão buscando modelos associativos na esperança de proteção ou garantia do trabalho, de renda e de qualidade de vida através das Cooperativas de Trabalho.

Segundo a OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras (1997), o número de Cooperativas no país cresceu 50% em 1996, comparados com o ano anterior. Em 1994, havia 156 cooperativas; em 1996, 516; e, em junho de 1997, um total de 903, que juntas

congregavam perto de 152 mil cooperados e cerca de 3,5 mil funcionários, movimentando 1% (um por cento) do PIB (Produto Interno Bruto) nacional.

Neste sentido é importante lembrar que as 189 cooperativas de trabalho hoje existentes no Rio Grande do Sul possuem representatividade considerável como fornecedoras de mão-de-obra, e especialmente se observarmos a tendência de crescimento deste segmento cooperativo de forma inversamente proporcional aos índices de emprego e redução dos contratos formais de trabalho (1).

Para Périus (1998), o crescimento do número de cooperativas de trabalho ocorre porque estes modelos associativos têm em vista reduzir custos, elevar a produtividade e incorporar novos padrões tecnológicos, suavizando os efeitos da hegemonia que o progresso capitalista provoca nas camadas populares.

As sociedades cooperativas, desde seu surgimento, sempre se constituíram em alternativas para a organização voluntária de pequenos produtores rurais, trabalhadores urbanos e uma série de outros grupos sociais tipificados no texto da própria lei das Cooperativas. No entanto a aglutinação de trabalhadores independentes em torno de sociedades civis denominadas cooperativas de trabalho disseminou-se a partir da promulgação da lei nº 8949/94, com a inserção do **parágrafo único no artigo 442 da CLT** (Consolidação das Leis do Trabalho), no qual se lê “ **Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores dos serviços daquela**”. Este parágrafo exclui, portanto, o reconhecimento do vínculo empregatício (contrato de trabalho) entre o cooperado e o tomador dos serviços da Cooperativa (Oliveira, 1996, p.09).

---

(1)- A ACI ( Associação do Cooperativismo Internacional) registra cerca de 750 milhões de pessoas ligadas ao cooperativismo, no mundo. Os EUA tem mais de 47 mil cooperativas. São mais de 120 milhões de associados, o que representa cerca de 40% da população vinculada a diversos tipos de cooperativas. No Brasil a OCB registra a existência de 4.851 cooperativas de todos os tipos, envolvendo 4.025.000 associados. Enquanto na década de 80 surgiram apenas 20 cooperativas novas no RS, na década de 90 foram contabilizadas 309 instituições novas (O Informativo do Cooperativismo Gaúcho, 1999, ano2, nº 14, pg.03).

Após inclusão do parágrafo único ao art. 442, as relações de trabalho entre o capital e o sistema associativo de cooperativas de trabalho sofreram profundas alterações. Essa lei teve o mérito de colocar em evidência um movimento de cooperativas de trabalho que vinha se organizando lentamente, respondendo às necessidades de trabalhadores fora do mercado formal e sem ajuda do estado, amparado na lei 5.764/71.

Segundo Tesch (1996, p.21), “O dito parágrafo, sem este propósito, deu a conhecer a importância do **“modelo de trabalho associado em cooperativa”**. Cresceu também rapidamente sua apropriação por interesses escusos (público ou privado), unicamente como uma **“tecnologia de gestão e redução de custos”**, ignorando a legislação, a tradição e a prática cooperativista baseada nos sete princípios da ACI (Aliança Cooperativa Internacional). As autênticas e as pseudocooperativas, em uns casos por má fé, em outros por ignorância, foram colocados no mesmo nível”.

O presente trabalho discute as iniciativas de formação de Cooperativas de Trabalho e se estas objetivam a utilização da mão-de-obra em condições precarizadas, ou buscam a criação de postos de trabalho que resguardecem os direitos dos trabalhadores cooperados, com uma proposta alternativa ao desemprego e em observância aos princípios cooperativistas.

A hipótese que formulamos e para a qual buscaremos constatação é a de que este modelo associativo está sendo incentivado, principalmente, porque reduz custos para o capital, mas que nas cooperativas de trabalho onde forem seguidos os princípios e valores cooperativistas, estas poderão representar uma alternativa ao desemprego, fornecendo condições de trabalho dignas aos seus associados-cooperativados.

O autor desconhece se alguma pesquisa foi realizada na região das Missões a respeito deste ramo Cooperativo o que justifica o presente trabalho, cuja finalidade é ampliar conhecimentos empírico/científicos sobre este modelo de trabalho que apresenta tendência de grande expansão (1).

Pretende-se também, com este trabalho, colaborar no projeto de pesquisa *Relações Flexíveis de Trabalho, Qualidade de Vida e Emprego: Estudo Interdisciplinar e*

*Interinstitucional nos setores secundário e terciário de Santa Catarina e Rio Grande do Sul*, desenvolvido pelo Grupo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho – GINEIT, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul –UFGRS, e Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho – NINEIT, da Universidade Federal de Santa Catarina –UFSC.

## **2.1 - DA RELEVÂNCIA DO TRABALHO**

Considera-se oportuna a realização desta pesquisa, tendo em vista:

- a) A necessidade de situar o comportamento das cooperativas de trabalho da região das Missões frente ao novo e instável mercado de trabalho, considerando-se as condições de trabalho, emprego e os novos modelos, mais “flexíveis” nos contratos de trabalho.
- b) A análise de alternativas ao desemprego oferecidas pelas Cooperativas de Trabalho, bem como a interpretação da legislação e dos princípios do sistema cooperativo;
- c) No momento em que observa-se a expansão deste ramo Cooperativo, entendemos oportuno colaborar para o melhor entendimento da legislação, dos princípios e das relações de trabalho.

---

(<sup>1</sup>)Especialmente nos últimos 5 anos houve um aumento considerável no número de cooperativas de trabalho, chegando às atuais 189 instituições registradas em 1999, apenas no Rio Grande do Sul. Hoje, em média 08 cooperativas são registradas por semana na Fetralho (Informativo da Fetralho – Federação das Cooperativas de Trabalho/RS, 1999, ano 1, nº 03, pg. 04).

### **3 - O COOPERATIVISMO E AS COOPERATIVAS DE TRABALHO**

Segundo Irion (1997, pg.35) “Cooperativismo é um instrumento eficaz para a organização da população, a democracia dos investimentos, a distribuição da renda, a regularização do mercado, a geração de empregos e assim instrumentaliza a justiça social’.

O cooperativismo, como doutrina social que sistematiza a reforma da sociedade, é também fundamentalmente filosófico, ao aspirar o aperfeiçoamento moral do homem, contribuindo para a melhoria econômica.

Segundo Pereira (1999) a cooperativa é uma associação de no mínimo 20 pessoas com interesses comuns, economicamente organizada de forma democrática, ou seja, contando com a participação livre de todos e respeitando direitos e deveres de cada um de seus cooperados, aos quais presta serviços, sem fins lucrativos.

Sua doutrina tem por objetivo melhorar a sociedade em todos os sentidos e em todos os momentos. Não é imposta, é absorvida. É humanista, prima pela liberdade econômica, social e democrática. Seu primado econômico social impõe igualdade como princípio e solidariedade como esforço comum. A doutrina, ao modificar o homem, transforma a sociedade através desse mesmo homem (Irion, 1997).

Com estes valores, parece óbvio que não foi o capital que organizou a primeira cooperativa ou formulou a doutrina cooperativista, nem ela faz parte do ideário socialista. Foram pessoas que o fizeram, premidas pela adversidade imposta pelo capitalismo vigente na época da criação da primeira cooperativa. Segundo a afirmação de Irion (1997, p.23) “O cooperativismo nasceu da crise social gerada pelo capitalismo, não da ideologia capitalista”.

Em 1937, a Aliança Cooperativa Internacional, no XV Congresso realizado em Paris, fixou os princípios do cooperativismo. Inspirado no programa Rochdale, daí a origem do nome Princípios de Rochdale, foram instituídos e aceitos sete princípios que são: Adesão livre e voluntária; controle democrático pelos sócios; participação econômica

dos sócios; autonomia e independência; educação, treinamento e formação; cooperação entre cooperativas e preocupação com a comunidade.

As cooperativas se apresentam como sociedades de inspiração democrática onde o capital se constitui em um meio de participação e nunca em um fim de lucro. Para a realização de seus objetivos, a cooperativa não busca lucro e, já que o excedente financeiro retorna ao associado.

Em Manchester, conforme Irion (1997), no Congresso Internacional de Cooperativismo de 1995, foi elaborada a última revisão dos princípios cooperativistas aprovados em 1966, em Viena.

Com as modificações propostas e aprovadas, ficaram assim definidos:

**Solidariedade-** Empreendimentos em comum exigem pessoas solidárias, indivíduos independentes, dispostos a estabelecer vínculos entre si, baseados no apoio mútuo.

**Liberdade-** O essencial é o direito de analisar os valores e os princípios e potencialidades do movimento para que os interessados possam transformar sua liberdade que é absoluta, fora da cooperativa, em liberdade voluntariamente relativa dentro dela, limitada por regras auto-impostas que visem ao bem comum.

**Democracia-** Significa a participação em todas as reuniões, o direito de opinião, as oportunidades de funções diretivas e o respeito ao direito das pessoas ainda que divergentes.

**Justiça Social-** A promoção econômica dos associados alia-se à educação, cultura, qualidade de vida, oportunidades de trabalho e de realização pessoal.

**Equidade** – Tem sentido especial no cooperativismo quando examinada por três vertentes: a associativa, a econômica e a social, as quais estão implícitas nos valores e princípios do cooperativismo .

### 3.1 - HISTÓRIA DO COOPERATIVISMO

O cooperativismo objetiva, segundo Oliveira (1984), difundir os ideais em que se baseia, no intuito de atingir o pleno desenvolvimento financeiro, econômico e social de todas as sociedades cooperativas.

A cooperação sempre existiu nas sociedades humanas desde as eras mais remotas. Menos evoluído, menos agressivo, mas sempre como resultante de necessidade imperiosa de sobrevivência.

A história registra um conjunto de experiências interessantes entre diversos povos, que, de forma conjunta, procuraram soluções aos problemas de sua época. A partir do momento em que as sociedades passaram a se desenvolver, surgiu a necessidade de organização do trabalho: “o processo produtivo é, por si, um processo social onde as pessoas precisam praticar a cooperação para conseguir criar riquezas” (Zamberlan, 1992, pg 35).

Segundo Benecke (1987), na América, México, surgiram os Éjidos, antigas comunidades indígenas de ação solidária, mais tarde transformadas em cooperativas integrais de produção agrícola. Também os Astecas constituíram uma grande comunidade cooperativa, construindo coletivamente seus sistemas de irrigação. Outra experiência importante foi a dos Incas no Peru, que praticavam semeadura e colheita de suas lavouras em comum, repartindo os resultados.

A cooperação, era vista, pois, como necessidade, como meio de sobrevivência e, principalmente, como um agrupamento de pessoas que, na reciprocidade de seu trabalho, no conjunto de suas idéias e no esforço continuado de suas ações, realizavam seus propósitos e seus objetivos.

Segundo Benato (1994), as primeiras cooperativas surgiram na Inglaterra, no fim do século XVIII. A primeira cooperativa, organizada formalmente, foi a dos tecelões de Rochdale, que trabalhavam 17 a 18 horas por dia, moravam em casas sem o mínimo de conforto e pagavam muito caro pelo que comiam e vestiam. Com o surgimento da máquina a vapor a situação veio a agravar-se, significando o desemprego para muitos deles, o que levou os operários a se unirem, com a finalidade de se proteger contra o desemprego e se manter vivos, através da organização de uma cooperativa que pudesse

supri-los do básico para viver, até conseguirem um novo emprego. Essa cooperativa ainda se propunha a cultivar uma área rural, plantando alimentos necessários para a sobrevivência dos operários desempregados e absorvendo pessoas excluídas do mercado de trabalho.

Em novembro de 1843, reuniram-se em assembléia para deliberar sobre seu futuro, onde escolheram a fundação de Armazém Cooperativo, ou seja, uma sociedade que pudesse, pelo esforço conjunto de seus participantes, resolver o problema de cada um. Já em 28 de outubro de 1844, vinte sete homens e uma mulher tornaram-se associados da primeira cooperativa que recebeu o nome de ROCHDALE EQUITABLE PIONEERS/SOCIETY LIMITED, situada à Toad Lane (Ruazinha do Sapo) em Rochdale, distrito de Lancashire, na Inglaterra. Inicialmente o andar térreo foi alugado por 10 libras ao ano, por um período de três anos, sendo que o sucesso da cooperativa possibilitou que fossem alugadas as demais peças para fins de consumo e educação. Em 1970, várias cooperativas inglesas reuniram-se para comprar o prédio, e com auxílio de todo mundo, foi fundado o “Toad Lane Museum” (Carneiro, 1981).

### **3.2 – O COOPERATIVISMO NO BRASIL**

Dentre várias tentativas de implantar o sistema no Brasil, a que resultou em dado histórico fundamental para o registro da primeira cooperativa no Brasil, foi a criação da Associação Cooperativa dos Empregados da Companhia Telefônica, em Limeira, São Paulo. Tal fato ocorreu em 1891.

O cooperativismo fortaleceu-se com a vinda dos imigrantes alemães, italianos e japoneses, que se estabeleceram no Sul e Sudeste do país.

O grande marco da consolidação do cooperativismo no país, foi a promulgação da primeira lei orgânica do Cooperativismo Brasileiro (Decreto 22.239, de 19 de dezembro de 1932).

Segundo Limberger (1996), em 1610, com a fundação das primeiras reduções jesuítas no Brasil, inicia-se a construção de um estado cooperativo, em bases integrais. Por mais de cento e cinquenta anos, esse modelo deu exemplo de sociedade solidária,

fundamentada no trabalho coletivo. Nela o bem-estar do indivíduo e da família se sobrepunha ao interesse econômico da produção. A ação dos padres jesuítas baseou-se na persuasão, movida pelo amor cristão, e no princípio do auxílio mútuo (mutirão), prática encontrada entre os indígenas brasileiros e em quase todos os povos primitivos, desde os primórdios da humanidade.

É em 1847 que situamos o início do Movimento Cooperativista no Brasil. Foi quando o médico francês, Jean Maurice Faivre, adepto das idéias reformadoras de Charles Fourier, fundou, com um grupo de europeus, nos sertões do Paraná, a colônia Tereza Cristina. Organizada em bases cooperativas, essa organização, apesar de sua breve existência, contribuiu na memória coletiva como elemento formador do florescente cooperativismo no País ( Limberger, 1996).

No século XIX, algumas tentativas foram feitas, no Brasil, para a criação de cooperativas, mas considera-se a criação da primeira cooperativa de crédito em Linha Imperial, município de Nova Petrópolis no Rio Grande do Sul em 1902, como data do aparecimento do cooperativismo no Brasil porque nessa ocasião o cooperativismo teve base realmente popular, plataforma definida e se organizou como sistema (Irion, 1997).

A partir desta data desenvolveram-se vários tipos de cooperativas e cada uma teve sua própria história, com dificuldades e sucessos distintos, dependendo, quase sempre, dos incentivos, dificuldades ou obstáculos oferecidos pelo governo, na legislação fiscal e do trabalho.

### **3.2.1 - O COOPERATIVISMO NO BRASIL HOJE**

A necessidade de fortalecimento do cooperativismo fez surgir as representações necessárias à aglutinação dos interesses comuns. Na década de 50 apareceram as primeiras iniciativas unificadoras com a constituição da UNASCO – União Nacional das Associações Cooperativas. Divergências entre grupos internos dessa entidade, contudo, resultaram na criação da ABCOOP – Associação Brasileira de Cooperativas. Dividido, o movimento perdia força, e as cooperativas, base e sustentáculo para qualquer política agrícola e pecuária, não tinham representatividade junto ao governo.

A maioria das cooperativas brasileiras chegou à conclusão de que havia necessidade da constituição de uma entidade que reunisse todas as tendências. A criação da OCB foi concretizada durante o VI Congresso de Cooperativismo, realizado entre 2 a 6 de dezembro de 1969, em Belo Horizonte/MG.

### **3.3 - REPRESENTAÇÃO DO SISTEMA**

Para Oliveira (1984) o sócio é a pessoa mais importante do Sistema Cooperativista, e toda a estrutura complementar só se justifica na medida em que corresponde aos seus interesses e expectativas. A atual forma de representação é definida em lei mas pode ser modificada, pelo Congresso Nacional, sempre que os cooperados o desejarem.

Pela Lei 5.674/71, vinte pessoas ou mais podem constituir uma cooperativa singular, considerada de primeiro grau, em qualquer segmento, ou seja, em qualquer atividade humana. Nela, cada sócio pode votar e ser votado, tendo direito a um voto, independente do número de quotas-partes, para eleger os membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal.

Três ou mais cooperativas singulares podem constituir uma Central ou uma Federação de Cooperativas, consideradas de segundo grau, em que cada cooperativa singular tem um voto, independente do capital integralizado, mas se admite o voto proporcional.

Três ou mais Federações podem constituir uma Confederação, considerada de terceiro grau, onde cada Federação tem um voto, sendo também admitido o voto proporcional.

As Organizações das Cooperativas de cada Estado (OCE) têm um voto na eleição da Diretoria e Conselho Fiscal da OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras.

Todas as Cooperativas Singulares, Centrais, Federações e Confederações têm um voto para eleger a Diretoria e Conselho Fiscal da OCE – Organização das Cooperativas do Estado, admitindo-se o voto proporcional. Essa organização congrega e representa todos os segmentos do cooperativismo no respectivo Estado e presta serviços às filiadas, conforme o interesse e as necessidades das mesmas (1).

---

(1) – O quadro ilustrativo do sistema Brasileiro de Cooperativismo está no anexo nº 10.8, página 130.

Conforme Irion (1997, p.36), existem hoje, no Brasil, em torno de três mil e trezentas cooperativas de vários tipos, participando ativamente dos seguintes segmentos:

- a) **AGROPECUÁRIO** (produtores da agricultura e pecuária);
- b) **CONSUMO** (cooperativas de consumo, abertas e fechadas);
- c) **CRÉDITO** (cooperativas de crédito rural e de crédito urbano);
- d) **EDUCACIONAL** (cooperativas de alunos de escolas técnicas e pelas cooperativas de pais);
- e) **ESPECIAL** (cooperativas de deficientes mentais, de menores de dezoito anos, de índios não aculturados e de outros tipos de pessoas relativamente capazes);
- f) **HABITACIONAL** (cooperativas de construção, manutenção e administração de conjuntos habitacionais);
- g) **MINERAÇÃO** (cooperativas mineradoras de calcário, ouro, pedras preciosas, sal, outros minerais);
- h) **PRODUÇÃO** (cooperativas produtoras de eletrodomésticos, de móveis, de tecidos e de outros bens de consumo, nas quais os meios de produção pertencem à pessoa jurídica e os cooperados formam o seu quadro diretivo, técnico e funcional);
- i) **SERVIÇO** (cooperativas de eletrificação rural, de mecanização agrícola, de limpeza pública, de telefonia rural e de outros serviços comunitários);
- j) **TRABALHO** (cooperativas de arquitetos, artesãos, artistas, auditores e consultores, aviadores, cabeleireiros, carpinteiros navais, catadores de lixo, contadores, costureiros, dentistas, doceiros, engenheiros, escritores, estivadores, garçons, gráficos, profissionais de informática, inspetores, jornalistas, mecânicos, mergulhadores, produção cultural, professores, psicólogos, secretárias, trabalhadores na construção civil, trabalhadores rurais,

trabalhadores em transporte de cargas, trabalhadores em transporte de passageiros, vigilantes, outras atividades de ofício, técnicas e profissionais.

Os dois últimos segmentos (serviço e trabalho) de atuação cooperativada são o foco do nosso estudo.

### **3.4 - AS COOPERATIVAS DE TRABALHO NO BRASIL**

Segundo Oliveira (1996), a presença das Cooperativas de Trabalho no Brasil se consolidou em 1932, quando foram regulamentadas pelo Decreto- Lei nº 22.232, de 19 de dezembro do mesmo ano, cujo artigo nº24 assim era redigido:

“Art. 24: São Cooperativas de trabalho aquelas que constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns”.

De acordo com a legislação, as sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, devendo seus associados trabalharem com autonomia, não sendo permitida a caracterização de qualquer tipo de subordinação entre os associados. Podem, ainda, celebrar 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.

Sobre os primórdios das cooperativas de trabalho (profissional ou de classe), a legislação, promulgada pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, previa que as cooperativas de trabalho poderiam contratar obras, tarefas, trabalhos para seus associados, junto aos tomadores dos seus serviços. Mais tarde, em 1943, ao ser decretada a Consolidação das Leis do Trabalho, nada restou legislado a respeito dessas cooperativas.

Foi à luz da disposição legal do artigo 90 da CLT, ainda vigente, que as cooperativas de trabalho, até 1994, enfrentaram demandas trabalhistas de associados, quando estes entendiam ter relação de trabalho com suas entidades cooperativas. A Justiça do Trabalho não teve, até então, jurisprudência uniforme sobre a matéria. Quanto a eventuais relações de trabalho entre associados de cooperativas e tomadores de serviços daquelas, nada fora legislado entre o período de 1966 a 1994 (Oliveira, 1996).<sup>(1)</sup>

Apesar destes entraves legais, que de certa forma atrasaram o desenvolvimento do processo de formação de novas cooperativas, estas sociedades civis desenvolveram-se, principalmente, devido a recessão econômica e o desemprego, não somente nas classes fornecedoras de mão-de-obra operária como também nas categorias profissionalizadas e intelectualizadas (Carneiro, 1981).

---

<sup>(1)</sup>A vigência do Decreto-Lei nº 22.239/32 estendeu-se de 1932 até 1966. Foi diversas vezes revogado e revigorado, mas nunca sofreu alterações quanto ao artigo 24, que disciplinou as cooperativas de trabalho. Em 1966, o decreto Getulista foi definitivamente revogado, sobrevivendo o Decreto-Lei nº59, de 21 de novembro de 1966. Sucedeu a legislação de 1966, a Lei nº5.764, de 16 de dezembro de 1971, que, no seu artigo 90, regulamentava as relações de trabalho em cooperativas, estabelecendo que:

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

## **4 – MERCADO DE TRABALHO E COOPERATIVAS DE TRABALHO**

*“ O século XX pode ser qualificado como século impessoal porque privilegiou as instituições (estado, empresas, associações e governo) em detrimento do indivíduo. Há indicadores de que o século XXI, será o século das pessoas.*

*A consciência dos direitos do cidadão, e do consumidor, a importância do cliente são alguns sinais neste sentido”.*

Irion, 1997.

### **4.1 – MERCADO DE TRABALHO**

O desemprego é o maior problema que a sociedade enfrenta neste fim de século. A agropecuária e a indústria, tradicionais geradores de emprego, reduziram e tendem a reduzir ainda mais as oportunidades de trabalho. A monocultura e a mecanização das lavouras causam desemprego no campo. A informatização, a automação e a robotização das indústrias geram fábricas com reduzido número de trabalhadores. A instalação de novas indústrias não produz novos empregos como anteriormente fazia. Fábricas já instaladas anunciam aumento da produção e redução do quadro de empregados (Irion, 1997) <sup>(1)</sup>.

Segundo Irion(1997), quando isto ocorre, a redução do número de vagas e de contratos formais de trabalho, as oportunidades de trabalho se deslocam para as atividades terciárias, a prestação de serviços. Mas estas atividades econômicas, insuficientes para absorver a mão-de-obra, estimulam a informalidade como meio de reduzir o problema social criado pelo desemprego.

---

<sup>(1)</sup>Estudo realizado pelo Instituto de Economia da Universidade de Campinas – Unicamp , mostra que o Rio Grande do Sul perdeu 292,3 mil vagas formais no mercado de trabalho, no período de 1989 a 1998. Apresenta também a queda da oferta de empregos apresentada pela indústria ( de 36% para 31%) e a estabilidade no número de vagas do comércio, serviços e setor público. Como causa é apresentada a abertura comercial da década ( Jornal Zero Hora , 15.08.1999, primeira página.).

As mudanças no mercado de trabalho brasileiro, como parte da economia global, sofre as mesmas conseqüências do aumento da competição e aceleração da revolução tecnológica. A recessão prolongada dos anos 80 e a abertura comercial iniciada nos anos 90, vêm induzindo uma substancial melhoria na eficiência das empresas. Em conseqüência, a retomada do crescimento não redundava em igual expansão do emprego (Pastore, 1994).<sup>(1)</sup>

Para contornar a competição, recessão e novas necessidades de contratação, vemos surgir novas formas de contratação, seguindo uma tendência geral dos mercados de trabalho, flexibilizando as relações entre o capital e trabalho, como por exemplo através das cooperativas de trabalho, alterando as condições de trabalho e a qualidade de vida dos trabalhadores.

“Esta nova forma está sendo buscada, mesmo que tal fato suponha “desconstrução” dos antigos pactos socio-políticos que diferenciavam e regulavam os atores sociais (empresas, sindicatos) no processo do trabalho (...) os atores sociais estão pensando outras formas e tipos de produção, buscando um contraponto à organização capitalista” (Albuquerque, 1998, pg.61).

Fazendo um breve retrospecto, Piccinini In Fensterseifer (1995, pg.116), coloca que “Até os anos 70 boa parte das economias desenvolvidas possuía um mercado de trabalho bem estruturado, razoável distribuição de renda, baixo nível de desemprego e baixo índice de inflação”. Segundo a autora, esta estabilidade foi rompida pelo esgotamento desse padrão de crescimento e marcada pela internacionalização e interpenetração dos mercados e, em decorrência desses dois fatores, uma instabilidade crescente no modo de produção.

Parece oportuno, então, discutir alguns conceitos de cooperativa de trabalho, flexibilização do trabalho, condição de trabalho, precarização das condições de trabalho

---

<sup>(1)</sup> A produtividade-hora da indústria brasileira, entre 1989-92, por exemplo, cresceu 15%; e o emprego aumentou apenas 6% (Pastore, 1994, pg.14).

e terceirização, que se constituem em temas debatidos no cotidiano entre empregadores e empregados, como alternativas encontradas para que estes últimos permaneçam vinculados ao mercado de trabalho.

## **4.2 - COOPERATIVAS DE TRABALHO**

No Brasil, denominam-se cooperativas de trabalho tanto as que produzem determinado bem (industrial ou artesanal), como aquelas onde a cooperativa desempenha um papel de “administradora” dos serviços fornecidos pelos cooperados (Oliveira, 1996).

Essas cooperativas “administradoras” de serviços detêm como associados cooperativados, trabalhadores que, dispensando a intervenção de terceiros, qualificados como patrões, dispõem-se a contratar determinados serviços relacionados a suas profissões ou ofícios, em razão do conjunto, seja por trabalho de todos, seja por trabalhos de grupos, em prol do bem comum.

Segundo a OCERGS -Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul (1996, pg. 12), Cooperativas de Trabalho são “*Cooperativas de profissionais que prestam serviços a terceiros, as que produzem determinado bem e administram o serviço oferecido por seus cooperados*”.

As cooperativas de trabalho, sendo um ramo do sistema cooperativo, devem seguir os princípios e valores cooperativistas, enquadrando-se efetivamente na definição do que é cooperativa.

Segundo o art. 24 do revogado Decreto Federal 22.239/32, cooperativas de trabalho são “aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar o salário e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem a contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos e particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns”.

Irion(1997, pg.37) diz: “As cooperativas organizam coletivamente a produção, o consumo, o crédito, o trabalho, etc..., ajudando a resolver o problema social emergente,

por via indireta através da criação de posto de trabalho no seu quadro de funcionários ou por meio direto, através da criação de oportunidades de trabalho para os próprios cooperados”. As crises sociais sempre atuaram como detonador do processo formal de trabalho organizado. O desemprego e as dificuldades do mercado de trabalho justificam a tendência mundial e brasileira do atual desenvolvimento e fortalecimento das cooperativas de trabalho.

Perius (1997), traz a distinção que há de se fazer entre as cooperativas de trabalho, pois existem diversas formas de cooperativas deste segmento. A saber:

- a) **Cooperativas de produção coletiva**, mais comuns na Iugoslávia. No Brasil surgiram mais recentemente as Cooperativas de Produção Agropecuária – CPAs, originárias dos processos de assentamentos pelo Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra;
- b) **Organizações Comunitárias de Trabalho**, como os Kibutz, de Israel;
- c) **Cooperativas de Trabalho**, que dispõem de um capital , equipamentos e instalações industriais próprias, produzindo em suas instalações bens e serviços, sem depender de algum tomador de seus serviços. Relacionam-se com o mercado para vender seus bens ou serviços produzidos. Enquadram-se neste tipo cooperativo as empresas cooperativas de produção agrícola, industrial ou artesanal;
- d) **Cooperativas de mão-de-obra**, que operam nas instalações de outras empresas, as quais se constituem como tomadoras dos seus serviços. Não se relacionam com o mercado, pois não produzem bens e serviços próprios, senão para seus tomadores, os contratantes de seus serviços, cujos tipos são cooperativas de catadores de lixo, de carregadores e ensacadores, de construção civil, de jardineiros, encanadores, de safristas etc...

Assim, como podemos ver, as cooperativas apresentam-se como um dos possíveis instrumentos de ação organizada, como responsabilidade assumida através de um empreendimento comum, pelo qual se buscam determinados objetivos de ordem econômico-social, e concordamos a respeito das dificuldades sociais vivenciadas pelos trabalhadores e que, efetivamente, as cooperativas de trabalho apresentam-se como alternativas ao desemprego, visto que não se pode negligenciar o crescimento em número e segmentos atingidos por esse modelo cooperativo de trabalho.

No entanto o caráter de instrumentalidade faz com que somente a adequação e resposta efetiva aos interesses e objetivos dos associados, dentro do contexto sócio-econômico mais amplo, pode dar legitimidade à organização. Ela existe para isso e disso se nutre. O não atingimento dos objetivos propostos pelo modelo associativo em sua essência determinará sua extinção, pelo simples fato de não haver, a sociedade cooperativa, sua razão de existir (Perius, 1997).

É neste aspecto que se concentra esta discussão. Em contato preliminar com as cooperativas da região da amostra, notamos uma distinção no que se refere aos interesses dos associados e os interesses dos dirigentes da cooperativa. Os associados querem basicamente auferir uma renda que permita sobreviver de forma digna, conformando-se, em alguns casos, quando não recebem quaisquer garantias de continuidade do trabalho, renda e benefícios sociais, inclusive extras sobre o trabalho em jornada excedente.

Os dirigentes das cooperativas apresentam outra visão. O interesse é de que a cooperativa cresça em número de sócios e contratos de trabalho com organizações tomadoras de serviço e, que é necessário, que a associação, através da taxa administrativa paga pelos associados- cooperados ativos, se fortaleça economicamente para então distribuir melhores benefícios para os associados, assumindo essa responsabilidade (teoria do bolo).

Ora, o cooperativismo surgiu exatamente porque o mercado de trabalho não oferecia garantia de renda mínima aos trabalhadores, as condições de trabalho estavam deterioradas (jornadas excessivas sem a devida remuneração) e o desemprego era elevado, e havia a necessidade de criação de um sistema em que todos participassem com os mesmos interesses e responsabilidades (Carneiro, 1981, p.33).

Contudo, é oportuno refletir sobre as formas de organização do trabalho dessas cooperativas. O fato do cooperativismo apresentar um crescimento, demonstra por si só a necessidade de redefinição do papel e de seu conceito, pois, diante da prestação de trabalho entre o cooperativado e o tomador de serviços, obtém-se um trabalho

assalariado que pode estar dissimulado por interesses escusos, encobertos por discursos que defendem as “modernas” relações de trabalho (Rios, 1998).

Entendemos que através do trabalho de pesquisa, poderemos contribuir decisivamente para o correto entendimento e aplicação dos verdadeiros valores e princípios do sistema cooperativo de trabalho e das relações de trabalho.

#### **4.3 – FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO**

O termo flexibilidade é definido por Boyer (apud Piccinini, 1996, pg.03) como sendo *“a aptidão de um sistema ou subsistema de reagir às diversas perturbações do meio ambiente”*.

Com as inovações que surgem no ambiente das organizações, como as alterações no mercado, a tecnologia, os processos de gestão empresarial e a qualificação da mão-de-obra utilizada na empresa sofrem modificações para adaptar-se ao acirramento da competitividade.

Uma alternativa, apregoada como solução para o problema da competitividade, está sendo a “flexibilidade”, buscada pelas organizações, para enfrentar a globalização dos mercados e a reestruturação industrial visando conquistar ou manter mercados (Piccinini, 1996).

A necessidade de ser flexível, segundo Piccinini (1996, pg.02), *“...é ligada a uma situação de crise, e a cada situação de crise as empresas se reestruturam e mudam a natureza do processo de destruição e criação de empregos”*.

Crise é a palavra que, no momento presente, pode melhor identificar a situação de escassez de recursos econômicos na região das Missões, refletindo diretamente na operacionalidade das empresas e por consequência, no mercado de trabalho, exigindo

procedimentos de cooperação entre os trabalhadores e as organizações para ambos sobreviverem<sup>(1)</sup>.

“Quem não coopera, não consegue competir. A palavra de ordem nos atuais sistemas de relações de trabalho é flexibilizar, ou seja, ajustar-se às novas condições e tirar o máximo proveito delas. A necessidade de inovar e competir está exigindo novas modalidades de contratação e remuneração do trabalho. Quando as relações trabalhistas dependem muito da legislação, as adaptações são lentas, as empresas perdem competição e os trabalhadores ficam sem emprego” (Pastore, 1994, p.14).

Na visão do autor é urgente a flexibilização das relações do trabalho através da atualização da legislação trabalhista. Pastore (1994), atribui à constituição de 1988 e à revisão da constituição de 1994 a responsabilidade da rigidez da legislação trabalhista, onde pronunciou-se discursos em favor da flexibilidade, mas sem resultados práticos.

Pastore (1994, pg.16) diz que “O Brasil parece insistir em contrariar as tendências mundiais no campo trabalhista. É claro que sistemas de relações de trabalho não podem ser imitados. Cada país tem sua história. Mas eles não precisam ser tão acintosamente ignorados como se faz no Brasil”.

Efetivamente, a necessidade de flexibilizar a legislação é um aspecto consensual entre os diversos autores, entretanto, diferenciam-se as posições no que tange à aplicação prática e quanto à forma. A respeito disso, nas empresas onde não são corretamente interpretados os conceitos de flexibilização, uma estratégia de administração se destaca dentre as tendências crescentes de utilização, que é a flexibilização nas relações de trabalho apenas como fuga dos custos com encargos sociais através de contratos terceirizados de trabalho que pode acontecer, por exemplo, com as cooperativas de trabalho.

Uma estratégia em que as relações de trabalho, por muitas vezes, precarizam-se para atender o objetivo final das organizações, o lucro, ou para simplesmente possibilitar

---

<sup>(1)</sup> A região das Missões tem como base da sua produção na agropecuária, com pouco valor agregado ao produto, e alto nível de sazonalidade. Com a redução de incentivos fiscais e subsídios, essas atividades encontram-se com sérias dificuldades econômicas, em índices de desenvolvimento e renda per capita inferiores à média do estado, conforme demonstrado nos estudos realizados por Klering(1998).

essas empresas ampliem sua participação neste mercado de economia internacionalizada .

Devemos nos acautelar ao defender a aplicação da flexibilidade de forma irrestrita, pois conforme nos coloca Ramalho ( apud Piccinini, 1996) “constata-se que nos países subdesenvolvidos as formas de flexibilização do trabalho aumentaram o mercado informal e o desemprego. Diante de um mercado de trabalho que se restringe e com grande disponibilidade de mão-de-obra a economia de custos tem efeitos devastadores sobre a oferta de empregos e sobre os que dependem desse mercado para sobreviver”.

Piccinini (1996, pg.20), vê a aplicação da flexibilidade, dizendo que “A Idéia de flexibilidade é primeiramente ligada às exigências de organização da força de trabalho no processo de produção e engloba o conjunto de práticas tendentes a fazer coincidir progresso técnico, produtividade e adaptabilidade da força de trabalho face às incertezas da demanda e à concorrência, tanto ao nível nacional quanto internacional”. Ainda segundo a autora, a preocupação das empresas é de flexibilizar o trabalho afim de adequar a demanda de trabalho às flutuações econômicas que nestes últimos 20 anos têm sido cada vez mais rápidas. E para isso são tomadas medidas como: desverticalização e externalização do processo produtivo através da terceirização ou subcontratação, contratação de mão-de-obra a tempo parcial, o trabalho fora da seguridade social e a flexibilização do trabalho através da flexibilização da jornada de trabalho”.

Assim, entende-se que as análises a serem feitas nas empresas quanto à flexibilização, deverão levar em consideração três aspectos:

- a) O momento econômico – necessidade de flexibilizar em face aos desafios da concorrência e às oscilações da demanda, com vistas à sobrevivência econômica da organização;
- b) A necessidade tecnológica – modernização da produção como fator inexorável da competitividade;
- c) E as formas de flexibilizar as relações de trabalho- em observância às necessidades sociais do ser humano, de forma que a flexibilização não signifique a precarização de suas condições de vida e trabalho.

A contratação de cooperativas de trabalho se constitui uma das formas de flexibilizar o trabalho, pois ela diferencia-se do modelo tradicional de contrato com carteira de trabalho e previdência social, pelas suas próprias características jurídicas, possuindo inclusive uma legislação específica que regula seus atos e procedimentos, configurando-se a relação com a organização contratante de prestação de serviços através de terceirização.

Nesse sistema, o instrumento que irá regular este e outros aspectos da relação entre a cooperativa e as empresas tomadoras de serviços é o contrato formal de prestação de serviços celebrado entre as partes, que além de proteger ambas as partes contra a ocorrência de vínculo empregatício, responsabilidades de indenizações por acidente e outros, irá estabelecer todos os direitos e deveres das partes envolvidas. A celebração do contrato é de suma importância na relação cooperativada, pois da sua correta elaboração depende o aproveitamento de todas as vantagens legais do cooperativismo.

Um item que considera-se o fator principal motivador dos tomadores de serviço para adoção deste modelo de flexibilização é o dos custos. Nesse aspecto a Cooperativa apresenta uma grande vantagem pela natureza da relação dos trabalhadores com o tomador dos serviços, inclusive destacando-se das demais empresas prestadoras de serviços que possuem constituição jurídica diferente da sociedade civil cooperativa. O trabalhador é o sócio da empresa, inexistindo, portanto, a exigibilidade de diversos tributos, os quais veremos no demonstrativo abaixo que representa uma diferença em encargos obrigatórios de até 26,29% para estas empresas. Este índice oferece uma vantagem competitiva significativa em favor das cooperativas, nas negociações dos valores dos contratos de trabalho:

Demonstrativo de custos incidentes sobre um contrato com valor simulado de R\$1.000,00 (um mil reais), calculado com base em informações de Saratt e Moraes (1997, p.70-71), e na Consolidação da Legislação do Trabalho.

<u>Encargos legais</u>	<u>Contrato formal (C.L.T.)</u>	<u>Cooperativa de trabalho</u>
- Valor contratado	R\$1.000,00	R\$1.000,00
- Pis	R\$ 6,50	R\$ 0,00

- INSS	R\$ 200,00	R\$ 150,00
-Salário Educação	R\$ 25,00	R\$ 0,00
-INCRA	R\$ 2,00	R\$ 0,00
-SESI/SESC/SENAI/SEBRAE	R\$ 41,00	R\$ 0,00
-SAT (Seguro Acid. Trab.)	R\$ 30,00	R\$ 0,00
-FGTS	R\$ 80,00	R\$ 0,00
-Férias (provisionadas)	R\$ 83,30	R\$ 0,00
-1/3 constitucional (provisionadas)	R\$ 27,50	R\$ 0,00
-13º salário (provisionado)	R\$ 83,30	R\$ 0,00
-Taxa Administrativa	R\$ 0,00	R\$ 100,00
Total .....	R\$1.578,60	R\$1.250,00

Este demonstrativo não contempla outros tributos, que segundo Pupe (1996), não estão isentas as Cooperativas de Trabalho, como por exemplo o Imposto de Renda Pessoa Jurídica, IPI, ICMS. Existe ainda uma antiga discussão sobre a contribuição empresarial ao INSS, onde CT,s discutem a sua inconstitucionalidade, sendo que uma das Cooperativas pesquisadas possui uma liminar de suspensão provisória dos recolhimentos a este título.

Um outro aspecto que reveste-se de importância para esta análise, refere-se à condições necessárias para a demissão de um empregado em regime formal de trabalho, inclusive as cláusulas indenizatórias, que de certa forma, inibem demissões arbitrárias, enquanto que nos contratos com cooperativas de trabalho são mais facilmente administrados, pois normalmente não são previstas cláusulas de proteção à finalização arbitrária do contrato.

Portanto, analisando-se os benefícios sociais que os trabalhadores cooperativados deixariam de receber, nota-se que este contrato de trabalho estaria sendo precarizado, pois não oferece os mesmos benefícios amparados por lei para os contratos formais de trabalho, como as férias, o décimo terceiro salário, o FGTS, as horas extras e quando da demissão do trabalhador, os direitos indenizatórios como o aviso prévio indenizado, a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, entre outros que podem ser estabelecidos em convenção ou dissídio coletivo.

Neste aspecto, as organizações da região das Missões serem essencialmente agropecuária, e portanto de atividades sazonais, percebem, sobremaneira, as vantagens apresentadas pelos contratos terceirizados através de cooperativas de trabalho.

#### **4.4 – CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Constituindo-se uma das expressões chave do presente trabalho, entendemos oportuno conceituarmos o que entende-se por, “condição” e “trabalho”, iniciando-se pela segunda.

Oliveira (1997, pg.05) define o trabalho como sendo “... a atividade desenvolvida pelo homem sob determinadas formas, para produzir a riqueza. São as condições históricas que lhe dão validade e estabelecem o seu limite”.

O trabalho faz parte da história do homem, e “desde seu início, a civilização tem se estruturado, em grande parte, em função do conceito de trabalho. Do caçador/colhedor paleolítico e fazendeiro neolítico, ao artesão medieval e operário da linha de montagem do século atual, o trabalho tem sido parte integral da existência diária” (Rifkim, 1995, pg.03).

Serson, 1991, pg.22) orienta que: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. Esta colocação reflete a forma que deveria ser tratada a questão do trabalho dentro do contexto econômico. Entretanto, as evidências apontam que o sistema capitalista concebe um sentido inverso a esta orientação, no que tange ao elevado sentido social e humano do trabalho.

É inegável a importância do trabalho como fator de equilíbrio social. Para as pessoas, o trabalho é considerado um meio para atingir um objetivo intermediário, que é o salário. É com o salário que o indivíduo alcança muitos de seus objetivos finais, como a satisfação de suas necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, e de estima e auto-realização (Chiavenatto, 1998).

O trabalho significa renda, que por sua vez define o padrão e a condição de vida do trabalhador. Por isso, segundo Irion ( 1997, pg.09) “administrar oportunidades de trabalho e distribuí-las equitativamente sempre foi desafio para a sociedade. Distribuir seus resultados é outro problema de difícil solução. Gerar oportunidades de trabalho para todos e distribuir equitativamente os resultados são dois fatores que fazem parte da equação cujo resultado é a justiça social”.

Contudo, a mesma sociedade que foi capaz de conceber o pleno emprego, está cética em relação a eficácia dos programas de geração de oportunidades de trabalho promovidos pelo governo. Mesmo porque, não se está conseguindo manter os postos de trabalho hoje existentes. Por isso que a idéia de uma sociedade tecnificada, com pouco ou sem trabalho é tão estranha a qualquer conceito que tenhamos sobre como organizar grandes quantidades de pessoas num todo social, que nos defrontamos com a perspectiva de precisar repensar a própria base do contrato social ( Rifkin, 1995).

A preocupante realidade do novo ambiente produtivo faz com que a sociedade busque formas de alternativas de trabalho, submetendo-se muitas vezes a renda e condições de trabalho inferiores ao necessário, como ocorre através de empreendimentos terceirizados e cooperativados. A submissão do indivíduo a estas condições de trabalho, como forma de garantir a sua sobrevivência, demonstram a importância e o valor do trabalho para as pessoas.

Para garantir sobrevivência, o homem busca meios de satisfazer suas necessidades – a produção da vida material. Essa busca reproduz-se historicamente em toda a ação humana para que o homem possa continuar sobrevivendo. A medida em que a satisfação é atingida, ampliam-se as necessidades a outros homens e criam-se as relações sociais que determinam a condição histórica do trabalho.

As mudanças dessas necessidades, a complexidade de processos para a sua satisfação, e a velocidade na criação de novas necessidades evidenciou-se a partir da revolução industrial, gerando também uma revolução no trabalho e nas qualificações necessárias aos trabalhadores para realizá-lo. No entanto, é a internacionalização da economia que efetivamente está provocando as mais violentas alterações na produção e nos processos de trabalho.

Segundo Oliveira (1997, pg.15), o Processo de Trabalho “ é o resultado da combinação do objeto, dos meios, da força e do produto do trabalho. Estando embutido no processo de trabalho, elementos concretos e abstratos em todas as suas etapas”.

Dessa forma, as mudanças nos processos de trabalho estão afetando diretamente a força de trabalho, que é a mão-de-obra disponível para a realização deste, redimensionando este mercado e conseqüentemente, alterando as exigências em relação às formas de contratação da força de trabalho, para atender a demanda de trabalho e a competitividade em custos.

A imposição pelo poder é um fator que altera as condições de trabalho. Segundo Bravermann (1981, pg.379), essas condições “...não são mais organizadas de acordo com as necessidades e desejos dos que a vendem, mas antes de acordo com as necessidades de seus compradores, que são em primeiro lugar, empregadores à procura de ampliar o valor de seu capital”.

Quando falamos de “condições de trabalho”, encontramos eco no regime de trabalho a que estavam submetidos os Rochdaleanos, precursores do cooperativismo. Segundo Carneiro (1981, p.33), os fatores que motivaram a busca por uma alternativa para o trabalho, estavam lastreados na insurreição às más condições de trabalho enfrentadas, como a jornada de trabalho de 14 horas para adultos e 10 horas para crianças, as frequentes reduções nos salários, o desemprego e a insegurança no mercado de trabalho devido à competição entre a industrialização e manufatura de flanela, entre outros.

Os valores e princípios defendidos pelos pioneiros e na sua essência vigentes até hoje em dia, buscam assegurar os associados das cooperativas condições mais dignas de trabalho do que nas organizações submetidas à economia capitalista.

Resguardar as melhores condições de trabalho para os associados das cooperativas de trabalho, tem consistido na grande discussão quando da formação de novas cooperativas. Na medida em que as cooperativas transformam empregados em empresários, os quais determinam em comum e de forma democrática, as regras de atuação, os direitos dos trabalhadores garantidos pelas leis trabalhistas passam a ser

garantidos por outras denominações jurídicas, de forma estatutária, de modo que assiste ao associado a possibilidade de ação civil, visando reparar qualquer direito estatutário ferido, quando não resguardado pela instância maior da cooperativa, via assembléia geral. Fica assegurado dessa forma, o mesmo rol de direitos mínimos que a própria legislação trabalhista e dissídios coletivos oferecem, porquanto fixados pelos próprios sócios: as condições de trabalho, a forma de repouso, férias, seguros fundos sociais, adiantamento de sobras (pro-labore), com os respectivos pisos ou mínimos, adicionais, etc. Os direitos sociais passam a ser estatutários, visando resguardar, sempre, a predominância do trabalho sobre o capital ( Périus, 1997).

O cooperativismo, na sua doutrina socialista, foi concebido para valorizar o trabalhador e o trabalho, não para aviltá-lo. Cabe aos homens a capacidade de interpretação do conhecimento e ação em prol de melhores condições de trabalho para a coletividade na distribuição da renda ou para privilegiar a individualidade.

#### **4.5 - PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO**

Segundo Rifkin( 1996, pg.02), “estamos entrando numa nova fase na história do mundo – em que cada vez menos trabalhadores serão necessários para produzir bens e serviços para a população global”.

Observa-se que na região das Missões o principal produto é o de alimentos e sua produção é sazonal, daí deduz-se que a região sofre os efeitos do desemprego, trazendo à realidade local a preocupação com as oportunidades de trabalho que o mercado regional oferece, o subemprego e as condições de trabalho a que estão expostos este trabalhadores.

A esse respeito, Piccinini (1996, pg. 211) disserta que:

*“enfrentando uma economia altamente competitiva e volátil, muitas empresas estão reduzindo seu núcleo de trabalhadores fixos e contratando temporários, para terem a agilidade de aumentar ou diminuir o número de trabalhadores rapidamente, em resposta a variações sazonais, até mesmo mensais ou semanais de mercado”.*

Campos (1997, pg.12) em uma observação otimista aponta que “ *a oferta de empregos mudou de qualidade. Os setores mais dinâmicos da economia exigem habilidade e qualificação do trabalhador. Com a contrapartida da promessa de remuneração mais significativa. Este é o lado positivo do processo, ao menos para a mão-de-obra especializada*”.

Por outro lado, uma nova realidade de mercado apresenta uma condição de inexistência de trabalho para todos, surgindo uma massa crescente de trabalhadores que perde seus direitos, não inserindo-se de forma competitiva, embora sendo funcional, aos novos paradigmas, tornando-se desempregada, marginalizada, ou fazendo-a trabalhar sob novas formas de trabalho, muitas vezes “precárias” e “não padronizadas”, com redução salarial e perda de benefícios que não atende ao padrão de consumo compatíveis às suas necessidades. (Mattoso,1996, pg.76).

Conforme Campos (1997, pg. 12) “... *no Brasil os postos de trabalho vêm se deteriorando, especialmente pelo aumento do emprego em alguns subsetores de serviços, nos quais as relações de trabalho são precárias, na grande maioria*”. Por precário, se entende que o processo de contratação se dá à margem da legislação trabalhista e quase sempre com salários menores.

Assim, é oportuna a colocação de Piccinini (1995, pg. 117), dizendo que:

*“Essa deterioração do mercado de trabalho num processo de reestruturação produtiva foi incentivado pelas políticas macroeconômicas nacionais de cunho neoliberal. O movimento de flexibilização que já era consequência da crise econômica é legitimado e alimentado pelas políticas que a maioria dos países adotou visando superar esta crise e tiveram como consequência, nos países da OCDE, 30 milhões de desempregados, em 1993”.*

Esse processo recessivo, oriundo da política econômica, afeta, portanto, a estrutura das sociedades e suas bases existenciais, pois nelas o trabalho representa o moderador harmônico da sociabilidade e solidariedade. A desestruturação e fragmentação do mundo do trabalho provoca a insegurança e instabilidade nas pessoas, que não têm

condições de prever o futuro, mas percebem a iminente destruição das suas condições de vida e trabalho.

Mattoso (1996), demonstra que, com o rompimento dos compromissos keynesianos, em meio à desestruturação da ordem econômica e o surgimento desse novo padrão industrial, eis que este processo aponta para uma ainda maior desestruturação no mundo do trabalho. Essa situação tem reflexo em sentimento de insegurança do trabalho, que pode ser entendida como a insegurança de pertencer ou não ao mercado de trabalho, pela sobre oferta de mão-de-obra. Há insegurança no emprego, no qual as pessoas se sentem inseguras no emprego, pelas facilidades patronais em despedir e em utilizar a mão-de-obra terceirizada, eventual ou subcontratada. Há insegurança na renda, pelas formas atípicas de relações de trabalho, pela variabilidade, instabilidade e inexistência de garantia de continuidade ou existência de trabalho.

Segundo Albuquerque (1998, pg.65), “As cooperativas de trabalho surgem neste cenário com rapidez impressionante. Entretanto, a difusão e o aumento quantitativo das cooperativas de trabalho relacionam-se às práticas de terceirização, que tendem a ampliar o universo tanto de cooperativas de trabalho como de pequenas empresas. Porém, é preciso levar em consideração que a estratégia de “cooperação entre empresas” concorre para a deterioração das condições de trabalho, visto que geralmente são as pequenas cooperativas de trabalho que são contratadas em condições mais precárias, em relação ao tempo de duração do serviço prestado”.

Percebe-se que se a busca constante pela competitividade entre as organizações continuar a passar pela redução de salários e pela contratação através de formas à margem da legislação, que proporcionem cada vez mais a precarização das condições de trabalho dos trabalhadores, em nome da redução de custos, poderemos ter uma retração irreversível na cadeia do mercado, onde num futuro próximo os consumidores não terão recursos suficientes para adquirirem os produtos ofertados, aumentando a crise do mercado.

#### 4.6 – TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização surge como forma criativa de buscar formas mais e flexíveis nas relações de trabalho e que estejam de acordo com a realidade do mercado de trabalho, oferecendo igualmente um respaldo jurídico nessa relação. Estas soluções devem ser sob o ponto de vista patronal, competitivas em termos de custos e qualificação de pessoal, enquanto que sob a ótica dos trabalhadores devem aumentar as oportunidades de emprego e propiciar condições adequadas de trabalho e remuneração.

Saratt & Moraes (1997, pg.31) definem a terceirização como sendo “...uma ferramenta de gestão que prevê a compra de serviços especializados, permitindo à empresa concentrar energia em sua principal vocação”. Neste caso, as empresas contratadas realizariam todas as tarefas não vinculadas a atividade fim da empresa contratante. No entanto, essas empresas terceirizadas estão a cada dia substituindo um número maior de funcionários efetivos, na realização de tarefas de natureza legal discutível, tanto no que se refere aos produtos finais da atividade organizacional, quanto às formas e condições dos contratos firmados.

Silva e Almeida (1997, pg.08), conceituam terceirização como “Contratação de outras pessoas ou empresas para a realização de atividades não fins em qualquer organização”.

Para Giosa ( 1997, pg.14) a terceirização pode ser destacada como “ a tendência de transferir, para terceiros, atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa, ou como uma tendência moderna que consiste na concentração de esforços nas atividades essenciais, delegando a terceiros as complementares, ou ainda, é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio que atuam”.

Segundo Leiria (1993, p.21) “Algumas empresas, principalmente as grandes indústrias, já descobriram as vantagens de adotar a contratação de terceiros. Na verdade o que se quer demonstrar é que não há qualquer magia na terceirização. Seu principio é até de uma singeleza desconcertante, dizendo que tudo que não constitui atividade essencial para um negócio, pode ser confiado a terceiros”. Conforme o autor, o resultado do

enxugamento da mão-de-obra não significa, aumento de desemprego na comunidade. Fica visível com a simplificação administrativa, a economia de recursos, o investimento na especialização e, como resultado final, aumento da produtividade e, até mesmo, uma qualidade superior no produto.

Este autor parece demasiadamente otimista nos casos apresentados de sucesso nas terceirizações e na simplicidade dos processos. Na verdade, estudos demonstram situações contraditórias em terceirizações que não atingiram seus objetivos no que se refere à qualidade nos serviços e produtos, tampouco na redução de custos. O descontentamento dos trabalhadores, quando da terceirização através de empresas de trabalhos temporários, situa-se principalmente em dois pontos: baixa remuneração e reduzidas garantias sociais, quando existem.

Quanto às empresas, as demandas de processos trabalhistas e os julgamentos com base nos termos do enunciado da CLT, número 256, tem obrigado muitas empresas a repensar a questão das terceirizações.

O que se pode perceber, é que com o advento das cooperativas de trabalho que a terceirização de processos está tomando dimensões jamais vistas pela sociedade. No entanto, esse modelo também não conquistou unanimidade entre representantes sindicais, trabalhadores, empregadores e legisladores.

No mundo a terceirização através das cooperativas de trabalho também é controvertida. Vários países reconhecem a especificidade do trabalho cooperativo e muitos outros determinam que os direitos mínimos dos associados das mesmas, sejam aqueles previstos na legislação do trabalho subordinado.

Ideal seria uma legislação específica para cooperativas de trabalho que regulasse o conteúdo mínimo dos direitos do associado desse tipo de entidade. Enquanto isso não ocorre, não devemos esquecer duas realidades, no nosso entendimento indiscutíveis: Primeiro, o trabalho subordinado não é a única forma de proteger o trabalhador, contra a exploração ilegítima do capital, podendo o cooperativismo ser uma ferramenta social

útil, no mesmo sentido; e segundo, a aplicabilidade dos princípios e valores da sua doutrina já foi comprovada que é viável, basta, então, que se incentive sua ampla divulgação, para que os “aproveitadores” do sistema não se instalem e denigrem a imagem do cooperativismo, nem precarizem ainda mais as relações de trabalho terceirizado.

## 5 - METODOLOGIA DA PESQUISA

Inclui-se, neste capítulo, o delineamento da pesquisa e a classificação do estudo, o problema investigado, os procedimentos para a coleta e análise dos dados obtidos, bem como a exposição das contribuições pretendidas com a efetivação do estudo.

### *Delineamento da Pesquisa*

Este trabalho caracteriza-se como um estudo de casos, de caráter exploratório e descritivo, pela metodologia qualitativa, segundo a tipologia definida por Roesch (1996, pg.122).

Segundo a autora , “ *se o propósito do projeto é obter informações sobre determinada população: por exemplo, contar quantos, ou em que proporção seus membros têm certa opinião ou característica, ou com que frequência certos eventos estão associados entre si, a opção é utilizar um estudo de caráter descritivo*”. Por outro lado, continua Roesch (1996, pg. 123), “*se o propósito do projeto é explorar um tema que foi pouco estudado, utilizam-se pesquisas exploratórias. Estas normalmente são fases preliminares de outras pesquisas com delineamentos mais rigorosos, como as mencionadas*”.

Conforme Selltiz (1965, pg.61) uma pesquisa assume caráter exploratório (ou formulativo), quando busca, ainda, em relação a determinado fenômeno, “*obter novos discernimentos sobre ele; muitas vezes para a formulação de um problema mais preciso de pesquisa ou para se desenvolver hipóteses*”.

Quanto ao aspecto qualitativo, predominante nesta pesquisa, como o próprio nome indica, segundo Richardson et al. (1989, pg. 37). “*caracteriza-se pelo emprego da qualificação tanto das modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticas, desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc. (...) O método qualitativo difere, em princípio do quantitativo à medida que não emprega um instrumental estatístico como base do processo da análise de um problema. Não pretende numerar ou medir unidades ou categorias homogêneas.*”

Por outro lado, Goode e Hatt (1960, pg.399), observam que:

*“ A pesquisa moderna deve rejeitar como uma falsa dicotomia a separação entre os estudos `qualitativos` e `quantitativos`, ou entre o ponto de vista ‘estatístico’ ou ‘não estatístico’. Além disso, não importa quão precisas sejam as medidas, o que é medido continua a ser uma realidade.”*

Sob a luz desses conceitos, definimos como sendo os métodos de investigação que foram utilizados:

**1-Pesquisa Documental** : Inicialmente foi realizada uma pesquisa documental, objetivando melhor conhecimento a respeito do sistema cooperativo, com ênfase ao sistema cooperativo de trabalho, quanto aos princípios, valores e a legislação pertinente.

O objetivo foi caracterizar as cooperativas da região, na sua forma de atuação, conforme o tema proposto e a questão de pesquisa. Posteriormente traçou-se um paralelo entre a forma de atuação empregada e o modelo instituído pelos pioneiros de Rochdale, em observância ao ideário de uma verdadeira cooperativa de trabalho.

**2-Entrevistas semi-estruturadas**: Segundo Roesch (1996, pg.150), estas tem como objetivo fundamental a busca de um entendimento acerca do “significado que os entrevistados atribuem a questões e situações em contextos que não foram estruturados anteriormente a partir das suposições do pesquisador”. Neste sentido, a utilização de entrevistas semi estruturadas contendo questões abertas, permitirá captar a percepção do entrevistado acerca do tema proposto.

De maneira geral, conforme Quivy ( 1998, pg.69), *“os métodos muito formais e estruturados... não são tão adequados ao trabalho exploratório, como os que apresentam uma grande maleabilidade de aplicação, como, por exemplo, as entrevistas pouco diretivas ou os métodos de observação que deixam um elevado grau de liberdade ao observador”*.

Ainda segundo Quivy (1998, pg.69), “*a entrevista exploratória é uma técnica surpreendentemente preciosa para uma grande variedade de trabalhos de investigação social*”

Pela consciência da importância desta forma metodológica de pesquisa, e a adequação aos objetivos propostos é que optamos por esta forma de atuar, em busca das informações que possam dar sustentação ao presente trabalho.

**Pesquisas de Campo:** Dentre as diversas formas de atuação das cooperativas, as que foram alvo de nossas pesquisas são as cooperativas de trabalho e as cooperativas de mão-de-obra. Preliminarmente a denominação utilizada foi a de cooperativas de trabalho, havendo a distinção entre ambas na medida em que qualificamos individualmente as empresas que são parte da amostra.

Foram realizados três estudos de caso em cooperativas de trabalho da região das missões escolhidas pelos seguintes critérios que atendiam satisfatoriamente os critérios propostos: modelo de trabalho desenvolvido pela cooperativa, modelo de trabalho desenvolvido pelos associados; pelo número de associados ativos, como forma de visualizarmos a representatividade destas cooperativas no contexto de trabalho da comunidade onde está inserida, e, por último pela facilidade de acesso, conseguido pelo autor, às informações e entrevistas.

As Cooperativas pesquisadas foram: -COOTRASMA -Cooperativa dos Trabalhadores de Santa Maria Ltda – Unidade de Santo Ângelo; COOPRAL- Cooperativa de Trabalho Autônomo e Produção dos Trabalhadores da Alimentação Ltda e a COOTRASB - Cooperativa dos Trabalhadores de São Borja Ltda.

A pesquisa de campo realizou-se em três etapas:

**5.1 - Etapa 1 – Plano de Coleta dos dados e seleção das cooperativas-** Como esta pesquisa faz parte do Projeto Integrado da UFRGS- Universidade Federal do Rio Grande do Sul do Grupo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho – GINEIT, Coordenado pela Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Valmíria C. Piccinini, em um estudo interdisciplinar e interinstitucional com a UFSC - Universidade Federal de Santa

Catarina do Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho – NINEIT, e as cooperativas de trabalho fazem parte de um dos subprojetos de pesquisa, delimitamos a pesquisa na região da Missões do Rio Grande do Sul, onde foram escolhidas as três cooperativas de trabalho.

Para as entrevistas foram utilizados os modelos de questionários elaborados por Piccinini e Guimarães (1999), uma vez que os resultados (RS/SC) serão comparados na pesquisa “Relações flexíveis de trabalho, qualidade de vida e emprego: estudo Interdisciplinar e Interinstitucional nos setores secundário e terciário da Santa Catarina e Rio Grande do Sul”.

Os estudos de caso compreenderam observações e entrevistas semi-estruturadas com os associados ativos e inativos e dirigentes das cooperativas de trabalho, associados inativos das Cooperativas, representantes da federação de cooperativas, sindicatos e trabalhadores, contratantes de mão-de-obra através de Cooperativas, especialistas e consultores da área de recursos humanos de organizações da região da pesquisa.

A fase de coleta dos dados iniciou-se em novembro de 1999, aplicando-se nas entrevistas os questionários previamente validados e fornecidos pelo Programa de Estudo Interinstitucional. Foram entrevistados:

- Treze associados ativos;
- Onze associados inativos (entende-se por “associados inativos” os associados que não estão prestando serviços para a Cooperativa, sem desligarem-se do quadro social);
- Sete representantes de tomadores/contratantes de Cooperativas de trabalho;
- Quatro dirigentes de cooperativas de trabalho;
- Dois representantes de federações de cooperativas;
- Seis representantes de sindicatos;
- Dois consultores da área de recursos humanos de organizações, escolhidos aleatoriamente dentro da região da amostra;
- Três especialistas em Cooperativas de trabalho.

No total, foram realizadas quarenta e oito entrevistas, onde na fase exploratória buscou-se entrevistar pessoas que de uma forma ou outra tivessem relações com as

Cooperativas de Trabalho (política ou contratual), ou detivessem conhecimentos consistentes sobre a atuação ou o modelo cooperativo de trabalho.

Nesta etapa exploratória da pesquisa procuramos utilizar um modelo básico para o entendimento do tema, em função da complexidade da análise requerida e relativa escassez de informações.

Procurou-se, dessa forma, identificar uma amostra que oferecesse informações diferenciadas, qualitativamente representativa e fidedigna sobre a realidade existente no ambiente de atuação da Cooperativa. No entanto, algumas dificuldades impediam de conseguirmos o “optimum” na imparcialidade das informações, especialmente no que relacionava-se a nossa dependência de dados sobre a identificação e endereço dos associados inativos. Em algumas situações somente conseguimos essas informações através do presidente da Cooperativa que, evidentemente, indicava pessoas com quem mantinha boas relações pessoais.

## **5.2 - Etapa 2 – Análise dos dados**

Por se tratar de entrevistas com perguntas abertas e observações, a análise dos dados coletados foi realizada através da técnica de análise qualitativa de conteúdo, cabendo ao pesquisador interpretar e explicar os resultados alcançados, com base nas respostas obtidas nas entrevistas.

A técnica de análise de conteúdo pode ser entendida como sendo “...técnica de compreensão, interpretação e explicação das formas de comunicação constituindo-se como seus objetivos: Ultrapassar as evidências imediatas, à medida que se busca a certeza da fidedignidade das mensagens socializadas e a validade da sua generalidade; aprofundar por meio de leituras sistemáticas a sistematizadas a percepção, a pertinência e a estrutura das mensagens” (Setubal apud Martinelli, 1994, pg54).

A análise de conteúdo também é tida como “uma técnica de pesquisa para tornar reprecáveis e validar inferências de dados de um contexto que envolve procedimentos especializados para processamento de dados de forma científica” (Janissek & Freitas, 2000, pg.37).

Inicialmente fez-se uma pré-análise, agrupando-se as entrevistas por tipo de questionário aplicado, organizando o material em questão. Para a análise dos dados partiu-se da releitura das entrevistas. A degravação das entrevistas e a digitação destas originaram um trabalho extenso, em que a codificação tornou-se exaustiva e exclusiva, pois os mesmos elementos não poderiam pertencer a todas as entrevistas. O trabalho devia também obedecer ao aspecto da objetividade, buscando-se atingir o objetivo perseguido.

**5.3 - Etapa 3 – Conclusão** – Na conclusão, fez-se breve análise selecionando-se as citações mais relevantes para os objetivos propostos. A análise foi complementada pela interpretação do autor, que conforme Janissek & Freitas (2000, pg37), a análise de conteúdo “...permite também observar motivos de satisfação, insatisfação e opiniões subentendidas, natureza de problemas, etc, estudando as várias formas de comunicação”.

As respostas aos questionários, aplicados aos profissionais de organizações públicas e privadas que mantêm relação direta com as Cooperativas de Trabalho, foram a base para as interpretações e conclusões conseguidas.

Na realização das entrevistas buscou-se atingir uma proporcionalidade de equilíbrio no número de entrevistas efetivadas para cada cooperativa. Para facilitar a análise, as respostas foram agrupadas conforme o modelo de questionário aplicado. A análise foi realizada em dois momentos: no primeiro momento, na seqüência à caracterização da cooperativa, as respostas dos entrevistados que trabalham ou trabalhavam no dia-a-dia das cooperativas de trabalho, que são os Representantes das Cooperativas e os Cooperados Ativos e Inativos. No segundo momento, as respostas dos entrevistados que possuem o conhecimento ou alguma relação com as cooperativas, ou seja não atuam diretamente nas atividades laborais da cooperativa, que são os Especialistas, Consultores, Representantes de Sindicatos, Federações e Tomadores de trabalho de cooperativas.

## **Resultados esperados**

Espera-se que os resultados contribuam para a interpretação das formas de flexibilizar a mão-de-obra através do modelo de cooperativas de trabalho. Seja valiosa, também, no sentido de encorajar as lideranças a efetivamente pautarem sua atuação em observância aos princípios e valores do verdadeiro sistema cooperativo.

Espera-se, também, poder fornecer subsídios para novas investigações quando da sua conclusão, pois o assunto pesquisado é amplo, e através dos resultados desta pesquisa podem surgir novos elementos a respeito da temática abordada, que por sua vez poderão levar à elaboração de novas questões de pesquisa dentro deste contexto.

## **5.4 – LIMITAÇÕES DO TRABALHO**

Entre as limitações encontradas para a realização do trabalho podemos enumerar:

- a) Distâncias das empresas da amostra, para os levantamentos e entrevistas, compreendendo entre 80 e 120 quilômetros distantes de São Luiz Gonzaga;
- b) Dificuldades para localizar pesquisadores que tivessem desenvolvido estudos sobre o tema proposto, seja em nível de mestrado ou doutorado. Os trabalhos encontrados foram a nível de graduação;
- c) O reduzido número de obras editadas a respeito do sistema cooperativo, e especialmente, cooperativas de trabalho;
- d) A pouca disponibilidade de tempo para os levantamentos, visto os compromissos profissionais diários e as distâncias a serem percorridas para a coleta de informações;
- e) Também tivemos limitações de ordem técnico-metodológicas, visto o reduzido número de obras escritas sobre os temas pesquisados.

## **6 - ESTUDO EXPLORATÓRIO**

### **6.1 – ESTUDO DO DESENHO DE UMA VERDADEIRA COOPERATIVA DE TRABALHO SOB A ÓTICA DOS PRINCÍPIOS E VALORES DO COOPERATIVISMO E DO REGIME TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIO**

O fenômeno da proliferação das Cooperativas de trabalho constitui-se hoje em importante questão para o mundo do trabalho. E, a ausência de estudos sobre este tema tem sido fonte de problemas no enfrentamento desta questão.

Com a orientação dos princípios e valores do verdadeiro cooperativismo e da legitimidade conferida pela legislação fiscal trabalhista e previdenciária, buscamos tecer, inicialmente, os requisitos obrigatórios que devem ser observados pelas verdadeiras cooperativas de trabalho, no transcurso de sua constituição e operacionalização das atividades laborais. Num segundo momento, então, identificaremos se as cooperativas pesquisadas agem em observância e de acordo com o acima exposto.

#### **6.1.1- Considerações iniciais**

A CLT foi editada com um parágrafo ao art. 442, através da Lei nº 8.949, de 09.12.94, com os termos já citados, inserido na lei sem apontar sua motivação, esse parágrafo causou grande perplexidade no meio jurídico trabalhista, sendo classificado por alguns de inconstitucional, ilegal e fraudulento quanto aos seus objetivos.

Não obstante, as cooperativas de trabalho representam uma realidade social e econômica, sendo que essa dicotomia norteará a discussão necessária inserida na seqüência deste trabalho.

Há casos em que as cooperativas de trabalho estão regularmente constituídas, devendo estas serem respeitadas e incentivadas, pois a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 174, parágrafo 2º estabelece que “a lei apoiará o cooperativismo e outras formas de associativismo”. Em outros casos, nos quais a fraude de emprego é evidente, é

necessária a atuação da Fiscalização do Trabalho para assegurar lisura trabalhista, consoante os direitos e benefícios decorrentes da lei.

Em nenhum caso, contudo, deverá se entender que, pelo fato de a sociedade civil estar constituída sob a forma de cooperativa, deve-se excluir de imediato a possibilidade da existência de vínculo empregatício entre seus associados e os contratantes de seus serviços. Também o oposto é verdadeiro, onde não se deve prejudicar que toda cooperativa de trabalho é fraudulenta, pois este entendimento importaria na abolição dessa espécie de sociedade do meio social.

É justamente por existir a pluralidade de concepção que se torna imprescindível o desenvolvimento de uma pesquisa que contribua para correta interpretação desse artigo.

O art. 90 da Lei nº 5.764/71 já determinava a inexistência de relação de emprego no âmbito da sociedade ao disciplinar que, qualquer que seja o tipo de sociedade cooperativa, não existe vínculo entre ela e seus associados.

O art. 91 é, porém, taxativo ao dizer que as cooperativas igualam-se às demais empresas em relação a seus empregados, para os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Mas não é somente neste aspecto que há igualdade com outras empresas. Pereira (1999, pg22) aponta que

*“Uma cooperativa processa como qualquer outra empresa, todas as ações administrativas, financeiras, controlacionais, e operacionais, visando a satisfação de suas necessidades, como empresa, e as de seus sócios como donos da sociedade. (...) Enquanto empresa, a cooperativa se solidifica ou se aniquila, gera resultados positivos ou amarga resultados negativos; a sociedade é a responsável pelos eventos. Enquanto sistema, defende o equilíbrio, a harmonia, a participação conjunta de esforços e a perspectiva de ser o homem mais homem dentro da sociedades”.*

Há, portanto, previsão expressa da possibilidade de contratação de associado pela cooperativa, caso em que perderá o direito de votar e de ser votado até que sejam apreciadas as contas do exercício em que se dissolveu a relação de emprego (arts. 31 e 32 da Lei nº 5.764/71).

### **6.1.2 - Sob a ótica do Regime Trabalhista e Previdenciário**

Aos empregados das sociedades cooperativas aplicam-se as regras constantes da Consolidação das Leis do Trabalho e legislação trabalhista, inclusive a relativa ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

O encargo previdenciário de responsabilidade das cooperativas de trabalho, a contar da competência de maio de 1996, é de 15% (quinze por cento) do total de importâncias pagas, distribuídas ou creditadas a seus cooperados, a título de remuneração ou retribuição pelos serviços prestados a pessoas jurídicas por intermédio delas, com opção, dependendo da situação, pelo recolhimento de 20% (vinte por cento) sobre o salário-base do autônomo (arts. 1º, inciso II, e 3º da Lei Complementar nº 84, de 18.01.96).

A tomadora de serviços de cooperados pertencentes a sociedades cooperativas, devidamente registradas nos órgãos competentes e autorizadas a funcionar, desde que contrate com a cooperativa e que não haja os elementos que configura em vínculo empregatício, não se responsabilizará pelos encargos sociais, decorrentes dos serviços prestados (contribuição previdenciária, 13º salário, férias, FGTS, etc.).

Os cooperados, por sua vez, como pessoas físicas, são considerados autônomos perante a previdência social (ROCSS, Decreto nº 2.173/97, art. 10, IV, "c", 4) e assim recolhem suas contribuições sobre o salário-base, por meio de carnê próprio de contribuição previdenciária.

### **6.1.3- A Cooperativa e a relação de emprego**

A relação de emprego caracteriza-se pela prestação de serviços não-eventuais, sob subordinação, em caráter pessoal e oneroso, regida por normas imperativas, sem contestação pela vontade das partes, salvo para conferir maior proteção ao empregado.

Por sua vez, a relação jurídica estabelecida entre o associado e a sociedade cooperativa é de natureza civil, caracterizada pela combinação de esforços ou recursos dos associados para o fim comum. Assim, não há lugar para o conceito de empregado, porque este necessariamente cede espaço para a condição de sócio. Naturalmente sendo a cooperativa uma sociedade como qualquer outra, poderá contratar empregados para realização de atividades próprias da sociedade, como os trabalhos administrativos, de manutenção, limpeza e outros em que se fizerem necessários a contratação de funcionários.

A redação do parágrafo único do art. 442 da CLT estabeleceu a inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Trata-se, contudo, de uma presunção relativa de inexistência do vínculo. Logo, é certo que em algumas situações este restará configurado, principalmente quando verificada a subordinação jurídica do associado à empresa contratante dos serviços, e constatada fraude entre esta e a sociedade cooperativa, que, na verdade, participa como mera intermediária de mão-de-obra. Neste caso, o vínculo empregatício se estabelece com a empresa tomadora, ou pode, em algumas situações, estabelecer-se com a própria sociedade cooperativa.

Para avaliar se a sociedade cooperativa está regularmente constituída, pode-se observar os requisitos da relação de emprego já indicados e nos seguintes. Como sugestão, também podem ser observados:

- a) informações se a cooperativa oferta aos seus associados benefícios e/ou serviços (quais?);

- b) informações se o trabalhador, como cooperado, está auferindo ganho superior àquele que teria se ofertasse sua força de trabalho isoladamente (incluindo os encargos sociais). Se possível, indicar a remuneração anterior como empregado e a atual;
- c) informações se existe entre os cooperados a identidade profissional ou econômica, bem como a igualdade social (se detêm o mesmo nível cultural);
- d) descrição da função e do tipo de trabalho desenvolvido pelos trabalhadores e a sua relação com a atividade-fim da empresa tomadora;
- e) descrição da forma de adesão do trabalhador à cooperativa (se espontânea ou se foi imposta como única forma de conseguir o trabalho), informando se o trabalhador tinha ciência de que a adesão implicaria renúncia aos direitos trabalhistas;
- f) se os trabalhadores são convocados para as assembleias/reuniões da cooperativa, se delas participam ou se têm conhecimento das decisões nelas tomadas;
- g) a forma de prestação de serviços cooperados: se recebem ordens, quem as determina, se difere da forma de prestação de serviços por empregados da tomadora, se os trabalhadores sujeitam-se a horários e a regulamentos da tomadora, se foram advertidos ou suspensos pela tomadora;
- h) se o serviço pode ser prestado por qualquer cooperado ou se a empresa tomadora exige a sua realização por determinados sócios da cooperativa, ou se houve veto quanto ao nome de algum cooperado;
- i) forma de remuneração dos cooperados, se já sofreram algum desconto e qual a motivação deste, se existe similitude entre a retribuição dos cooperados e as parcelas trabalhistas. Ex.: fundo natalino para pagamento de 13º salário; fundo de descanso para pagamento de RSR ou de férias, etc.;
- j) se são observadas as regras de Segurança e Medicina do Trabalho, informando, em caso afirmativo, quem as implementa.

#### **6.1.4 – Cooperativas como forma de terceirização lícita e ilícita**

Quanto à terceirização, exceto as hipóteses constantes nas Leis nºs 6.019/74 – Trabalho Temporário – e 7.102/83 - Serviços de Vigilância –, a matéria é tratada no Direito

apenas pelo Enunciado nº 331 do Col. TST, que consolida o entendimento dominante dos tribunais sobre o assunto. Tem o Enunciado em foco a seguinte redação:

"I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta”.

Constata-se, que:

- a. as hipóteses de terceirização lícita são apenas quatro: 1) as previstas na Lei nº 6.019/74 (trabalho temporário, desde que presentes os pressupostos de necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou acréscimo extraordinário de serviço); 2) atividade de vigilância regida pela Lei nº 7.102/83; 3) atividades de conservação e limpeza; 4) serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador. Nas hipóteses 2, 3 e 4 devem estar ausentes a pessoalidade e a subordinação;
- b. deve-se desconsiderar a formalidade da relação jurídica, toda vez que se verificar que a empresa tomadora está se utilizando de empresa locadora para contratar a mão-de-obra necessária à consecução de seus fins sociais, praticando a denominada simulação fraudulenta, pois resta evidente a sua intenção de colocar-se, simuladamente, numa posição em que a lei trabalhista não a atinja, isentando-se, desta forma, de seus efeitos, o que é vedado pelo art. 9º da CLT.

### **6.1.5 - Cooperativa como Prestadora de Serviços a Terceiros**

No entendimento da fiscalização, não basta verificar apenas se os serviços prestados pelos cooperados estão inseridos na atividade-meio ou na atividade-fim da empresa tomadora para enquadrar a situação como fraudulenta.

Isto porque a história nos mostra que existem casos de cooperativas de prestação de serviços que atuam na atividade-fim da tomadora sem que isto importe em fraude à lei, como se verifica na cooperativa de médicos prestando seus serviços em hospitais (ex.: Unimed), para os quais o médico fornece algumas horas de sua agenda e recebe um mercado e serviços de apoio (laboratórios, equipamentos radiológicos, etc.), aos quais não teria acesso sem a cooperativa.

É preciso ir além, como se verá nos tópicos seguintes.

### **6.1.6 - Cooperativas de Trabalho Urbano**

São as cooperativas alvo do nosso estudo. São várias as denominações encontradas para esta modalidade de cooperativa: cooperativa de serviços, de prestação de serviços, de trabalho, de profissionais autônomos, de fornecimento de mão-de-obra, e outras.

Segundo o art. 24 do revogado Decreto Federal nº 22.239/32, cooperativas de trabalho são "aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou ofício, ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm como finalidade primordial melhorar o salário e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem a contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos e particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns".

Trazendo esse conceito para o âmbito do gênero cooperativa disciplinado na Lei Federal nº 5.764/71, temos que a cooperativa de trabalho também será uma organização de pessoas que visam ajudar-se mutuamente, pois, como vimos, o traço diferenciador desta forma de sociedade das demais é justamente a finalidade de prestação de serviços aos

associados, para o exercício de uma atividade comum, econômica, sem finalidade de lucro.

Isto porque a entidade que vise apenas locar mão-de-obra não poderá se constituir na forma de cooperativa por não atender aos requisitos substanciais deste tipo de sociedade, mas tão-somente como empresa locadora de mão-de-obra, com as conseqüências legais, em especial a contratação de empregados para a prestação de serviços dentro das hipóteses permitidas pelo Enunciado nº 331 do TST.

Conforme o Manual das Cooperativas (1997, pg11-13), quando o Agente da Inspeção do Trabalho depara-se com trabalhadores prestando serviços sob a denominação de cooperados, verificará se a cooperativa atende aos requisitos formais mínimos exigidos pela Lei nº 5.764/71, arrolados pela Portaria Ministerial nº 925/95, que são:

- 1) A cooperativa somente se justifica enquanto associação de pessoas organizadas com o objetivo de ofertar aos associados a condição de cliente e fornecedor ao mesmo tempo. Em outras palavras, além de oferecer trabalho ao associado, deve oferecer também os serviços, benefícios, tais como de saúde, aquisição de equipamentos ou alimentos a baixo custo, etc., ou seja, o cooperado é sócio e destinatário dos serviços prestados pela cooperativa.
  
- 2) Se a cooperativa atende ao princípio da RETRIBUIÇÃO PESSOAL DIFERENCIADA, o que significa dizer que a cooperativa somente se justifica se oferecer aos seus associados a oportunidade de auferir ganho superior àquele que teria se ofertasse sua força de trabalho isoladamente.

Este princípio não será atendido se se verificar, apenas, um pequeno aumento no ganho individual do cooperado, insuficiente para compensar todos os direitos trabalhistas (incluídos os encargos sociais) que seriam devidos se ele ostentasse a condição de empregado. Isto porque tal situação configuraria um prejuízo para o trabalhador cooperado, que não se ajusta aos ideais cooperativistas de melhoria socioeconômica da classe operária.

Isto é o que distingue e caracteriza essa modalidade de sociedade de pessoas que, por não perseguir o lucro, busca apenas assegurar aos seus associados melhor remuneração e condições de trabalho.

3) Se a prestação de serviços dos cooperados à empresa tomadora não se realiza na forma do art. 3º da CLT, em especial, se não estão presentes a subordinação, pessoalidade e eventualidade.

3.1) SUBORDINAÇÃO: verificar se o cooperado adquiriu o *status* de empresário, tornando-se autogestionário de suas atividades. Para tanto, deve-se observar se o obreiro está em situação de receber ordens (de quem?), sujeito a horário de trabalho, a regulamentos da empresa tomadora, se já foi por ela advertido, etc.

3.2) PESSOALIDADE: verificar se o serviço pode ser prestado por qualquer cooperado (obviamente da mesma qualificação) ou se a empresa tomadora exige que seja realizado por determinados cooperados, em algumas hipóteses, seus ex-empregados.

3.3) HABITUALIDADE: verificar se a atividade desempenhada é habitual, se surge em decorrência de circunstância excepcional (cessa definitivamente?) ou se está intrinsecamente relacionada à atividade principal da empresa tomadora.

4) Verificar se está presente entre os cooperados a identidade profissional ou econômica.

Como o próprio nome indica, a base de relação entre os associados da entidade em estudo é a cooperação. Para haver cooperação, é preciso haver identidade profissional entre os envolvidos ou, como citado alhures, mesmo ofício ou ofício da mesma classe, ou identidade econômica: fazendeiro coopera com fazendeiro, médico com médico, advogado com advogado, engenheiro com engenheiro, etc.

Nesse sentido, convém observar se os dirigentes da cooperativa têm a mesma profissão dos demais cooperados. Para tanto, convém verificar destes dirigentes a apresentação das respectivas Carteiras de Trabalho, a fim de verificar as ocupações anteriores (por exemplo, se, numa cooperativa de prestação de serviços de limpeza, os dirigentes já ocuparam funções pertinentes a esta atividade?)

5) Se existe entre os cooperados a igualdade social. Observar se os cooperados detêm o mesmo nível cultural, visto que se um deles não dominar técnica e materialmente o seu próprio trabalho sempre dependerá de alguém para orientá-lo.

6) Outros critérios também são apontados pelos operadores jurídicos para distinguir o cooperado do trabalhador subordinado:

a ) Se os trabalhadores, ao aderirem à cooperativa, tinham conhecimento dos direitos e deveres próprios da categoria de cooperados. Isto é, se tinham ciência que a adesão implica a renúncia de direitos trabalhistas. É aqui entendida como a vontade do obreiro de se associar como cooperado.

b ) Verificar se a adesão à cooperativa foi espontânea. Como o trabalhador ingressou na sociedade? Foi procurado (por quem?) ou a procurou? Esta foi a única forma de conseguir o trabalho apresentada pela empresa tomadora? Fez algum teste de admissão? Aplicado por quem? Onde? Como?

Este critério é importante porque o cooperativismo não objetiva fomentar a produtividade das empresas, mas à reunião voluntária de pessoas, que juntam seus esforços e suas economias para realização de uma obra comum.

c ) Se o trabalhador é convocado a participar de reuniões, se a elas comparece e se tem conhecimento das decisões. Ainda: se tem conhecimento das condições estabelecidas no contrato entre a cooperativa e a empresa tomadora de seus serviços.

Como nas entidades cooperativas não existe relação de dependência entre os associados, as decisões devem ser tomadas em assembléias, com a participação dos cooperados. Logo, as cooperativas não poderão atuar em municípios distantes, pois restará prejudicada a possibilidade de os associados participarem de suas reuniões decisórias.

d ) Se os sócios-fundadores da cooperativa e/ou os cooperados já foram empregados da empresa tomadora ou de outras pertencentes ao mesmo grupo econômico.

Enfim, deve-se utilizar esses critérios, isolada ou conjuntamente, para verificar se a empresa, ao invés de contratar sua forma de trabalho nos moldes previstos na CLT, busca mão-de-obra em falsas sociedades cooperativas, colocando-a indistintamente em sua atividade-meio e em sua atividade-fim.

Assim agindo, segundo Pereira (1999, pg17), a empresa estará participando de simulação maliciosa, que é considerada fraude, prevista no art. 104 do Código Civil Brasileiro, que é a simulação que envolve o propósito de prejudicar terceiros ou de burlar o comando legal, viciando o ato negocial - contrato com a cooperativa - que perderá sua validade, sendo anulado também com apoio no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Uma cooperativa não é uma sociedade comercial, pois ela não está sujeita à falência por se tratar de pessoa jurídica de natureza civil sem objetivo de lucro, embora seus atos constitutivos sejam objeto de arquivamento na Junta Comercial e contribua com alguns impostos e tributos de forma semelhante às demais sociedades. Igualmente, por falta de informação e esclarecimentos, o trabalhador urbano avulso quando se associa a uma cooperativa desconhece que esta terá de ser contratada pelo dono da organização, quando então negociará a composição dos turnos de trabalho e a contraprestação pelos serviços realizados, ou seja o valor do contrato de trabalho a ser prestado.

Outro aspecto, ainda ignorado por boa parte dos trabalhadores, é a sua vinculação junto à Previdência Social. Enquanto integrante de cooperativa, sua vinculação como segurado é na categoria de AUTÔNOMO e não mais como AVULSO (art. 10 inciso IV alínea "c" item 4 do Decreto nº 612/92).

Isso não significa que seu afastamento do quadro do sistema é definitivo, podendo voltar se o mesmo pedir desligamento de sociedade cooperativa.

Assim, enquanto autônomo, integrante de cooperativa, contribuirá para a Previdência Social, de acordo com a faixa que se enquadrar (§ 3º do art. 29 da Lei nº 8.212/91).

Não havendo distribuição de rendimentos decorrentes das atividades praticadas pela cooperativa não fica o associado desobrigado de recolher sua contribuição como segurado autônomo.

Pelo exposto, para que uma sociedade constituída por trabalhadores urbanos avulsos, sob a forma de sociedade cooperativa, possa funcionar e se desenvolver dentro dos quesitos da legislação vigente e competir com os trabalhadores de outras organizações, terá que observar o seguinte:

- 1) formar o quadro social da cooperativa unicamente com trabalhadores de atividades similares;
- 2) cumprir todas as finalidades exigidas pela Lei nº 5.764/71;
- 3) desde que possua as condições técnicas, qualificar-se como Cooperativa de Trabalho;
- 4) os seus associados deverão ter sua inscrição da Carteira de Trabalho suspensa enquanto permanecerem como associados da cooperativa;
- 5) contribuir obrigatoriamente como segurado autônomo enquanto permanecer nessa condição.

#### **6.1.7 - Fiscalização do trabalho na empresa tomadora de serviços de sociedade cooperativa**

No intuito de coibir as atividades das cooperativas de trabalho criadas com o nítido objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar as relações de emprego, bem como a aplicação dos direitos dela advindos, o Ministério do Trabalho editou Portaria, que contém regras destinadas à atuação dos Agentes da Inspeção do Trabalho.

Esse ato normativo estabelece que nas ações fiscais levadas a efeito em face das empresas tomadoras de serviço de sociedade cooperativa, os Agentes da Inspeção procederão ao levantamento físico (verificação física), com o objetivo de detectar a existência dos requisitos da relação de emprego entre aquelas empresas e os cooperados.

Para a verificação desses pressupostos, faz-se necessário observar os critérios abordados no título "Cooperativa de Trabalho Urbano", bem como os seguintes aspectos:

- a) idade mínima 21 (vinte e um) anos, ou outra, nos casos autorizados por lei, como a emancipação antes de atingir a maioridade;
- b) data de início da prestação de serviços na tomadora;
- c) motivos pelos quais o cooperado não trabalha como empregado;
- d) como ingressou na cooperativa e data de ingresso;
- e) emprego anterior.

Poderá, ainda, o Agente da Inspeção do Trabalho solicitar os seguintes documentos, dentre outros:

- a) contrato e aditivos entre a tomadora de serviços e a cooperativa;
- b) relação dos cooperados que prestam serviços à tomadora, com data de início da prestação de serviços, função, data de nascimento e endereço;
- c) contrato social da tomadora de serviços;
- d) controle da carga horária de trabalho e frequência dos cooperados.

Por outro lado, as sociedades cooperativas também estão sujeitas à fiscalização do Ministério do Trabalho, que verificará se as mesmas se enquadram no regime jurídico estabelecido pela Lei Federal nº 5.764/71, podendo ser solicitados das mesmas o seu estatuto, atas de fundação e das reuniões/assembléias, termos de adesão e outros. A fiscalização deve analisar, também, as seguintes características:

- a) número mínimo 20 (vinte) associados;
- b) capital variável, representado por cotas-partes, para cada associado, inacessíveis a terceiros, estranhos à sociedade;

- c) limitação do número de cotas-partes para cada associado;
- d) singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção feita às de crédito, optar pelo critério de proporcionalidade;
- e) *quorum* para assembleias, baseado no número de associados e não no capital;
- f) retorno de sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado;
- g) prestação de assistência ao associado;
- h) fornecimento de serviços a terceiros atendendo a seus objetivos sociais.

Assim, se após a verificação física e análise da documentação pertinente à empresa tomadora e à sociedade cooperativa, o Agente da Inspeção concluir que estão presentes os pressupostos da relação de emprego com a tomadora, deverá ocorrer a lavratura de Auto de Infração com base no art. 41, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **6.1.8 - Principais Fraudes Constatadas**

No cotidiano da Fiscalização do Trabalho, segundo o Manual das Cooperativas ( 1997), foram detectadas as seguintes fraudes praticadas pelas empresas tomadoras de serviços de sociedades cooperativas:

- a) Arregimentação de mão-de-obra para atender ao progressivo aumento de serviços:

Consiste a prática em celebrar contrato de trabalho com tomadora de serviços, ordinariamente, por cooperativa de trabalho composta pelo número de associados, para, só então, dimensionado o contingente necessário ao empreendimento, arregimentar obreiros ao custo acertado. Dessa forma, passa-se à subscrição de cotas-partes por esses obreiros, via de regra por valor irrisório, posto que o art. 24 da Lei nº 5.764/71 estabelece apenas limite máximo de um salário mínimo ao valor unitário das referidas cotas.

A não-fixação legal de valores mínimos às cotas-partes, longe de estimular o desenvolvimento da autêntica atividade cooperativista, contribui para o desvio de sua finalidade e conseqüente descrédito, pois o habitual valor irrisório atribuído às cotas-partes, muitas vezes em importâncias meramente simbólicas, não confere idoneidade financeira à sociedade, sequer para prestar a necessária assistência a seus associados. Constituem, na verdade, meras sociedades fictícias, destinadas unicamente a revestir de aparente legalidade a eliminação do custo relativo a encargos trabalhistas.

Nesta hipótese, resta evidente o objetivo de mascaramento da intermediação de mão-de-obra, uma vez inexistentes os traços característicos da atividade societária, muito menos os inerentes à índole cooperativista, qual seja, intuito de conjugação de bens e de associação de esforços em regime de colaboração e influência na composição das condições contratuais. Nenhuma ingerência houve por parte dos pretensos associados na fixação da remuneração ou das condições de trabalho estabelecidas com a tomadora de serviços, também inexisteram estas características para a admissão dos novos cooperados e tampouco houve participação efetiva na formação do capital social, dado que o valor das cotas-partes subscritas ou é irrisório, ou é descontado quando efetivado o primeiro crédito dos retornos auferidos.

b) Contratação de Serviços por meio de Cooperativa de ex-empregados recentemente dispensados ou demissionários.

Assim procedendo, assegura a tomadora de serviços a manutenção de seus profissionais experimentados sem onerar-se com os encargos trabalhistas correspondentes. A nulidade da fraude caracterizada decorre da evidente influência determinante da prestação pessoal pelos ex-empregados na contratação daquela cooperativa em especial. Por outro lado, verifica-se, ordinariamente, que a contratação dirigida se dá para o atendimento de serviços vinculados à atividade-fim da tomadora.

c) Prestação de serviços ininterruptos pelos mesmos associados a determinada Tomadora, simulando-se a eventualidade por meio da pactuação sucessiva com distintas sociedades cooperativas.

Esta estratégia visa afastar o perigo do denominado "risco trabalhista", pela celebração continuada de contratos de curta duração, sucessivamente, com cooperativas alternadas, integradas pelos mesmos associados. Assim, assegura-se a prestação pessoal e continuada por profissionais determinados, alternando-se periodicamente as sociedades cooperativas a que se vinculam, dificultando ou obviando a percepção da fraude.

d) Prestação de serviços diversos dos contratados:

Muitas vezes o cooperado é utilizado pela empresa tomadora para prestar outros serviços, diversos daqueles contratados com a cooperativa. Neste caso, a fraude é evidente, devendo ocorrer a conseqüente lavratura do respectivo Auto de Infração, quando do ato fiscalizatório.

e) A celebração de contratos de prestação de serviços com sociedades cooperativas, seguidos invariavelmente da contratação, como empregados, de associados que tiveram desempenho diferenciado:

Em que pese o aparente benefício da prática, para os associados que lograrem contratação, é evidente a fraude aos preceitos consolidados, conforme o inscrito no art. 445, parágrafo único, da CLT, atinente à duração do contrato de experiência. A manobra visa garantir a eficácia da observação da competência e comportamento do associado, durante o período superior ao ordinário, de 90 (noventa) dias fixados por lei.

Se a cooperativa não atender aos requisitos mínimos de constituição, sofrerá autuação considerando-se crime contra a Organização do Trabalho que é a criação e a manutenção de cooperativas de trabalho fraudulentas importando na responsabilização criminal de seus responsáveis, uma vez que tal prática constitui crime previsto no art. 203 do Código Penal, que dispõe:

"Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho."

Cientes de suas responsabilidades, entendemos que os gestores das cooperativas da Região das Missões devem nortear seus procedimentos administrativos conforme as disposições legais, trabalhistas, previdenciárias e cooperativistas.

## **6.2 – BREVE RESUMO DO PERFIL ECONÔMICO-SOCIAL DAS REGIÃO DAS MISSÕES**

A região das Missões, na qual estão situadas as cidades de Santo Ângelo e São Borja, sedes das Cooperativas de Trabalho pesquisadas, é considerada uma região de base econômica centrada na agropecuária. Segundo os dados do IBGE (censo de 1996), a região compreende 23 municípios. Possui uma população urbana de 164.744 pessoas e uma população rural de 104.269 pessoas. Consta-se que a área rural possui um contingente populacional bastante elevado (38,75%), se considerarmos que vivemos em um momento histórico de urbanização acelerada.

Quanto aos aspectos da economia regional, os principais produtos, em termos de representatividade no PIB, são oriundos da agricultura (soja, milho, trigo e arroz). Da mesma forma de outras regiões do estado que tem sua estrutura econômica representada pelas atividades agrícolas e pecuárias, o arrocho nos preços mínimos para a produção de alimentos estabelecido pelo governo federal, que aparentemente elegeu a agricultura como a âncora do plano real para o controle da inflação, empobreceu os agricultores e, por consequência, a economia da região, que está sem fôlego para buscar outras alternativas que permitam reduzir a dependência do setor agropecuário.

Um aspecto sensível para a economia da região das Missões é a alta sazonalidade da produção e renda da atividade agrícola, a qual durante um longo período do ano mantém a economia com baixo volume de operações comerciais. Quando ocorre uma frustração de safra, a economia reprime-se, pois reduz a circulação de capital monetário, ocasionando, assim a redução da atividade comercial, especialmente de insumos agrícolas (fertilizantes, defensivos, sementes) o que, no futuro, terá reflexos na redução de produtividade e redução de ganhos, tanto para quem produz quanto para quem comercializa.

Mesmo com as perdas frequentes por motivos climáticos e preços baixos conseguidos na comercialização, a agropecuária continua sendo a principal geradora de emprego e renda para a região.

Na região das Missões, o PIB do setor agropecuário é 44% maior do que o PIB dos setores industrial e comercial juntos, segundo pesquisa desenvolvida pelo Conselho de Desenvolvimento Regional das Missões. Este dado nos fornece uma dimensão da importância do setor primário na economia regional e da reduzida participação das atividades industriais, que não está conseguindo industrializar na região a produção local e assim transfere para outras regiões do Estado, o valor que poderia ser agregado ao produto na região de origem.

Com isso, a região perde oportunidade de geração de empregos e renda, refletindo-se no empobrecimento das empresas, e por consequência, em elevados índices de desemprego da população economicamente ativa nas cidades e no interior. Estas pessoas, por sua vez, para conseguirem sobreviver, submetem-se a trabalhos de baixa remuneração oferecidos através de formas mais flexíveis de trabalho que, muitas vezes, não representam a satisfação das necessidades básicas do trabalhador e da sua família.

Dentro deste contexto de dificuldades, vivenciadas pela região das Missões, encontramos as Cooperativas de Trabalho urbano, que através da organização dos trabalhadores, buscam conquistar uma melhor condição sócio-econômica para seus associados, oferecendo melhores condições de sobrevivência via práticas coletivas de trabalho e renda.

### **6.3 – IDENTIFICAÇÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO DA REGIÃO DAS MISSÕES**

Estão registradas junto à OCERGS e FETRABALHO, as seguintes Cooperativas de Trabalho:

-Cooperativa de Trabalho Autônomo e Produção dos Trabalhos da Alimentação Ltda  
– COOPRAL, End. Rua Tiradentes, 1605, Santo Ângelo-RS.

-Cooperativa dos Coletores de Material Reciclável de Santo Ângelo Ltda – ECOS DO VERDE, End. Av. Rio Grande do Sul, 111, Santo Ângelo-RS.

-Cooperativa dos Trabalhadores de Santa Maria Ltda – COOTRASMA, End. Rua Sete de Setembro, 612, Santo Ângelo-RS.

-Cooperativa dos Trabalhadores da Reciclagem de Lixo de São Borja Ltda – COOTRASB, End. Rua João Manoel, 3018, sala 105, Centro, São Borja-RS.

As cooperativas de trabalho selecionadas que constituíram a amostra investigada localizam-se nas cidades de Santo Ângelo(2) e São Borja (1), e caracterizadas assim:

#### **6.4 - COOPERATIVA DE TRABALHO AUTÔNOMO E PRODUÇÃO DOS TRABALHADORES DA ALIMENTAÇÃO LTDA - COOPRAL**

##### **6.4.1 -CARACTERIZAÇÃO**

A sua sede administrativa situa-se à rua Tiradentes, nº 1605, no centro, na cidade de Santo Ângelo, junto a estrutura física do frigorífico, em um local composto por quatro salas e um banheiro, próximo da área industrial. Uma destas salas é destinada às reuniões e treinamentos realizados com os cooperados. A Cooperativa foi fundada em 05.05.1998, através do movimento de ex-empregados da filial desativada do Frigorífico Império Serrano desta cidade. Possuía, na data das entrevistas, um total de 227 associados cooperados, sendo 123 associados atuantes, estando na íntegra vinculados às atividades do frigorífico. Esta Cooperativa do trabalho foi assistida e incentivada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Alimentação de Santo Ângelo, o qual presta assistência jurídica e orientação constante.

A COOPRAL firmou parceria com a Cooperativa Tritícola Santo Angelense – COTRISA, cooperativa de produção e consumo, na industrialização de carnes e derivados. A COTRISA adquire a matéria prima (o gado) e comercializa a produção do frigorífico, ficando a COOPRAL responsável pelo abate e industrialização da carne e derivados de duzentas e cinquenta a trezentas e cinquenta cabeças de gado por dia,

em média, dependendo da demanda do mercado. Mesmo com este volume de produção, o frigorífico está apresentando dificuldades em termos de lucratividade. A competitividade e a inadimplência são apontados como os principais problemas enfrentados neste mercado, inclusive colocando em risco a continuidade da parceria.

Junto à estrutura física do frigorífico, A COOPRAL administra um pequeno entreposto de carnes, através do qual comercializa uma pequena parte dos produtos industrializados diretamente ao consumidor.

O rendimento médio mensal recebido pelos associados ativos, por suas atividades no frigorífico, está em torno de R\$270,00 (duzentos e setenta reais), segundo informações de seus associados. Desse valor são efetuados os seguintes descontos: INSS, 10%; Taxa Administrativa, 10% e de Fundos, 12%(8% férias, 4% Fundo RAR), o que totaliza 32% de descontos sobre o valor médio mensal de pagamentos.

Pelo Estatuto Social, há a previsão de fundos do balanço, das despesas das sobras e perdas. Para constituição dos fundos de reserva está prevista uma destinação de 25% (vinte e cinco por cento) e para o FATES (Fundo de Assistência Técnica Educacional e social) de 8% (oito por cento).

Existem, ainda, a constituição dos fundos sociais como o FACTS (Fundo de aplicação coletiva por tempo individual de serviço), constituído de 8% (oito por cento), destinado para melhoria da qualidade de vida dos associados, o Fundo RAR (Fundo de Repouso Anual Remunerado) de 16% (dezesesseis por cento). Na verdade, estes dois últimos fundos substituem o FGTS e a Férias, respectivamente.

O COOPRAL disponibiliza aos seus cooperados convênios com odontólogos, médicos, farmácias e supermercados. Existe uma política de que se o cooperado não se fizer presente aos trabalhos por motivo de saúde não terá as faltas descontadas de seus pagamentos. No entanto, se a falta ao trabalho não for justificada, esta será descontada de seu vencimento. O controle, neste caso, é feito pelos próprios cooperados.

A Cooperativa não dispõe de um restaurante ou local que seja apropriado para a alimentação dos trabalhadores. Cada um cooperado é responsável por trazer a sua alimentação ao local de trabalho, quando não consegue ir até em casa para o almoço.

Todos os cooperados possuem um seguro de vida, e a COOPRAL encarrega-se de efetuar os recolhimentos mensais da Contribuição Individual ao INSS, daqueles que estão ativos.

Percebe-se, nesta Cooperativa, a preocupação com as condições de trabalho, através da constituição de fundos, que aproximam os benefícios desta relação flexível de trabalho à proteção prevista na C.L.T., definidos nos Estatutos sociais.

Entre os objetivos sociais, considerados mais importantes para os cooperados, previstos no Estatuto Social, estão:

Art. 05 – A Cooperativa tem por finalidade primordial a defesa econômica e social de seus associados, organizando o trabalho coletivo a serviço de terceiros;

Art. 06 – No cumprimento de seu programa de ação a Cooperativa se propõe:

- 1) Contratar serviços para seus associados em condições e preços convenientes;
- 2) Fornecer assistência técnica a seus associados no que for necessário para melhor execução do trabalho;
- 3) Realizar, em companhias seguradoras, em benefício de seus associados interessados, seguros de vida coletivo e de acidente de trabalho;
- 4) Proporcionar, a nível de convênios, com sindicatos, Prefeituras, órgãos estaduais, serviços jurídicos e sociais;
- 5) Manter entre os associados e dependentes, cursos tendo em vista a educação cooperativa promovendo o aprimoramento técnico-profissional de seus associados.

Através das declarações dos associados ativos e inativos, percebe-se o propósito dos representantes da cooperativa em cumprir o que foi definido estatutariamente, mesmo contando com reduzidos recursos, no momento, e perspectivas pouco animadoras em relação à disponibilização destes recursos necessários a curto e médio prazos.

## 6.4.2 - COOPRAL – ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

A COOPRAL foi criada porque todos os ex-funcionários do Frigorífico Império Lisamar estavam desempregados (o frigorífico ficou um ano fechado), e a alternativa de trabalho apresentada na oportunidade foi através da reunião destes trabalhadores e formação de uma cooperativa. Os objetivos propostos não estão sendo atingidos na totalidade devido a situação de mercado para o produto que produzem (carne, embutidos, etc..) está “meio difícil” (entrevista com o Diretor Presidente).

As dificuldades de mercado impôs a necessidade de criação de novas formas de trabalho que permitissem a redução dos custos operacionais da indústria, como a criação da Cooperativa. Esta realidade de mercado vem ao encontro do conceito expresso por Piccinini (1996) quando diz que a necessidade de ser flexível é ligada a uma situação de crise, exigindo das empresas uma reestruturação, ajustando-se a competitividade existente no seu mercado de atuação.

Considera como razoável a participação dos cooperados na gestão da empresa, conforme suas palavras “não é 100% porque tem seus altos e baixos”.

A flexibilização do trabalho é vista como uma experiência pela qual terão que passar, mas considera que a flexibilização precariza as condições de trabalho, porque “não temos direitos, que nem regulamenta a CLT”. Entende que a cooperativa cumpre o ideário, porque as diretoria sempre passa as decisões para cada associado, mas não vê o sistema como alternativa ao desemprego, e no que se refere às condições de trabalho diz que a cooperativa “oferece boas condições de trabalho na medida do possível”, deixando a entender que não encontra-se plenamente satisfeito com o que a COOPRAL tem conseguido oferecer aos seus cooperados. Este posicionamento tem reflexos positivos para a cooperativa porque demonstra a inconformidade com a situação atual, motivando a busca constante de uma melhor condição de trabalho para os cooperados.

Nesta cooperativa foi identificado um piso mínimo de salário para os cooperados (R\$263,00 por mês para uma jornada de 08 horas/dia) e os representantes participam do

trabalho junto com os demais cooperados. Nesse piso mínimo não estão deduzidos os fundos previstos no Estatuto Social.

O grau de instrução médio dos cooperados ativos entrevistados é o ensino fundamental (1º a 8º série), e dizem que trabalham na cooperativa porque “ na época não tinha outra alternativa em outra frente de trabalho”(entrevista nº18).

Se pudessem escolher, todos prefeririam trabalhar com carteira assinada, manifestando-se no sentido de que com a carteira assinada “seria melhor, mais segurança para o trabalhador” (entrevista nº19).

De modo geral, dizem que as condições de trabalho pioraram em relação ao trabalho anterior, mas sentem-se satisfeitos “porque se eu estivesse em casa não ganharia nada. Agora o pouco que ganho já é o bastante”(entrevista nº18). Esta submissão às condições de trabalho como forma de garantir sua sobrevivência, juntamente com outras manifestações no mesmo sentido ouvidas de cooperados, demonstram que o principal é ter um trabalho (e uma renda, por menor que seja). A condição de vida conseguida no mesmo, é relegada ao segundo plano, o que nos faz repensar a essência da própria base do contrato social (Rifkin, 1995).

Sobre a flexibilização do trabalho não conseguiu-se posicionamento. Mesmo com a nossa explicação sobre o significado básico da expressão não souberam manifestar-se, o que podemos compreender se considerarmos o seu grau médio de instrução. O conhecimento sobre o ideário restringe-se às informações recebidas nos cursos, onde os dirigentes buscam motivá-los. Quanto aos objetivos da cooperativa, entendem que estão sendo cumpridos, pois o que mais lhes interessa é que a cooperativa gere postos de trabalho para seus cooperados. E, nota-se que isso está sendo realmente buscado, pois um trabalhador na condição de desempregado nem mesmo consegue atingir a satisfação de suas necessidades básicas de sobrevivência, que é o objetivo maior do ser humano (Chiavenatto, 1998).

No que se refere à participação nas decisões, os cooperados dizem ser informados do que ocorre na cooperativa através da diretoria.

Para os cooperados, a COOPRAL é uma alternativa ao desemprego, e em alguns casos, é citada como a única alternativa pelo baixo grau de instrução da maioria dos trabalhadores.

Os cooperados inativos da COOPRAL têm impressões e posicionamentos semelhantes aos cooperados ativos, e quando perguntado se gostaria de trabalhar novamente em Cooperativa, responderam sim, que se fossem chamados voltariam a trabalhar como cooperados, e nos dois grupos entrevistados não percebemos descontentamentos pessoais em relação aos representantes e à cooperativa, dando uma impressão de lisura no processo de gestão. É importante salientar, que é a única das cooperativas pesquisadas que possui colaboração e orientação de um Sindicato de Trabalhadores.

Um aspecto que com frequência foi referenciado pelos entrevistados cooperados é o do baixo nível de instrução que possuem, tanto cooperados ativos quanto inativos, encontrando-se inclusive analfabetos nos grupos de trabalho. Os cooperados atribuem a este fator um dos motivos que não conseguem melhores oportunidades no mercado de trabalho. “Eu acho que a cooperativa é a única saída ...na FUNDIMISA e na COTRISA, se o pessoal não tiver o 1º grau, eles não preenchem a ficha, por isso nós criamos a cooperativa”(entrevista nº19).

Além da questão educacional que é percebida pelos cooperados, também a consciência de que o seu trabalho representa uma forma de redução de custos para os Tomadores de Trabalho se faz presente, como vimos na declaração do entrevistado nº33, que diz que pela cooperativa a “mão-de-obra é mais barata e as firma (Tomadores) não querem compromisso, né, então larga para as cooperativa e a cooperativa se vira, né?”.

No caso dos cooperados ativos, em relação a preferência por carteira assinada, notou-se uma diferença na percepção em relação aos cooperado ativos. Para os inativos, que não possuem renda neste momento, mais importante do que a carteira assinada é “ter um salário para mim manter minha família, e não me interessa ter carteira ou cooperativa, né? O que interessa é o serviço e o meu ordenado pra mim sustentá minha família”(entrevista nº34).

É justamente este desespero pela sustentação familiar que propicia um ambiente onde os tomadores aproveitam-se da situação e submetem os trabalhadores a aceitar contratos precários de condições de trabalho.

Assim, a imposição das condições de trabalho pelo poder do capital produz uma alteração nas relações, onde a prioridade dos empregadores é pelo lucro e não pelas necessidades e desejos de quem realiza o trabalho (Bravermann 1981).

### **6.4.3 - PRINCIPAIS PROBLEMAS DETECTADOS**

Um dos principais problemas encontrados nesta cooperativa, é o número total (227) de cooperados ser 85% superior ao número de cooperados ativos (123), na data das entrevistas. Essa situação evidencia a oferta de mão-de-obra significativamente superior à demanda, ou seja, a geração de oportunidades de trabalho na cidade é insuficiente frente a disponibilização contínua de pessoas economicamente ativas. Na cooperativa, por conseqüência, o problema é sentido frente a impossibilidade de proporcionar a todos os sócios a oportunidade de trabalho e renda certa, mesmo executando o rodízio de pessoal.

O nível de instrução médio e o conhecimento profissional restrito às atividades de industrialização de carnes, constitui-se também num grande problema. De forma geral, as empresas estão adotando critérios de contratação, na região da pesquisa, que exigem dos candidatos o ensino médio (antigo 2º grau), quando da inscrição para o trabalho, o que elimina da competição a maioria dos trabalhadores que estão associados na cooperativa. Quanto ao conhecimento profissional na área de carnes, a cidade não possui outros frigoríficos que pudessem oportunizar outras alternativas de emprego.

Neste sentido, para que se possa preparar esta mão-de-obra, para atuar em outras atividades, são necessários pesados investimentos em instrução e requalificação dos associados, mudando o seu perfil profissional. Esta demanda de investimentos, em recursos financeiros e tempo, não são efetivados pela cooperativa, principalmente pela limitação em relação ao primeiro.

Outro problema que está preocupando a todos os cooperados, é a dificuldade enfrentada pela parceira COTRISA, na comercialização e distribuição dos produtos produzidos no frigorífico, gerando prejuízos declarados, que podem comprometer a continuidade dos trabalhos e decretar, novamente, o fechamento do frigorífico. Esta situação, que está gerando muita insegurança no grupo, pois conhecem muito bem a realidade de ficarem sem trabalho, infelizmente está se configurando como um possibilidade real a curto prazo.

Mediante uma possível rescisão de contrato, numa análise preliminar chegou-se a conclusão que pelo pouco tempo de existência da cooperativa e também por depender exclusivamente deste contrato, a cooperativa não tem condições de criar uma estrutura forte o suficiente para conduzir o processo de produção com seus próprios recursos, garantindo a sustentabilidade dos cooperados e seus familiares.

Nessa perspectiva visualiza-se duas alternativas para reverter a probabilidade de desemprego a curto prazo para os cooperados, as quais são:

- a) A primeira alternativa seria a busca de um novo parceiro ou mais um parceiro, que tivesse capital de giro e domínio tecnológico para investir na estrutura do frigorífico e ainda, conhecimento deste mercado para comercialização e distribuição dos produtos industrializados com competitividade;
- b) A Segunda alternativa seria preparar profissionalmente os cooperados, em convênio com órgãos especializados em treinamento visto a escassez de recursos financeiros, para atuação em outras atividades de produção de bens ou serviços, necessários à comunidade. Desta forma reduz-se a dependência do contrato único e abre o leque de possibilidades a outros contratos.

## **6.5 - COOPERATIVA DOS TRABALHADORES DE SANTA MARIA LTDA– COOTRASMA - UNIDADE DE SANTO ÂNGELO .**

### **6.5.1 - CARACTERIZAÇÃO**

A COOTRASMA foi fundada em 23 de julho de 1992, na cidade de Santa Maria –RS, onde está situada a sede administrativa à Avenida Imbé, 686, centro. Está, na sua constituição jurídica, amparada pela Lei Cooperativista nº5764/71 e Decreto nº 8949/94, que regem o sistema cooperativo brasileiro. A Cooperativa é filiada à OCERGS – Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul e à FETRABALHO – Federação das Cooperativas de Trabalho do Rio Grande do Sul.

A COOTRASMA é considerada como uma das maiores cooperativas de trabalho do estado, mantendo uma média de 1.100 cooperados ativos em diversas cidades onde atua, prestando serviços em diversas áreas como vigilância, zeladoria, limpeza, conservação, instrutoria, mineração, pecuária, agricultura, odontologia, advocacia, medicina, reciclagem de lixo, paisagismo e vários outros. Nas cidades em que atua a CT., um dos principais tomadores de serviço é o poder público municipal,

A Unidade filial da COOTRASMA em Santo Ângelo, alvo de nosso estudo, situa-se à rua 7 de setembro, nº 612, centro, em uma casa alugada, com construção em alvenaria, medindo aproximadamente 6 x 10 metros, com seis peças e um banheiro. Existe uma sala principal que é destinada às reuniões e treinamentos com os cooperados. Nesse local trabalham o gerente da filial, uma secretária e uma telefonista/recepcionista. Esta Unidade segue o modelo de trabalho diversificado que caracteriza a Unidade Sede. A Unidade de Santo Ângelo possui um quadro de 208 associados ativos, distribuídos nos Contratos de Prestação de Serviços firmados com a Associação dos Moradores do Calçadão, Associação dos Moradores do Conjunto Residencial Ipê amarelo, Câmara Municipal dos Vereadores de Santo Ângelo, Sindicato dos Bancários, Corsan de Santo Ângelo e Ijuí, Panvel Farmácias, SICREDI Missões, Prefeitura Municipal de Santo Ângelo e de Bossoroca entre outros.

A Cooperativa tem como objetivos sociais principais, conforme seu Estatuto:

- A defesa sócio-econômica de seus associados, por meio de ajuda mútua, procurando libertá-los do intermédio trabalhista, mediante o trabalho autônomo em atividades agrícolas, industriais, comerciais, prestação de serviços e exploração mineral;
- Contratar a execução, pelos seus associados isoladamente, em grupos ou pela sociedade total, tarefas de características urbanas e rurais, tendo sempre em vista

obter, para seus membros, melhores remunerações e condições de trabalho do que obteriam individualmente. Este objetivo muitas vezes não é atingido, resultando no desligamento dos cooperados que conseguem melhores postos de trabalho e melhor renda em ação individual;

- Promover também a educação cooperativista do seu quadro social, o aprimoramento profissional dos associados e seus dependentes;
- Proporcionar isoladamente ou em colaboração com outras entidades privadas ou públicas, assistência legal, judiciária, educacional, social e habitacional a seus associados e familiares.

Na constituição dos Fundos estão previstos o fundo de reserva de dez por cento (10%), e o Fundo de Assistência Técnico Educacional e Social de cinco por cento (5%). A constituição destes fundos básicos, atende ao disposto previsto em Lei sobre a proteção ao trabalho, conforme enfocaremos mais adiante.

Existe convênio com um supermercado e uma distribuidora de gás. Quando o cooperado necessita de algum adiantamento de valor, ele se dirige à sede administrativa e solicita ao gerente que, faz uma análise do caso e defere ou indefere o pedido, limitando-o a um percentual do valor a ser percebido no mês.

Assim como as outras cooperativas, não há refeitório nos locais de trabalho dos cooperados, sendo cada um responsável por trazer ao local de trabalho sua alimentação –que é comida fria. Na COOTRASMA não obtivemos resposta quanto a existência de convênios com médicos, odontólogos ou farmácias. O ambiente de trabalho aparentemente é bom, sendo que nos locais visitados (Prefeitura Municipal- Posto de saúde; Corsan – reservatórios de água; e Sicredi – serviços de limpeza) não percebemos existência de conflitos, falta de higiene ou riscos eminentes à segurança e saúde do trabalhador.

A CT atua na prestação de serviços para as organizações acima citadas. Ou seja, o associado é destinado à realização de tarefas anteriormente contratadas pelos representantes da COOTRASMA, percebendo, para tanto, os valores combinados entre

o cooperado e a Cooperativa para o período trabalhado. Esses contratos têm prazos determinados ou por contrato de tarefas realizadas ou, ainda, por produção.

Na análise, verificou-se entre as formas de flexibilização adotadas estão: o contrato flexível de trabalho com prazos indeterminados permitindo a rescisão a qualquer momento, com as diversas empresas tomadoras; pro-labore flexível dos cooperados, tanto em valores como em prazos ou períodos de recebimento; movimentação de pessoal entre as empresas tomadoras; pagamento por produção ou serviços prestados em forma de diária, semana, mês ou tarefa realizada; e jornada flexível de trabalho, como por exemplo nos serviços prestados à Prefeitura Municipal.

### **6.5.2 - COOTRASMA – ANÁLISE DA ENTREVISTAS**

Segundo o representante desta cooperativa, gerente da Unidade (I), o que motivou a criação de uma Unidade Filial da COTRASMA de Santa Maria-RS, na cidade de Santo Ângelo, foi o vencimento de uma licitação aberta pela Prefeitura Municipal, no ano de 1998, para a prestação de serviços em várias áreas. Conforme a declaração do representante, esta Cooperativa de Trabalho caracteriza-se como sendo uma empresa de terceirização, prestadora de serviços. “Nós temos uma prestadora de serviços, e então tudo que é voltado para prestação de serviços a gente terceiriza” (entrevista nº 15).

Inicialmente haviam 90 cooperados. Após um período de dois anos estão trabalhando, em média, 160 cooperados atendendo a vários contratos firmados com empresas de Santo Ângelo e da região.

O representante da Cooperativa entende que os objetivos estão sendo cumpridos porque “a gente dá uma oportunidade de trabalho a ele (cooperativado), e também dá oportunidade de crescimento dentro da própria cooperativa” (entrevista nº 15).

A participação dos cooperados no processo de gestão da empresa, pelas declarações do representante, ficam restritas aos encontros mensais de treinamento e semestrais onde se

---

(I) Pelas declarações ouvidas, o representante não faz parte da Diretoria da CT, e por se tratar de uma unidade filial detém o cargo de Gerente de Filial.

realizam as reuniões gerais, onde são informados dos investimentos e dos passos futuros da cooperativa. Nessas reuniões mensais, há ênfase no convencimento do cooperado de que ele não é empregado da cooperativa nem da empresa contratante, e sim, um dono da cooperativa, apesar de, conforme veremos adiante, ele não considerar-se como tal.

A flexibilidade de trabalho é relacionada, pelo representante da cooperativa, com as oportunidades de um mesmo cooperativado participar de contratos com diferentes tomadores de serviços. “uma cooperativa dá sempre várias oportunidades de trabalho a um associado, não é só uma vez, que normalmente uma empresa dá” (entrevista nº 15).

Conforme o representante, o ideário “nós eu sei que cumprimos realmente, nós somos registrados, participamos da OCERGS, temos o acompanhamento da FETRABALHO também, então a gente tá dentro do padrão”. Cabe ressaltar que o ideário é baseado em princípios, e que a regularidade dos registros nas Junta Comercial e nas entidades representativas não significa a garantia da observação e cumprimento destes princípios. O que identifica uma verdadeira cooperativa é a sua forma gestão, que deve ser norteada pelos princípios, anteriormente citados, e que, pelas declarações ouvidas, não estão sendo seguidos na íntegra pela gestão atual, como por exemplo a gestão democrática pelos sócios, a sua participação econômica em todos os atos, educação e formação.

A qualidade no trabalho é percebida pelo representante da cooperativa como sendo a satisfação do trabalhador pela oportunidade de ter um trabalho e receber pelo serviço prestado. Nessa estreita visão de qualidade no trabalho, observa-se que toda contratação de trabalho com tomadores e a geração de postos de trabalho para os cooperados, é visto pelo dirigente como uma espécie de mérito pessoal em “oportunizar” renda e a sustentação familiar dos cooperados, relegam-se ao segundo plano às condições de trabalho que será submetido o cooperado e o valor que receberá pelo serviço prestado.

Com referência aos valores que o cooperado receberá, ficou evidenciado que os cooperados não ficam sabendo os valores dos contratos para os quais prestarão serviços. Aparentemente, os representantes da CT buscam garantir apenas o salário mínimo mais o percentual de 27% que corresponde a 8% de fundo de natal, 11% de fundo de descanso anual e 8% de fundo de garantia e renda, não recebendo o cooperado, na

verdade, os valores efetivamente contratados para a atividade, respeitando as disposições estatutárias.

Agindo dessa forma a cooperativa está contribuindo para a precarização da qualidade de vida de seus cooperados, porque a meta percebida é de que o administrador da cooperativa necessita garantir um faturamento mínimo para a sustentação administrativa através da competitividade em custos para os tomadores do trabalho. A competição em custos, conforme Albuquerque(1998, pg.65) “...concorre para a deterioração das condições de trabalho”.

Para esta competitividade é, obviamente, também necessário que os cooperados tenham um mínimo de noções sobre o trabalho que desempenharão e o que significa a palavra cooperativismo. Nesse sentido, os cooperados recebem na cooperativa, através de uma fita de vídeo, informações do que significa uma cooperativa de trabalho, juntamente com freqüentes afirmações de que não são empregados e sim, sócios da cooperativa, e isto é denominado de “treinamento” pelo representante da cooperativa. Em observação ao quinto princípio do cooperativismo, que trata da educação, formação e informação, vê-se que a cooperativa deixa a desejar em aspectos importantes, nas áreas culturais e profissionais de seus cooperados, como na integração entre os grupos e nos treinamentos que são necessários.

Quanto à sua posição em relação às CTs, o representante entende que existe um número muito grande em atividade e que muitas destas cooperativas são administradas por pessoas que desconhecem o sistema e o processo de gestão mais adequado. Este desconhecimento conduz muitas destas CT a encerrarem muito cedo suas atividades, deixando passivos a descoberto e prejudicando muitos trabalhadores.

O representante critica esta forma de atuar, pois expõe ao público uma imagem de ilegalidade, de fraudes e de interesses individuais que desvirtua e denigra o sistema cooperativista.

Apesar das dificuldades enfrentadas pelas CT, o gerente representante considera que o momento econômico é oportuno para elas. Quando os tomadores de trabalho buscam redução de burocracia e de encargos sociais, maior flexibilidade na contratação e

demissão, e onde, especialmente, o poder público tem dificuldades em elevar a produtividade do funcionalismo, o contrato por tarefa a custos competitivos é uma excelente alternativa. Esta criação de mais postos de trabalho “por tarefa” é vista por ele como uma alternativa ao desemprego.

Não é manifesto o conceito de que a cooperativa deve servir de escudo ao trabalhador para não fragilizar-se em demasia perante as disputas pela competitividade entre as organizações, evitando a precarização mediante a condição de inexistência de trabalho para todos, citada por Mattoso (1996, pg.76).

Segundo o gerente representante da CT muitas pessoas que dirigem-se à cooperativa querem o emprego e não o trabalho. Estas pessoas estão presas ao paradigma do emprego formal (CLT) para o desempenho de uma tarefa ou função. O sistema de trabalho flexível através das CT,s oferece o pagamento pelo serviço prestado, se não prestou serviço não há pagamento (entrevista nº 15). Implicitamente fica demonstrado neste sistema que se o trabalhador, por motivos climáticos, de doença ou outros não puder executar as suas tarefas não irá receber, o que poderá comprometer o sustento da família, com conseqüente insegurança no trabalho e piorando sua qualidade de vida. Não foi percebido pelo pesquisador um mecanismo ou forma de proteção ao cooperado, perante a impossibilidade de realização dos trabalhos em condições adversas à vontade do trabalhador.

Os cooperados ativos têm opinião unânime quanto à preferência pelo contrato de trabalho com carteira assinada. Consideram que houve melhora na qualidade de vida para aqueles que estavam desempregados ou fazendo “bicos”, no entanto, pensam que terão melhora de qualidade de vida com a carteira de trabalho assinada, que garantirá um valor mínimo de remuneração, férias, segurança no emprego e outros benefícios sociais que não têm acesso com a forma de contrato flexível que é apresentada pelas CTs.

Assim, somente estão trabalhando no sistema cooperativo por absoluta falta de oportunidade de trabalho em outro segmento econômico. Com o desemprego atingindo índices elevados na região, onde apenas os mais qualificados e preparados estão tendo oportunidades de trabalho no sistema formal e a consciência de que o primeiro grau

incompleto que a maioria dos cooperados possui, não os qualifica para bons empregos, sentem-se pressionados a aceitar quaisquer oportunidades de ganhos para que possam continuar sobrevivendo.

Diante desse cenário, a cooperativa surge como uma alternativa ao desemprego, como uma tábua de salvação emergencial, que, por vezes consolida-se como definitiva, determinando a continuidade de uma situação precária de prestação de serviço em uma atividade que pouco conhece. Pelas declarações colhidas, não sabem o que significa o ideário, os princípios e valores do cooperativismo, têm pouca ou nenhuma noção do que é o cooperativismo, desconhecem a importância da sua contribuição nas decisões da organização e a distribuição dos resultados não apresentados aos cooperados. Sabem que trabalham em média de oito horas por dia e não entendem o que significam as declarações de que são sócios da empresa, pois não se sentem como tal.

Estas declarações contrariam, em parte, as afirmativas do gerente representante da cooperativa e refletem uma visão diferente do que concebe o ideário do verdadeiro cooperativismo.

Alguns cooperados ativos trabalhavam com contratos no setor público e souberam que não podiam mais ser mantidos neste modelo de contrato, por isso seriam contratados se estivessem vinculados na Cooperativa de Trabalho. Não entenderam o significado da mudança, passaram a ganhar menos, mas continuam realizando as mesmas tarefas que realizavam antes. Conforme a declaração de uma cooperada “é eu trabalhava aqui pela LBA né, e daí fazia quatro anos e eles não podiam mais continuar comigo assim, daí resolveram colocar a gente na COOTRASMA, né, se associa lá pra continuá trabalhando aqui” (entrevista nº 20).

Entende-se, pelas respostas ouvidas, que os cooperados deste grupo possuem horário fixo de trabalho, habitualidade, subordinação e pro-labore fixo, no desempenho de uma atividade fim do setor público (a saúde), o que descaracteriza a terceirização lícita, conforme vimos no Manual das Cooperativas (1997, pg10) e Giosa (1997, pg14), o que significa um risco para as relações de trabalho.

Na opinião dos cooperados ativos, a Cooperativa de trabalho não representa uma alternativa ao desemprego, eles querem é o emprego com carteira assinado, no sistema formal de contrato via Consolidação das Leis do Trabalho, evidenciando a insegurança no emprego, renda, variabilidade, instabilidade e inexistência de garantias na continuidade da utilização da mão-de-obra terceirizada (Matosso, 1996).

Os cooperados inativos, da mesma forma que os ativos, associaram-se pela dificuldade de conseguir emprego em outros setores da economia, e saíram do sistema quando tiveram a oportunidade de trabalhar sob outras formas de contrato.

Os entrevistados confirmaram as posições dos cooperados ativos a respeito da centralização das decisões da cooperativa pela diretoria, e que poucas informações eram repassadas sobre os contratos e sobre o verdadeiro ideário do cooperativismo.

Nesta análise verificou-se que a COOTRASMA efetivamente configura-se como uma cooperativa de prestação de serviços, com características de empreiteira ou empresa particular de terceirização de serviços, atuando em atividades meio e fim dos tomadores, não importando se o contrato é na área pública ou de iniciativa privada. Aparentemente, o importante é que existam os contratos e que a cooperativa consiga o resultado a que se propõe, como unidade filial, que é fortalecer o conjunto através de remessas de recursos excedentes para a matriz.

### **6.5.3 - PRINCIPAIS PROBLEMAS DETECTADOS**

Na COOTRASMA, o principal problema é a centralização das informações e decisões. Pela participação nas reuniões e operações da cooperativa, nota-se que os cooperados estão muito distantes da participação no planejamento e na tomada de decisões.

O poder de decisão sobre a administração da Unidade de Santo Ângelo, não é dos cooperados, mas emana da sede da COOTRASMA, localizada na cidade de Santa Maria-RS, distante 200 quilômetros da Unidade filial.

Outro problema é que os associados, sempre que surgem novos contratos de trabalho, são recrutados através de um processo de preenchimento de fichas e selecionados

conforme as necessidades do momento. Desta forma não é possível haver a devida preparação dos novos cooperados sobre o sistema cooperativo e seus princípios e valores. Através de uma fita de vídeo, recebem algumas informações básicas antes de iniciarem suas atividades. Como não há a mudança na “cultura” do trabalhador, ele tem dificuldade em identificar-se como um sócio, um dono da empresa, através da qual está prestando serviços para diversos tomadores da mão-de-obra cooperativada.

O fato de os associados ativos e inativos preferirem o trabalho com carteira assinada, sob o amparo da legislação trabalhista nos dá uma dimensão das dificuldades que enfrentam na condição de cooperados. Segundo as declarações destes cooperados, somente vieram trabalhar na cooperativa porque não encontravam outro emprego e, no momento que surge outra oportunidade, afastam-se da cooperativa.

Diante das declarações dos cooperados, observa-se que poderá se constituir problema para a cooperativa, no caso de ocorrer a fiscalização do Ministério do Trabalho, a questão da habitualidade, pessoalidade e subordinação, em alguns casos, nas relações de trabalho firmados através dos contratos. Alguns cooperados possuem horário fixo de trabalho e recebem ordens diretamente do tomador da mão-de-obra, o que descaracteriza a licitude do serviço terceirizado, considerando o disposto na legislação trabalhista.

## **6.6 - COOPERATIVA DOS TRABALHADORES DE SÃO BORJA LTDA - COOTRASB**

### **6.6.1 - CARACTERIZAÇÃO**

Situa-se em uma sala comercial alugada, à rua João Manoel, número 3018, sala 105, Centro, na Cidade de São Borja-RS. Nela trabalham o Diretor Presidente, o Diretor Vice-Presidente, uma secretária e o assessor jurídico da Cooperativa. Notamos que na sede não há um espaço definido para reuniões e treinamentos.

A Cooperativa foi fundada em 01 de outubro de 1993, com um total de 550 associados cooperados. Destes, uma média de 70 associados são atuantes, sendo considerada uma

cooperativa de pequeno porte. O principal tomador de serviço desta Cooperativa era o poder Público Municipal, quando, recentemente, por motivo de ação da Promotoria Pública, a Prefeitura obrigou-se a rescindir o contrato, que respondia por, aproximadamente, 80% do faturamento mensal.

Atualmente, os principais contratantes da mão-de-obra cooperativa são a DELCON, empresa que detem a concessão da Ponte Internacional São Borja - San Thomé, o Consórcio Intermunicipal da Saúde, compradores de lixo reciclado e construtoras da região que freqüentemente contratam pessoal através da COOTRASB.

Entre as Cooperativas pesquisadas, é a única que atua no segmento de recolhimento e reciclagem de lixo. Para esta atividade, que absorve em média quarenta associados no dia-a-dia das atividades, a Prefeitura Municipal cedeu, em regime de comodato, um pavilhão construído junto ao depósito de lixo da cidade de São Borja.

Nesse local as instalações são precárias, com as atividades de catação sendo desenvolvidas a céu aberto, sob sol e chuva, com exposição a agentes insalubres tais como calor, umidade, frio e o mau cheiro produzido pelo lixo. Os banheiros são sujos e mal cuidados, havendo necessidade de reforma e limpeza geral no local.

Não há estrutura física para instalação de refeitório. Os cooperados providenciam sua própria alimentação, no local que desejarem. Almoçam sob a sombra de algumas árvores, junto ao depósito de lixo. Para estes cooperados não existe disponibilidade de convênios para a saúde, higiene ou alimentação, conforme declarações destes.

Quanto aos equipamentos de proteção individual, se existem, os cooperados não os estavam usando conforme as necessidades, que neste caso são máscaras, capacetes, botas, luvas e roupas próprias para a atividade, dado a insalubridade do local.

Essa Cooperativa foi identificada como a que atua com as formas mais flexíveis de relações de trabalho dentre as pesquisadas, pois além de estar operando com contratos de prestação de serviços temporários, na produção e por tarefas, também atua na reciclagem de lixo urbano. Seus associados trabalham com jornadas fixas e flexíveis, com pró-labore flexível, havendo movimentação de pessoal entre os contratos

firmados e as tarefas realizadas, até porque o número de cooperados à espera de uma oportunidade de trabalho, pela Cooperativa, é em torno de sete vezes o número de cooperados ativos. O elevado número de cooperados inativos reflete as reduzidas oportunidades de emprego oferecidas na cidade, o que contribui para que as condições de trabalho sejam as mais precárias encontradas na região da pesquisa.

Quanto aos objetivos sociais, entre as previsões constantes no Estatuto Social, estão:

- a) Prestar serviço autônomo na reciclagem de lixo, coleta, seleção, instalação e operação de usinas de lixo;
- b) Contratar a execução pelos seus associados de atividades agropecuárias;
- c) Contratar a execução pelos seus associados de atividades de características comerciais;
- d) Contratar a execução de seus associados(sic) de atividades de prestação de serviço;
- e) Promover a compra em comum de máquinas e utensílios e bens de consumo, necessários ao desenvolvimento das atividades dos associados, suas necessidades pessoais e ao cumprimento dos objetivos pessoais.
- f) Promover a educação cooperativista do quadro social;

Também, entre as previsões Estatutárias está o capítulo VII, que versa sobre a criação dos fundos, do balanço, das despesas e das sobras ou perdas, onde a Cooperativa é obrigada a constituir: a) Fundos de reserva, destinado a reparar as perdas e atender ao desenvolvimento de suas atividades, constituído de dez por cento (10%) das sobras líquidas do exercício; b) Fundo de assistência Técnica Educacional e Social, constituído de cinco por cento (5%) das sobras líquidas do exercício, destinado a prestação de assistência aos associados, nos termos e normas traçados pelo Conselho de Administração.

## **6.6.2 - COOTRASB – ANÁLISE DAS ENTREVISTAS**

Esta cooperativa, segundo seu representante, o Diretor Presidente, foi fundada em 1993, “em função da dificuldade que estava acontecendo, não só na cidade (de São Borja) como no resto do país: O desemprego é muito grande”(entrevista nº 17). Inicialmente, trabalhava com a usina de lixo da cidade, no entanto, conforme seu representante, “deu tão certo no começo que a cooperativa acabou abrindo um leque

para poder participar de outros tipos de atividades, especialmente a prestação de serviços”.

O representante entrevistado, que é o presidente da Cooperativa, diz que os objetivos da COOTRASB estão sendo atingidos, “...e tudo amparado em Lei e também no estatuto da União que coordena as cooperativas”. Declara que os cooperados têm direitos e deveres e que o “associado não é um empregado, ele é o dono da cooperativa, e não tem um presidente que é dono, ele é apenas o presidente, a diretoria dirige a entidade... e na assembléia o associado participa tem direito de votar e ser votado”(entrevista nº17), estando explícito, na visão do Presidente, que os cooperados participam das decisões.

O entrevistado representante considera que não existe precarização no trabalho, e que as pessoas que estão na cooperativa não teriam, na maioria, condições de estar em outra atividade, “ela sabe que se sair dali não vai conseguir outro emprego”, diz o representante que fala que a cooperativa cumpre o ideário, representando “a salvação da lavoura”(entrevista nº17), no que se refere as alternativas ao desemprego oferecidas pela sistema cooperativo.

Argumenta, o Diretor Presidente, que as cooperativas não estão melhor porque “os sindicatos são os grandes inimigos das cooperativas hoje, porque quem paga a direção do sindicato são os empregados” (Entrevista nº16) e nas cooperativas não há recolhimento de contribuição sindical. Esta perda motivaria os sindicatos a promover denúncias das cooperativas à justiça do trabalho.

Quanto à qualidade de vida, o entrevistado nº 17, Diretor Vice-presidente, fala que significa segurança, saúde, boas condições de higiene e assistência, e que a cooperativa “hoje está num nível bom, mas a expectativa, a vontade é de colocar num nível ótimo”(entrevista nº17).

A flexibilização é vista pelo vice-presidente, como a capacidade de a pessoa desenvolver as atividades para a qual foi determinada, o que teria mais a ver com preparação e qualificação, que a manteria no emprego, e que qualidade de vida significa ter uma “certa tranqüilidade, uma certa segurança de que ela vai ter no final do mês aquele valor que é o mínimo necessário para o sustento da família”(entrevista

nº17). Segundo este representante, na cooperativa existe a “participação na receita líquida da empresa, então este comportamento é fundamental para que haja uma sociedade mais justa”.

Percebe-se que os representantes buscam transmitir uma imagem positiva e otimista em tudo que se refere a cooperativa, inclusive no que tange aos objetivos sociais previstos no Estatuto Social. No entanto, a prática no dia-a-dia com cooperados reflete uma outra realidade.

Os cooperados ativos da COOTRASB, têm posicionamentos e compreensão diferentes entre si. O grupo entrevistado que trabalha mais próximo à diretoria, possui um grau de instrução mais elevado, e considera que a cooperativa é uma alternativa ao desemprego e que tiveram uma melhoria na qualidade de vida quando nela ingressaram. Dizem que, na opção entre o trabalho na cooperativa e com carteira assinada, preferem o trabalho na cooperativa, entendendo que a cooperativa pratica o ideário e que os seus objetivos estão sendo cumpridos.

O pessoal que trabalha na reciclagem de lixo, em sua totalidade, possui o ensino fundamental incompleto. A maioria prefere o trabalho com carteira assinada e existem posicionamentos contrários à forma de gestão da cooperativa e ao cumprimento dos objetivos como “do jeito que está não vai mais pra frente, tando ele lá (o presidente) acho que não vai pra frente... os objetivo não tão sendo cumprido”(entrevista nº29), confirmando a existência de conflitos internos e as observações do pesquisador, mencionado anteriormente.

Algumas questões abordadas, como sobre se há flexibilização, a prática do ideário e o cumprimento dos objetivos, apesar de, nas suas respostas, dizerem que conhecem e a resposta ser afirmativa, percebeu-se que na realidade não havia conhecimento sobre o assuntos, como por exemplo, na entrevista nº26, sobre o conhecimento do ideário a resposta foi “mais ou menos” e se a cooperativa pratica o ideário o mesmo respondente afirmou que a cooperativa “pratica” o ideário. Na entrevista nº24, a resposta foi “olha, posso dizer que conheço alguma coisa” e na questão seguinte se a cooperativa pratica o ideário a resposta foi “é, acho que algumas coisas estão faltando”.

Percebe-se que se sentiam mais como empregados, como inclusive foram denominados pelo representante, do que como cooperados, como se pôde constatar na questão sobre os motivos que os levaram a trabalhar numa cooperativa. A entrevistada nº 24, diz “Eu acho que é uma oportunidade de emprego, né, na época eu estava desempregada e o que surgiu foi a cooperativa de trabalho”. Notou-se que os cooperados constrangiam-se em responder questões que pudessem desagradar a diretoria da cooperativa.

Nas questões sobre: quais os motivos que o levaram a trabalhar na cooperativa, e se você considera que as cooperativas representam uma proposta concreta face ao desemprego crescente, os cooperados foram unânimes dizendo que sim, sendo que na primeira resposta o motivo falado foi no sentido de que a “falta de serviço e tem os filhos prá sustenta, pagar aluguel, luz, água”(entrevista nº27) e que somente a alternativa que se oferecia era a cooperativa. Todos consideraram a cooperativa como alternativa ao desemprego.

Uma observação: via de regra, as pessoas que estão na COOTRASB tiveram oportunidades de trabalho muito restritas (quando as tinham), e de extrema precarização das condições de trabalho. A maioria trabalhava com “bicos” ou como diarista, sem qualquer garantia previdenciário, de segurança e medicina no trabalho ou de renda. Por este motivo, entende-se o posicionamento de “satisfação” com o trabalho conseguido na cooperativa. Antes, não havia nada; agora alguma coisa existe: é o que os mantém vivos. Mesmo distantes de uma situação de trabalho que possa ser considerada digna.

Novamente pode-se citar Bravermann (1981), quando fala que “...a imposição pelo poder é um fator que altera as condições de trabalho” e que a necessidade de sentirem-se úteis e auferindo alguma renda sobrepõe-se às condições oferecidas no trabalho.

Trabalho em que se vê demonstrado o rompimento dos compromissos Keynesianos, em meio a desestruturação da ordem econômica, apontando uma ainda maior desestruturação do mundo do trabalho(Mattoso, 1996).

Os cooperados inativos, por sua vez, não se distanciam dos ativos na média do nível de instrução e nos motivos que os levaram a trabalhar em cooperativa. Prevalece o motivo: era a alternativa que se apresentava, pela falta de empregos e oportunidades de trabalho

na cidade e região. Consideram a cooperativa como alternativa ao desemprego, dizendo que “tem que ter, porque o desemprego é bastante, nós mesmo, saímos dali e agora temo lidando com o biscate”(entrevista nº36).

Quanto à qualidade de vida, correspondia ao que era possível ser conseguido com um salário mínimo, em média, durante o período que estiveram como cooperados ativos. Não eram, porém, atendidas as necessidades básicas de vida, como alimentação adequada, vestuário e habitação.

Perguntado sobre o carnê de contribuição do INSS, nenhum dos cooperados inativos o havia recebido quando do desligamento da cooperativa. Não tinham, portanto, conhecimento sobre se houve algum recolhimento do período trabalhado. Os cooperados ativos “imaginam” que o INSS está sendo recolhido, porque os descontos ocorrem todos os meses.

Nenhum dos cooperados inativos demonstrou conhecimento sobre o ideário ou sobre sua prática pela cooperativa. Da mesma forma, alegaram não ter participação nas decisões tomadas pela diretoria “não, não eram permitidas a participação, as decisões eram internas, né, lá dentro, discutidas entre eles, os fiscais e entre a diretoria”(entrevista nº35). Esse posicionamento confirma a impressão do pesquisador sobre o desconhecimento do ideário e sua prática nas respostas do cooperados ativos. Não há participação da grande maioria dos cooperados nas decisões da cooperativa. Tampouco há preparação do indivíduo ao trabalho cooperativado e às atividades que irá desenvolver. Não se identifica, assim, a aplicação de alguns dos mais importantes itens do ideário cooperativo.

Quanto à opinião sobre as cooperativas na prática, dizem que a gestão atual não cumpre o prometido, no entanto “elas funcionam, mas tudo depende da parte da diretoria, tem que ter um braço forte prá comandar e não só pra tirar dinheiro, né”(entrevista nº 37).

Os cooperados inativos dizem que não gostariam de voltar a trabalhar na Cooperativa. Os motivos do seu afastamento são vários. Vão desde desentendimento pessoal com o presidente até o surgimento de outra oportunidade de trabalho.

### **6.6.3 - PRINCIPAIS PROBLEMAS DETECTADOS**

Nesta cooperativa também ocorre a centralização das decisões, como na COOTRASMA. Percebe-se, no entanto, que grande parte dos cooperados não se esforça para ter maior participação. Nas respostas dos cooperados, nota-se o receio de serem excluídos do grupo caso seu depoimento não agrade a diretoria. Tal receio fez que respondessem afirmativamente, em favor da cooperativa, mesmo desconhecendo assuntos como participação na tomada de decisões, adesão livre, educação, formação e informação cooperativista, interesse pela comunidade, etc...

Um dos grandes problemas da cooperativa e dos trabalhadores é o número de associados inativos e reduzido número de ativos (a diferença é 7 vezes). A cooperativa tinha no serviço público municipal seu principal cliente, até a determinação judicial de suspensão do contrato, em ação movida pela Promotoria Pública. Essa ação, segundo o representante da cooperativa, quase determinou o fechamento da CT. Os cooperados ficaram sem trabalho e enfrentam sérias dificuldades de sobrevivência, conforme declarações dos cooperados inativos.

A discussão sobre qualidade de vida, flexibilização do trabalho, erros e acusação de privilégios à grupos que ouvimos na administração da cooperativa, fraude de terceirização verificada pela promotoria e que motivou o cancelamento do contrato com a Prefeitura Municipal, além dos baixos valores repassados aos cooperados em contratos que precarizam cada vez mais o trabalho, tudo já não assume a mesma importância quando o que está em jogo é a sobrevivência do trabalhador e sua família.

Quanto a condições de trabalho, qualificação profissional dos trabalhadores e perspectivas em relação a uma melhor condição futura, esta é, sem dúvida, a pior dentre as cidades e cooperativas pesquisadas.

O sentimento de exclusão e a inexistência de condições de vida são outro problema percebido especialmente entre os cooperados da reciclagem do lixo e entre os cooperados inativos. Apenas um cooperado ativo e dois cooperados inativos ousaram, no entanto, reclamar da submissão imposta pela direção da cooperativa em relação às

condições de trabalho e renda distribuída, que situa-se em torno de um salário mínimo por mês por cooperado.

A não observância do ideário cooperativista e dos aspectos legais, em algumas situações, constitui-se em outro problema, de ordem administrativa/organizacional. Problema, aliás, para ser resolvido a curto prazo, sob pena de não haver razão de existir desta cooperativa, pois conforme Périus (1997), “...o não atingimento dos objetivos propostos pelo modelo associativo, em sua essência, determinará sua extinção.”

O que chamou, também, atenção do pesquisador, foi a ausência de manifestações sobre a necessidade de educação, treinamento, requalificação e reorganização dos trabalhadores como forma de enfrentar as dificuldades e limitações do mercado de trabalho. Não há aparente preocupação nesse sentido ou por parte dos representantes da cooperativa ou pelos cooperados. A aceitação passiva da precária situação existente e a falta de perspectivas dos trabalhadores, deve ser motivo de preocupação para aqueles que desejam um futuro melhor para a sociedade.

## **6.7 - ANÁLISE DAS ENTREVISTAS DO SEGUNDO GRUPO (Especialistas, representantes de federações e tomadores da mão-de-obra)**

Analisa-se, a seguir, as respostas às questões apresentadas a Especialistas de Cooperativas de Trabalho, Consultores de Recursos Humanos, Representantes de Sindicatos, Representantes das Federações de Cooperativas e Tomadores/ Contratantes de Cooperativas de Trabalho.

### **6.7.1- FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO**

Na questão do entendimento sobre flexibilização do trabalho obteve-se respostas distintas, com os representantes de sindicatos posicionando-se contra a flexibilização, independentemente de forma ou modelo, com argumentos semelhantes, alegando que:

- a) “A flexibilização somente vem para reduzir os direitos dos trabalhadores, e isso está acontecendo em todo o país, onde todos os dias os direitos históricos dos trabalhadores estão sendo ameaçados” (entrevista nº05)

- b) “...tudo o que vem em função da flexibilização é para exploração... principalmente para o trabalhador, essa flexibilização é simplesmente tirar direitos que já estão conquistados” (entrevista nº09)
- c) “...nada mais é do que uma tentativa de voltar à velha forma de escravidão, o trabalhador trabalha, trabalha, só que naquela época tinha direito à alimentação” (entrevista nº08).

Entre os seis representantes de sindicatos, dois entrevistados não souberam posicionar-se quanto a flexibilização pois desconheciam seu significado. Nos demais casos a expressão foi relacionada a precarização das condições de trabalho e entendida como a flexibilização da legislação trabalhista, na qual toda mudança viria a reduzir salários, benefícios sociais ( férias, 13º salário) e outras vantagens conquistadas.

Por outro lado, o posicionamento claro a favor da flexibilização das relações de trabalho fica evidenciado nas respostas do primeiro grupo (representantes de federações, especialistas e consultores), onde podemos ler que:

- d) “A flexibilização no trabalho pode ser justificada a partir das formas de trabalho que podem ser desenvolvidas, sendo uma delas o ramo cooperativista...”(entrevista nº03).
- e) “Flexibilização do trabalho seria para mim, uma diversificação da capacidade da mão de obra dos cooperados”(entrevista nº04).
- f) “Nós temos que compreender que este momento histórico que nós vivemos da relação capital/trabalho, com certeza é um momento de flexibilização, não só de nós fazermos uma avaliação da flexibilização, mas de nós trabalharmos com a flexibilização”(entrevista 01).

Na entrevista nº01, o interlocutor (Representante da FETRABALHO) argumenta que se vive um momento histórico da relação capital/trabalho onde aconteceu o seguinte: “Os contratadores do trabalho, ou seja, o capital fez de sua parte uma grande descoberta e que vai mais ou menos nesta direção, eles pagam o trabalho e não mais o emprego, porque quando estavam pagando o emprego, eles estavam pagando demais pelo emprego de menos e estavam pagando de menos por um trabalho demais. Quando

estavam pagando demais, estavam perdendo valores, e quando pagavam de menos, estavam perdendo em produtividade. Então decidiram pagar a produção e não mais o emprego”.

Esta concepção expõe uma interpretação racional do processo de produção, no qual o próprio entrevistado, representante de federação, afirma que a relação, hoje, é entre o capital, a produção e a produtividade. Salienta que a prestação de serviço deve ser especializada, competente, sem “amadorismos”, e que “as cooperativas de trabalho, vão de fato prestar um bom serviço nessa flexibilização, mas vão ter de preparar, digamos assim, os seus trabalhadores”.

Percebe-se uma polaridade de interpretação para a flexibilização e sua aplicabilidade, situando-se nesta a defesa dos interesses e ideais em jogo. Quem defende uma categoria inserida no mercado de trabalho e que quer aumento ou manutenção dos benefícios trabalhistas atuais, é contra qualquer mudança que apresente risco de perda. Em outro polo estão pessoas que, aparentemente, possuem uma visão imparcial da realidade. Percebe-se nestas a preocupação com os que estão fora do mercado de trabalho e com a competitividade das empresas nacionais frente à internacionalização dos mercados, como forma de manter os níveis de produção, produtividade e emprego, mesmo de forma menos convencional.

Quanto aos tomadores ou contratantes do trabalho cooperativado, percebe-se, via de regra, que a terceirização significa oportunidade de realização de trabalhos com contratação de pessoal de menor custo operacional, conforme declarações abaixo:

- a) “Eu vejo hoje, que o custo que as empresas têm em manter um empregado é muito alto.”(entrevista nº40).
- b) “Eu acho que é uma saída ótima, para quem, para o empregador né?” (entrevista nº45).
- c) “É a maneira mais prática que se tem, principalmente o poder público, de se fazer mais com menos recursos como no caso dessas cooperativas, né. Então é uma maneira que a gente tem de fazer um serviço bom com um custo mais baixo” (entrevista nº43).

Efetivamente, as respostas dos contratantes das cooperativas de trabalho, confirmam, parcialmente, a hipótese deste trabalho de pesquisa. Nele, o modelo associativo é incentivado pelos poderes públicos e empresas privadas, porque reduz os custos na contratação da mão-de-obra, possibilitando à administração pública adequar-se aos recursos disponíveis e ao setor privado maximizar os resultados operacionais.

No entanto, os contratantes de serviço cooperativado demonstraram preocupação com as cooperativas de fachada e com a falta de fiscalização das federações, pelo risco que incorrem em, estando a cooperativa constituída de forma irregular, fraude no contrato de trabalho.

#### 6.7.2 – PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para os entrevistados, a precarização das condições de trabalho significa perda de poder aquisitivo, perdas de vantagens laborais já mencionadas pelos representantes de sindicatos no item “flexibilização”, falta de segurança na continuidade das relações de trabalho, más condições no ambiente de trabalho etc... há, portanto coerência nas respostas sobre o significado de precarização das condições de trabalho. As divergências surgem no momento em que os entrevistados começam a posicionar-se sobre as causas da precarização.

Os representantes de sindicatos entendem que a precarização é de responsabilidade do governo, chegando um representante a dizer que o governo não se importa com a pressão das empresas “que querem se modernizar em tudo, né, mas não investem no ser humano, querem transformar o ser humano em máquinas, né” (entrevista nº07). Consideram que o governo apóia a postura das empresas ao pressionarem os trabalhadores para o aumento da produtividade com conseqüente redução de vantagens ou benefícios sociais.

Em outros casos a precarização está relacionada a falta de interesse dos empregadores em melhorar as condições de trabalho dos funcionários. Está também relacionada com as cooperativas de trabalho. Com exceção do representante dos sindicatos dos trabalhadores da alimentação de Santo Ângelo, que separa as cooperativas de trabalho

em lícitas e ilícitas, os demais entendem que as CT servem como um instrumento das empresas para precarizar as condições de vida dos trabalhadores

Para o representante de federação e para os especialistas e consultores, a precarização decorre do processo de falta de empregos graças à modernização tecnológica e à globalização. Quanto às cooperativas de trabalho, há entendimento de que “as cooperativas têm que ser instrumentos bem arrumados, senão ela leva à precarização” (entrevista nº01), ou ainda “tudo depende da conscientização deles (associados)...se se conscientizarem que são proprietários, que eles são cooperativados e precisam desse emprego. Então eles cuidam as condições de trabalho muito melhores do que quando eles eram da CLT” (entrevista nº 02).

Concorda, no entanto, o representante de federação que “as cooperativas, quando elas são mal constituídas, mal organizadas e mal gerenciadas, também levam à precariedade das condições de trabalho” (entrevista nº01) .

Os contratantes das CT entendem que a precarização de trabalho está relacionada às condições econômicas e sociais do país e aos altos encargos sociais incidentes sobre a contratação da mão-de-obra na forma da CLT. Um tomador de serviços argumentou que “deveria haver uma modificação na legislação trabalhista, que esses custos que existem em cima da mão-de-obra fossem eliminados ou reduzidos, e que os empregadores pudessem, através de negociações com os sindicatos, transferir parte disso para o funcionário, seja através de salários, direitos ou através da participação nos resultados” (entrevista nº40).

### 6.7.3- COOPERATIVAS DO TRABALHO – O IDEÁRIO

Quanto ao ideário cooperativista, o representante do sindicato da alimentação de Santo Ângelo, sindicato organizador de uma das cooperativas, diz que “Uma cooperativa, num princípio de autogestão, ou seja envolvendo desde a produção da matéria prima até a comercialização final, sem atravessadores... pode, até certo ponto ser utópico, mas é, com certeza quando chegarmos a este ponto, pode até ser um sonho, mas aí vai dar certo” (entrevista nº05).

Os demais representantes de sindicatos consideram que o ideário não está sendo seguido pelas cooperativas em análise. “...na região da fronteira oeste esse ideário não acontece. A idéia de cooperativismo que se tem e as práticas que se tem são diferentes” (entrevista nº08).

O pensamento comum aos representantes de sindicatos é de que os interesses financeiros e de poder de uma minoria, presidentes e assessores envolvidos na gestão de uma cooperativa, na busca de sua satisfação pessoal, sejam priorizados em detrimento do ideário cooperativo. Os exemplos citados são de diretores que não participam da realização de quaisquer tarefas contratadas pela cooperativa, mencionando-se a formação profissional desses representantes de cooperativas que diferem inteiramente das atividades desenvolvidas pela CT (entrevista nº09). Segundo os sindicalistas, a falta de comprometimento dos dirigentes de cooperativas com o ideário, caracteriza as denominadas “pseudocooperativas” ou “coopergatos”, pois atuam visando somente aos interesses próprios e dos tomadores de serviços.

Nesse sentido, o representante de Federação alega que “as pessoas confundem problemas de gestão cooperativa com o ideário. O que está errado não é o cooperativismo, está errada a gestão da cooperativa” (entrevista nº01). Efetivamente a forma de gestão dá visibilidade ao ideário efetuado. Assim, a gestão desloca o eixo do verdadeiro cooperativismo e dá a impressão à sociedade de que o cooperativismo está errado.

Os especialistas em cooperativas de trabalho e consultores posicionam-se dizendo que o ideário cooperativista dá ao associado “um respaldo maior em virtude de uma participação mais ativa de todos os associados e isso faz com que todos participem e colham os frutos do resultado final, e faz com que o trabalho os torne um grupo em parceria”(entrevista nº13). Mas, quanto à aplicabilidade do ideário o posicionamento não é tão otimista, dizendo que no máximo este ideário está sendo apenas em parte observado, atribuindo como motivos:

- a) falta de informação do quadro social;
- b) falta de recursos das cooperativas;
- c) falta de preparo/interesse dos diretores;

d) excesso de idealismo frente a uma realidade de extrema competitividade do capitalismo moderno.

Quanto a este último item, revela um questionamento que insistentemente se fazia presente: A filosofia da mútua ajuda, da solidariedade, da participação como organização social para as pessoas teria espaço no atual cenário econômico, considerando-se que as cooperativas, como quaisquer outras empresas que atuam no mercado capitalista, deve produzir resultados para a sua auto-sustentabilidade e a de seus sócios? O representante da federação argumenta que o “cooperativismo surge como um exemplo e um testemunho que se possa viver a economia, não no sentido da moeda, mas no sentido da economia propriamente dita, com a profissionalidade, a inteligência, a cidadania, vivermos isso como testemunho dessa nova sociedade que se inicia...o cooperativismo, hoje, ocupa a geografia da humanidade, em todo mundo existe o cooperativismo”(entrevista nº01).

Trata-se, efetivamente, de um modelo eficaz para a organização da população, a democracia dos investimentos, a distribuição da renda, a regularização do mercado (Irion, 1997), desde que bem administrados, e que esta mudança cultural conduza à flexibilização, definida por Boyer (apud Piccinini, 1996) como a aptidão de um sistema ou subsistema de reagir às diversas perturbações do meio ambiente, sem que necessariamente se precarizem as condições de trabalho.

#### 6.7.4 – POSIÇÃO DOS SINDICATOS QUANTO ÀS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Entre os seis representantes de sindicato entrevistados há posições antagônicas. Um deles posicionou-se “totalmente favorável à criação de cooperativas, mas cooperativas que não visem lucro, onde o principal é o associado, não aquelas que são somente terceirizadoras de mão-de-obra, pois estas são somente para reduzir custos da empresa e gerar lucro para o patrão”(entrevista nº05). Este representante sindical também concorda sobre a criação deste modelo de cooperativa, inclusive citando a participação em cooperativas como a COOPRAL e a COPCOURO.

Outro representante sindical argumenta que é contra porque “lamentavelmente o que a gente tem visto são cooperativas de fachada, com exemplos claros no nosso município que era só pra pular a legislação e deixar de pagar os direitos dos trabalhadores”(entrevista nº08).

Todos os entrevistados, representantes sindicais, têm conhecimento sobre fraudes praticadas por dirigentes de cooperativas e mencionaram as “pseudocooperativas”, mas poucos tem conhecimento sobre casos de CTs que deram certo. Chamou a atenção o fato de que representantes dos Sindicatos de Alimentação das duas cidades têm posicionamento favorável às cooperativas que observam o ideário e a legislação e contrário às CTs, que não estão sob sua orientação organizacional.

Os outros sindicatos entrevistados posicionaram-se totalmente contra as cooperativas de trabalho e não contribuiriam para a formação de cooperativas. Nem sempre o entrevistado tinha consciência dos motivos desta posição, percebendo-se uma característica puramente ideológica, defendida pela federação e não própria sobre a questão.

Os representantes de federação, especialistas em CT e consultores, apresentam percepção diferenciada em relação às Cooperativas e ao trabalho. Consideram que todo trabalho é um posto de trabalho, seja em domicílio, com endereço certo ou virtual, permanente ou esporádico. Consideram, também, que as cooperativas são importantes porque que “essas pessoas ao invés de estarem individualmente competindo no mercado na tomada de serviço poderiam se organizar em cooperativas e devem se organizar” (Representante da FETRABALHO).

Nessa organização, deve haver previsão estatutária dos mecanismos de proteção contra a precarização das condições de trabalho e sobre sua observação. Caso contrário, a CT, na prática vem apenas para explorar, pois a própria competição entre cooperativas é muito grande e a redução das propostas dos contratos, sem que haja limite, determinaria a exploração do cooperativado, em favor da redução de custos para o capital.

A confirmação da redução de custos para os empregadores se dá pelo parecer favorável e unânime dos entrevistados tomadores de serviço à existência e continuidade das CTs,

especialmente pelo “desencargo” social que elas proporcionam (entrevista nº43). Segundo os tomadores de serviços, as cooperativas vão ampliar sua importância no mercado de trabalho. Somente a possibilidade de redução de tributos e encargos sobre a mão-de-obra, com uma urgente atualização da legislação trabalhista para as empresas, poderia alterar o crescimento desta forma de flexibilização do trabalho (Pastore, 1994).

#### 6.7.5 – AS COOPERATIVA DE TRABALHO COMO PROPOSTA FRENTE AO DESEMPREGO

No que se refere à possibilidade da CT apresentar-se como uma proposta concreta ao desemprego, constatamos a unanimidade de opiniões dos representantes de sindicatos, conforme citações abaixo:

- “Não, as cooperativas de trabalho não são a solução, bem como as cooperativas de autogestão por si só não resolvem (o desemprego)”(entrevista nº05).
- “Não, não é a solução. Não tenho vara mágica pra dizer qual é... essas cooperativas são de fachada” (entrevista nº06)
- “Não, muito pelo contrário, eu acho que ela vai colaborar para aumentar o desemprego...hoje eles (empregadores) demitem os funcionários para contratar as pessoas e trabalharem em condições precárias”(entrevista nº 07)

Os especialistas, consultores e representantes de federações consideram que é uma alternativa que se apresenta. No entanto, não a vêem como única nem, como a melhor proposta. Entendem que “ ...não estamos totalmente preparados para constituir cooperativas, mesmo nas áreas meio (atividades meio das empresas)” (entrevista nº 01). A forma que a legislação encontrou para resolver o problema das cooperativas do MST, “hoje se vê que muitos empresários usaram isso aí contra os próprios criadores do sistema” (entrevista nº02).

Estes entrevistados consideram as CTs, como alternativa, “face ao descaso do governo federal em resolver tal tema (desemprego), tendo em vista o ideário cooperativista, de melhores condições de vida aos associados” (entrevista nº03), e também pela característica do associado das cooperativas da região, que normalmente tem baixo grau de instrução e qualificação profissional. Neste caso a CT seria como a “solução na

busca de uma preparação, um enquadramento (profissional) para então poder disputar um emprego ou as vagas existentes” (entrevista nº12).

Essas afirmações baseiam-se no nível de exigência de qualificação profissional dos associados de cooperativas, que ainda é inferior ao do mercado de trabalho público e privado.

Os tomadores de serviços das CTs, consideram as cooperativas de trabalho uma proposta concreta face ao desemprego crescente. Primeiramente, porque é uma proposta que qualifica o trabalho e não o emprego, ou seja “se o cara tá no grupo e ele não produz ele será excluído”(entrevista nº 41); depois, porque “sem dúvida alguma, hoje grande parte da população está desempregada e a outra está no subemprego” (entrevista nº42), e, por último, porque “com a globalização cada vez menos temos pessoas com contratos formais de trabalho. E nada melhor que a forma associativa de as pessoas se juntarem e se unirem, mas seguindo o princípio de não serem explorados pelo mais vivaldino” (entrevista nº44).

O que se percebe é que a situação de crise em que vive a região das Missões, com altos índices de desemprego, faz com que os cooperativados aceitem as condições impostas no contrato de trabalho como única alternativa, face à inexistência de empregos, especialmente considerando as suas condições de qualificação profissional.

#### 6.7.6 - RELAÇÃO ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO, CONDIÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO

Para os representantes de sindicatos a flexibilização do trabalho significa a “retirada de direitos históricos dos trabalhadores... e as condições de trabalho nas empresas, hoje, são as piores possíveis onde as empresas para se modernizarem estão comprando máquinas. Estas máquinas entram e substituem os trabalhadores, retirando os empregos”(entrevista nº05). A percepção é de que a flexibilização leva à precarização, ao desestímulo e a desvalorização real do trabalho humano, em prejuízo das condições de trabalho e do emprego formal.

Para os consultores, especialistas e representantes de federações a relação entre flexibilização do trabalho, condições de trabalho e emprego está em se considerar que trabalho não é emprego. Segundo um representante de federação,

*“...muitas vezes nós confundimos trabalho com emprego. Emprego é uma oportunidade para algumas pessoas especializadas, capacitadas, competitivas que as vezes estão em concurso, numa seleção ou coisa similar. Já trabalho é uma possibilidade para todas as pessoas”*  
(Rep.FETRABALHO).

No entendimento deste representante de federação, as pessoas precisam procurar trabalho, não emprego. As pessoas, na ilusão de ficarem empregadas ficam desempregadas. É necessário maior conscientização de que na busca de trabalho, as pessoas podem e devem se organizar. Nessa organização, devem buscar as melhores condições de trabalho, como segurança, higiene e saúde para trabalhador.

Na realidade, para um especialista em CT, esta relação “ acaba sendo um círculo vicioso, porque a flexibilização do trabalho, ela só é possível se você tiver condições de trabalho. Isso cai naquele aspecto de novo: o econômico financeiro, que acaba deixando a desejar essa flexibilização... você tem uma flexibilização no trabalho, por não ter condições de trabalho e vice-versa” (entrevista nº04).

O consultor deixa explícito que os trabalhadores em CT não recebem as informações necessárias para conscientizar-se de que sua condição é de cooperado e não de empregado, da mesma forma “ não têm muita noção do que é condição de trabalho e, muitas vezes, dos riscos de vida que está correndo. O cooperativado deverá ter no mínimo uma instrução de 30 dias para entrar na frente de trabalho” (entrevista nº02).

Os próprios tomadores/contratantes de trabalho cooperativado não vêem no trabalhador aquela noção do que é na verdade uma cooperativa e qual seu papel no processo (entrevista nº40), percebendo-se que a necessidade de auferir alguma renda faz com que estes trabalhadores aceitem trabalhar de forma flexível, em condições de trabalho, não raro, péssimas, abrindo mão dos benefícios sociais que o emprego formal regido pela CLT proporcionaria.

No pensamento dos tomadores/contratantes de CT, a flexibilização tem o mesmo significado de terceirização. Ela é vista, portanto, como uma forma de redução de custos com encargos sociais e com outros custos necessários para propiciar as condições de trabalho exigidas no caso da contratação formal em carteira de trabalho, conforme declaração do entrevistado nº05 “flexibilização eu vejo muito pelo lado econômico...e se for via cooperativa então melhor ainda”.

## **7- CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES**

A percepção dos trabalhadores e das pessoas em geral, no tocante a sociedade e ao mercado de trabalho está mudando, face ao crescimento da recessão, do desemprego e do medo de estar sem emprego. Nesse contexto a necessidade de continuar trabalhando aumenta, entremeada com a necessidade de criação de empregos bons e dignos.

De outro lado, também é crescente a necessidade de uma melhoria na qualidade de vida por meio do estabelecimento de um sistema social que controle fatores tais como: bem-estar social, movimento pela educação e pelo desenvolvimento pessoal e profissional.

O papel de um movimento pela criação de empregos contemporâneo é integrar essa demanda e essa necessidade para além de uma tendência pró-lucrativa e ou que objetive interesses pessoais ou de grupos restritos. É neste campo que o sistema cooperativo encontra espaço para organizar-se e crescer. O sistema cooperativo como personalidade jurídica pode, então, organizar o trabalho de seus associados e negociar os melhores contratos, gerar e valorizar empregos, além de congregar desempregados e profissionais dispersos no setor informal. Pode, também, orientar os associados no sentido de atender às demandas de mercado, visto que a “terceirização” atinge diversas áreas (alimentação, segurança, limpeza, transporte, etc...) e participar dos programas governamentais de geração de novos empregos, absorvendo os chamados desempregados crônicos, dando a eles a garantia ao sustento e restaurando-lhes a cidadania.

Neste sentido, a cooperativa existe para unir pessoas com objetivos comuns. A partir da criação da pessoa jurídica que é a cooperativa, os trabalhadores criam sua própria empresa. Como donos e trabalhadores, conseguem ser independentes e participam no

mercado como qualquer outra empresa, criando patrimônio e melhorando suas rendas, desde que bem administrados.

Como porém “na prática a teoria é outra” as cooperativas de trabalho têm enfrentado uma série de dificuldades, especialmente nas áreas administrativas, gerenciais e operacionais. A promulgação da Lei nº8.909 de 12 de dezembro de 1994, ao inserir-lhe artigo 442, estimulou o surgimento e a proliferação das pseudo-cooperativas. São cooperativas de fachada, que visam a atender os interesses dos tomadores do serviço quanto à redução de custos da produção. Acolhem também dirigentes inescrupulosos que vêem na situação boas possibilidades de ganhos pessoais através da exploração de mão-de-obra desqualificada e desinformada. Ansiosos por uma oportunidade de trabalho para sair da informalidade e da insegurança contínua, desejam obter uma renda mínima para a sustentação familiar.

Em duas das três cooperativas pesquisadas, identificamos as características acima mencionadas que exploram a mão-de-obra e precarizam as condições de trabalho.

Para que uma cooperativa, que é uma empresa comunitária, possa avançar e alicerçar-se como uma verdadeira cooperativa, deve interessar-se pela formação de seus dirigentes, associados e funcionários. Por ser uma empresa de modelo auto-gestionária, seus associados são ao mesmo tempo donos e trabalhadores. Como donos, têm de se preparar para gerir a cooperativa e, como trabalhadores, devem atualizar-se constantemente, a fim de serem os melhores profissionais da área. E isso somente se faz com a educação cooperativista, que é a participação de todos, envolvendo inclusive os familiares e a comunidade, num processo permanente de formação, informação e desenvolvimento.

A formação que nos referimos, diz respeito a educação para a cooperação, a qual deverá fazer parte do dia-à-dia dos associados, absorvendo a cultura do sistema. O desenvolvimento profissional será conseguido por meio de treinamentos direcionados a suprir as deficiências técnicas na realização das atividades operacionais.

Entre os objetivos da cooperativa está a eliminação do intermediário entre o capital e trabalho. Isso, logicamente, se traduz em melhoria de renda aos associados, à medida

que conseguem reter para o grupo associado, a “mais valia”. Esta, que numa relação de trabalho permaneceria com o empregador, fica para o trabalhador associado, destinatário final dos resultados conseguidos no trabalho cooperativo.

Outro objetivo a ser perseguido pelas cooperativas é a melhoria das condições de trabalho dos seus associados. Na medida em que as cooperativas transformam empregados em empresários, os quais determinam em comum e de forma democrática, as regras de atuação, é de se supor que os direitos dos trabalhadores, garantidos pelas leis trabalhistas, possam ser asseguradas sob outras denominações jurídicas, aprovadas estatutariamente. Desta forma estariam asseguradas as condições de trabalho, forma de repouso, férias, fundos sociais e distribuição dos lucros, visando salvaguardar, a predominância do trabalho sobre o capital.

A prática solidária demanda restrita obediência aos princípios cooperativos, em especial ao da livre adesão. Esta deve ser consciente, sem constrangimentos e pressões externas, sob pena de inexistir caracterização de sociedade cooperativa. Os associados ao aderirem à proposta cooperativa, devem ter conhecimento dos direitos e deveres expressos no Estatuto Social e clara noção de que estão abdicando dos direitos trabalhistas. Não bastam, portanto, estímulos financeiros para que numa cooperativa de trabalho os grupos de pessoas permaneçam estáveis. São necessários estímulos educacionais e promocionais, no sentido de que todos decidam de forma igual sobre seus interesses e necessidades. Assim, inexistem donos, patrões ou proprietários individuais de cooperativas de trabalho.

Pelo exposto, é de se considerar que a aprovação da legislação que rege a incentiva o modelo cooperativo de trabalho, teve motivações de natureza política e social para fundamentar sua decisão. No entanto, a utilização da lei, para finalidades diferentes das inicialmente propostas, gerou divisão de posicionamentos, transformando as cooperativas em matéria controversa para decisão judicial sobre os atos administrativos e operacionais aplicados nas terceirizações das atividades das organizações.

A parceria cooperada é uma modalidade de terceirização, fundamentada em dispositivo legal, incluído na Consolidação das Leis do Trabalho em dezembro de 1994, pela Lei nº8.949. Com base nesse dispositivo uma empresa pode contratar, com segurança

jurídica e econômica, as chamadas cooperativas de prestação de serviços para exercer suas atividades de apoio (atividades-meio). A grande vantagem para a empresa, pelo novo sistema, é que a chamada parceria com as CT,s possibilita substituir a tradicional relação de emprego e os decorrentes encargos, tornando possível a flexibilização de custos.

Os elementos que caracterizam uma relação de emprego encontram-se no artigo 3º da CLT e são: pessoalidade, habitualidade, subordinação e pagamento de salário. Se, nos serviços prestados por um cooperado forem encontradas tais características, (e elas foram efetivamente observadas pelo pesquisador em diversos contratos de trabalho realizados pela COOTRASMA E COOTRASB, especialmente no que se refere a subordinação, pessoalidade e cumprimento de horário), o reconhecimento do vínculo, com as consequências que o acompanham, será flagrado, no caso de fiscalização pelo Ministério do Trabalho.

Uma outra característica encontrada nas pesquisas em relação ao tipo de serviços prestados e que evidencia uma terceirização ilícita ( Giosa, 1997, pg28), é a presença de cooperados na execução de atividades fim da organização contratante. Esta ilicitude está mais presente nos contratos firmados pela COOTRASMA. Comprova-se, desse modo, sua forma de trabalho: prestação de serviços em qualquer área, conforme declarações do seu representante.

Apesar disso, as cooperativas de trabalho não devem ser consideradas ferramentas de exploração e fraude ao trabalho, que visam apenas o lucro, gerando a consequente perda de qualidade de vida e precarização das condições de trabalho. Apesar de termos constatado que duas cooperativas pesquisadas não observam os princípios e valores do verdadeiro cooperativismo e tampouco norteiam seus procedimentos integralmente de acordo com os aspectos lícitos da terceirização e da flexibilização das relações de trabalho, percebe-se que a COOPRAL, através da sua diretoria, busca a união e participação dos grupos. Esforçam-se em conseguir bons contratos de trabalho e condições dignas a todo seu grupo de cooperados. Tem conhecimento dos princípios e valores do verdadeiro cooperativismo e promovem educação e treinamento necessário, dentro das suas limitadas condições financeiras.

Aqueles que examinam a alternativa de estabelecer parcerias por meio de contratos de trabalho entre empresas (públicas e privadas) e cooperativas, exclusivamente para pagar menos encargos trabalhistas e/ou obterem vantagens pessoais desta relação (sejam eles tomadores do trabalho ou representantes de cooperativas), não raciocinam corretamente e não têm condições de aproveitar o potencial dessa forma de trabalho.

O cooperativismo é em sua essência utópico se comparado ao comportamento do mercado. Mas, é uma utopia a ser permanentemente perseguida, pois baseia-se no princípio de que bom negócio é aquele em que todos ganham, aquele em que o aumento das vantagens para um lado significa aumento das vantagens para todos os envolvidos, e, ao mesmo tempo, o benefício de todos reflete-se em maior benefício de cada um em particular. Ao contratar uma cooperativa para estabelecer parceria, o empresário tem condições de economizar o que seria gasto em encargos sociais. Tem, então, condições de remunerar melhor a mão-de-obra contratada e condições de contratar um maior número de trabalhadores. Dessa forma, os trabalhadores têm o máximo interesse no sucesso da parceria, e, conseqüentemente, o máximo interesse em aumentar a produtividade da empresa. Quando se estabelece este círculo virtuoso, a tendência é de prosperidade crescente para as partes envolvidas. Aí veremos a consolidação do cumprimento dos aspectos legais das relações de trabalho, da licitude das terceirizações, da melhoria das condições de trabalho e da observância dos princípios e valores do verdadeiro cooperativismo.

## **8- SÍNTESE FINAL E RECOMENDAÇÕES**

A pesquisa realizada teve por objetivo identificar e avaliar as formas de flexibilização de trabalho assumidas pelas cooperativas de trabalho da região das Missões e as implicações sobre as condições de trabalho dos associados, com vistas a verificar os princípios e valores cooperativos aplicados.

O estudo foi direcionado pela pergunta de pesquisa e pelos objetivos específicos estabelecidos no capítulo 1, que se buscou aplicar no referencial teórico adotado.

A pesquisa desenvolvida produziu algumas constatações as quais são apresentadas no quadro síntese abaixo e, a seguir, na forma de conclusão.

Quadro 1.1

<b>AS COOP. DE TRABALHO</b>	<b>COOPRAL</b>	<b>COOTRASMA</b>	<b>COOTRASB</b>
<b>QUANTO A:</b>			
- <b>Constituição Legal</b>	Sim	Sim	Sim
- <b>Filiação</b> FETRABALHO/OCERGS	Sim	Sim	Sim
- <b>Gestão para Cumprimento dos Estatutos Sociais</b> - Objetivos Sociais - Constituição dos Fundos	Parcial Sim	Não Parcial	Não Não
- <b>Observância aos princípios e valores do sistema cooperativo</b> - Adesão voluntária e livre - Gestão democrática pelos cooperados - Participação dos membros - Autonomia e independência - Educação formação e informação - Intercooperação - Interesse pela Comunidade	Sim  Sim Sim Não Parcial Sim Não	Sim  Não Não Não Parcial Sim Não	Sim  Não Não Não Não Não Não
- <b>Qualidade de vida</b> (Convênios para os Cooperados ) - Saúde - Educação - Habitação - Alimentação -Segurança (fornecimento de EPI,s)	Sim Sim Não Sim Sim	Não Não Não Sim Parcial	Não Não Não Não Parcial
- <b>Flexibilização</b> (Identificação de formas flexíveis de trabalho.Ex: contrato, horário, remuneração, etc...)	Sim	Sim	Sim
- <b>Piso Mínimo dos Trabalhadores e sobras</b>	Sim	Não	Não
- <b>Condição geral de trabalho na Cooperativa para o cooperado na visão do autor</b>	Boa	Razoável	Ruim

Fonte: Pesquisa do autor

O quadro acima mostra que as cooperativas pesquisadas são filiadas à FETRABALHO (Federação das Cooperativas de Trabalho) do RS. No entanto, na região das Missões, onde foi desenvolvido o presente estudo, apenas quatro cooperativas de trabalho estão filiadas à federação. Sabe-se da existência de diversas outras cooperativas de trabalho (em atividade na região citada) que não estão filiadas, apesar de dispositivo legal obrigar a filiação das cooperativas à sua Federação representativa.

A FETRABALHO, teóricamente, representa um papel importante no contexto cooperativo de trabalho. É uma organização de 2º grau, que filia cooperativas singulares e desempenha a função de coordenação representação e harmonização de posições do cooperativismo de trabalho e dos princípios cooperativistas. Busca, também, a consolidação política, social e econômica para suas associadas, através da formação, intercâmbio, orientação e consolidação institucional.

No entanto, percebe-se a ação incipiente desta federação junto a suas filiadas. A OCERGS é que tem buscado, por meio da criação de lideranças regionais, que são conselhos consultivos, definir um código de ética para o cooperativismo, ao mesmo tempo em que gestiona junto a Junta Comercial do Estado, a alteração nos procedimentos de constituição de novas cooperativas. Nesta nova proposta, que está sendo discutida, todo o processo de constituição que for encaminhado à Junta Comercial, deverá ser primeiramente vistoriado pela OCERGS, que emitirá um certificado de regularidade, quando a nova cooperativa estiver em conformidade com os princípios e valores do verdadeiro cooperativismo. Estes procedimentos visam eliminar a constituição de cooperativas “de fachada” que ocultam os reais interesses de pessoas envolvidas. Quanto às cooperativas já constituídas, está sendo negociado, pela OCERGS, um certificado de conformidade que confere ou não a condição necessária para que a cooperativa continue operando em suas atividades.

Os motivos para a constituição das cooperativas pesquisadas, conforme vimos, são variados. Na COOPRAL, o fator determinante foi a possibilidade de retorno do funcionamento da estrutura industrial do extinto do Frigorífico Império Lisamar, com a organização do antigo quadro funcional, em parceria com a COTRISA (Cooperativa de Produção e Consumo de Santo Ângelo). A iniciativa partiu dos ex-empregados, com o incentivo e apoio do Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação de Santo Ângelo. A

reabertura do frigorífico representou o retorno ao trabalho de pessoas que estavam desempregadas há mais de um ano e que enfrentavam sérias dificuldades de sobrevivência.

Quanto à forma de atuação no mercado de trabalho, todos os associados desenvolvem suas atividades na industrialização de produtos de consumo humano, em parceria com esta Cooperativa de produção e consumo. Entretanto, nota-se o interesse dos representantes em direcionar a cooperativa para outras áreas de atuação, no fornecimento de mão-de-obra, com vistas a também oportunizar trabalho para os demais cooperados que não estão ativos.

Dentre as cooperativas pesquisadas, a COOPRAL é a que apresenta menor flexibilidade nas relações de trabalho. Razões: nesta cooperativa existe apenas um contrato de trabalho firmado; o contrato é por prazo indeterminado permitindo a rescisão mediante prévio aviso; os valores pagos aos associados têm um valor mínimo mensal, então a flexibilidade do valor é menor em índices percentuais; o trabalho é desenvolvido num mesmo endereço e os cooperados possuem um horário pré-fixado de trabalho.

Das Cooperativas da amostra, a COOPRAL é a que, no seu processo de gestão, busca minimizar as possibilidades de precarização das condições de trabalho gerados pelo contrato de trabalho. Busca a maximização, a partir de suas reais condições financeiras, das garantias sociais e da observação aos princípios do verdadeiro cooperativismo. Incentiva e investe na educação e qualificação dos seus cooperados. Busca continuamente a participação de todos na tomada de decisões e distribui equitativamente os resultados. Diferentemente das outras cooperativas pesquisadas, os dirigentes têm o mesmo nível médio de educação dos demais cooperados e participam ativamente na realização das tarefas, o que lhes confere uma liderança mais próxima dos trabalhadores.

A COOTRASMA não foi iniciativa dos cooperados, mas oportunizada pela abertura de uma Unidade filial da matriz de Santa Maria, em licitação pública para contratação de mão-de-obra. O poder público, principal contratante desta cooperativa, transferiu para a CT a responsabilidade de organização das pessoas que já prestavam serviços anteriormente. Não significava, portanto, que a terceirização tivesse aumentado o

número de pessoas empregadas, em novos postos de trabalho. Mas, conforme observamos nas respostas dos cooperados, o que ocorreu foi a substituição do contrato público temporário por contrato de trabalho através da cooperativa de trabalho.

Na COOTRASB, o motivo principal, foi a necessidade de o poder público municipal resolver a questão dos contratos públicos emergenciais e temporários, substituindo a forma da contratação de pessoal existente pela contratação através da CT (situação semelhante a da COOTRASMA). Buscava, assim, uma alternativa para a questão do lixo urbano. Esta cooperativa, também não foi constituída por iniciativa dos cooperados. Foram, estes, sendo “recrutados” a efetuar a constituição jurídica.

Por outro lado, os motivos de os trabalhadores buscarem união e trabalho em cooperativas, são: a questão do desemprego; a falta de perspectivas em relação ao mercado de trabalho formal (com carteira assinada); e a conscientização de que seu baixo nível de instrução e qualificação profissional dificulta a obtenção de emprego digno. A atividade coletiva poderá, no entanto, ser facilitadora da obtenção de um posto de trabalho.

A constituição de cooperativas de trabalho é incentivada pelas empresas tomadoras da mão-de-obra, pois a flexibilidade nas relações de trabalho deste sistema permite a redução de custos através de contratos firmados, onde o tomador sempre obtém a redução de custos. Na prática, os contratos de terceirização somente são firmados por valores inferiores ao custo do contrato formal de trabalho. Essa redução, principalmente de encargos sociais, não é repassada ao trabalhador, seja pelo aumento dos valores nos contratos por produção, nas cooperativas pesquisadas, ou no aumento de postos de trabalho.

Os contratos por produção são a principal forma de flexibilização. Neles a remuneração (pro-labore) é repassada aos cooperados pela cooperativa, durante execução das tarefas e ao final de um determinado período, quando a produtividade é avaliada.

Outras formas de flexibilização assumidas pelas cooperativas de trabalho da região da amostra, são: as jornadas flexíveis de trabalho; movimentação de pessoal; os contratos flexíveis de trabalho em termos de valores, prazos, locais de trabalho, etc...; Em duas

das cooperativas existem duas ou mais formas de remuneração do cooperado pelo serviço prestado (por exemplo: remuneração por hora trabalhada, diárias, por produção, e valores fixos mensais, até a finalização do contrato).

Estas formas flexíveis de trabalho estão sendo aplicadas, por necessidade de ajustar-se às perturbações do meio ambiente, no que tange às dificuldades econômicas e elevado desemprego.

Durante a realização das entrevistas, na etapa exploratória da pesquisa, pode-se perceber como essas formas flexíveis de trabalho refletem-se nas condições de trabalho dos cooperados. Os que receberam transferência de contrato do sistema público para o sistema cooperativado e os que trabalhavam com carteira assinada antes de associarem-se às cooperativas, sentiram piorar suas condições de trabalho. Os cooperados que estavam desempregados, evidentemente, sentiram melhorar suas condições: afinal estavam, agora, obtendo ao menos alguma renda. O consenso está na preferência dos associados em trabalhar com carteira assinada, ou seja com contrato formal de trabalho, sob o amparo da CLT.

A perda de benefícios sociais (fundo de garantia, férias, 13º salário, piso mínimo contratual, etc...) é evidenciada como os principais reflexos negativos nas condições de trabalho nesta forma flexível de relação contratual. Mas a insegurança em relação à renda e à continuidade do trabalho também foi percebida.

O posicionamento dos sindicatos, cooperados, tomadores do trabalho, representantes de cooperativas e federações e especialistas em cooperativas de trabalho diferem significativamente em algumas questões. Os representantes de sindicatos, com exceção do Sindicato da Alimentação, posicionam-se contra as cooperativas de trabalho. Argumentaram que elas representam ameaça aos trabalhadores por atuarem à margem da legislação trabalhista, precarizando as relações de trabalho e oferecendo perdas à qualidade de vida e condições de trabalho, em favor de maiores ganhos para o capital.

Para os representantes de federações e especialistas, a posição é favorável às cooperativas como alternativa ao desemprego. Há, no entanto, preocupação quanto às formas de gestão das cooperativas e em relação às cooperativas de fachada encontradas

e desmascaradas pelos fiscais do Ministério do Trabalho. A preocupação com os princípios do verdadeiro cooperativismo esteve sempre presente, da mesma forma com referência às terceirizações irrestritas e as más condições de trabalho (falta de EPI,s, exposição à agentes insalubres, etc...), aceitas por algumas cooperativas, aos seus cooperados. O trabalho de conscientização dos cooperados, da sua participação e real posição no sistema é visto como imprescindível para que o sistema cresça e evolua com solidez, apoiado na legalidade e honestidade de todos os envolvidos.

O posicionamento do grupo baseia-se nos estudos de Carneiro (1981) e Périus (1997) de que as cooperativas devem resguardar, sempre, a predominância do trabalho sobre o capital. O Cooperativismo, como doutrina, foi concebido para valorizar o trabalhador e o trabalho. Não para aviltá-lo. Neste sentido, o cooperativismo não incorreria na precarização do trabalho, pois conforme Mattoso (1996, pg.76) seria a “redução salarial e perda de benefícios que não atendem ao padrão de consumo compatíveis às suas necessidades(dos trabalhadores)”.

Por sua vez, os representantes de cooperativas, com exceção do representante da COOPRAL, e os tomadores da mão-de-obra possuem o mesmo entendimento, consideram as cooperativas como a melhor saída contra o desemprego. Consideram, os representantes da COOTRASMA E COOTRASB, que as cooperativas seguem o ideário cooperativista e a legislação vigente. De fato, há otimismo exagerado no que diz respeito às cooperativas que administram, que é contrariado por declarações de cooperados ativos e inativos e também pela ação de cancelamento dos contratos pelo Ministério Público e reclamações trabalhistas em andamento. Posição mais ponderada é emitida pelo representante da COOPRAL, considerada a forma que mais se aproxima do verdadeiro cooperativismo e em observação a legislação do trabalho. Reconhece, seu representante, as limitações e dificuldades enfrentadas pois não conseguiram, ainda, oferecer ao cooperado condições semelhantes às dos contratos com carteira de trabalho, via CLT.

Os cooperados ativos e inativos da COOTRASMA E COOTRASB são os que se declararam mais distantes da administração da cooperativa e do processo decisório. Desconhecem os princípios e valores que compõem o ideário cooperativista e o que

significam os objetivos sociais da CT e seus reflexos nas condições de trabalho dos associados.

Assim, identifica-se o alto grau de centralização de informações e do processo decisório nas COOTRASMA E COOTRASB e uma descentralização parcial na COOPRAL.

A precarização das relações de trabalho, passíveis de denúncia por praticarem de forma predatória e fraudulenta a intermediação de mão-de-obra sem as garantias de direitos sociais e trabalhistas e com características de pessoalidade, subordinação e habitualidade na prestação de serviço dos contratos firmados, ficam mais evidenciadas na COOTRASMA e na COOTRASB.

A autogestão somente é praticada na COOPRAL. Segundo Pereira (1999), essa constatação identifica uma verdadeira cooperativa porque:

- a) respeita os princípios cooperativistas (filosóficos, éticos e legais);
- b) respeita os seus trabalhadores, vendo-os como pessoas úteis, solidárias e capazes de empreender;
- c) procura oferecer-lhes uma vida melhor, tanto no que tange às relações de trabalho quanto na sociedade, preocupando-se com o nível de qualidade de vida e renda proporcionada de forma equânime e democrática, sem manter esquemas de privilegiamento de grupos.

Estabelecida a discussão, este trabalho pretende contribuir para estudos futuros e para o esclarecimento do verdadeiro papel das cooperativas de trabalho, quanto à flexibilização das relações, precarização das condições de trabalho e ideário do sistema cooperativo.

## 9 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ALBUQUERQUE, Paulo P. de: **Cooperativas de Trabalho: mudança das relações de produção?** São Paulo em perspectiva, 12 (1), 1998. Pg. 61-69.
- BENATO, João Vitorino Azolin: **Cooperativismo, encontro e desencontros.** ICA, 1994.
- BENECKE, Dieter W.: **Las Cooperativas en América Latina I.** São Leopoldo, UNISINOS, 1987.
- BRAVERMANN, H. **Trabalho e Capital Monopolista.** Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- CARNEIRO, Palmyos Paixão: **Co-operativismo: O princípio cooperativo e a força existencial-social do trabalho.** Belo Horizonte, FUNDEC, 1981.
- CAMPOS, Iris Walquiria: **O desafio de gerar empregos.** Balanço Anual 1997, Ano XXI, n. 21 – 31/10/97, p. 6-22, Publicação Anual – Exemplar do Assinante.
- CHIAVENATO, Idalberto: **Recursos Humanos – Ed. Compacta.** São Paulo: Atlas, 5 ed., 1998.
- DO CARMO, Paulo Sérgio: **As Cooperativas de Trabalho: Alternativas de Trabalho e Renda.** São Paulo: Moderna, 1998.
- FENSTERSEIFER, Jaime E. et ali: **O Complexo Calçadista em Perspectiva: Tecnologia e Competitividade.** Porto Alegre: Ortiz, 1995.
- FERREIRA, Aurélio B.de H.: **Dicionário da Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1977.
- GIOSA, Lívio A.: **Terceirização: Uma Abordagem Estratégica.** São Paulo: Pioneira, 5º ed. 1997.

- GOODE, W. J; HATT, P.K.: **Métodos em Pesquisa Social**. São Paulo: Nacional, 1960. P. 494.
- IRION, João Eduardo: **Cooperativismo e economia social**. São Paulo, STS, 1997.
- JANISSEK, Raquel & FREITAS, Henrique M.R. de: **Análise Léxica e Análise de Conteúdo**. Porto Alegre, Sagra-DC Luzzatto, 2000.
- LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização: Uma Alternativa de Flexibilidade Empresarial**. Porto alegre, Sagra-DC Luzzatto, 1993.
- LIMBERGER, Emiliano. **Cooperativa: Empresa Socializante**. Porto Alegre: Imprensa Livre, 1996.
- MACHADO, Lucília R. de S.: **Mudanças Tecnológicas e a Educação da Classe Trabalhadora**. In **Trabalho e Educação**. Campinas, Papirus, n.41, 1997.
- MAGALHÃES, Tânia T. : **Reflexo da Inovações Tecnológicas na Qualificação dos Trabalhadores de Empresas do Setor Metal Mecânico do Estado do Rio Grande do Sul**. Estudo de Casos. Dissertação de Mestrado, Porto Alegre, 1997.
- Manual de Cooperativas**: Publicado pela Secretaria de Fiscalização do Trabalho (Sefit)/ Ministério do Trabalho, 1997.
- MARTINELLI, Maria L. (Coord.): O uso de abordagens qualitativas na pesquisa em serviço social – um instigante desafio. In: **Cadernos do núcleo de estudos e pesquisa sobre identidade**. São Paulo, NEPI da PUCSP. N.1, MAI, 1994.
- MATTOSO, Jorge: **A Desordem do Trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1996.
- MINARELLI, José Augusto: **Empregabilidade – O caminho das pedras**. São Paulo: Atlas, 1995.
- OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras. **Anuário Estatístico da Organização das Cooperativas do Brasil**. 1997.
- OCERGS- Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul. **Manual de Orientação para a Constituição de Cooperativas**, 1996.

- OFFE, Claus: **Trabalho e categoria sociológica chave ?** In: Capitalismo desorganizado. São Paulo: Brasiliense, cap.5, 1989.
- OLIVEIRA, Nestor Braz de: **Cooperativismo: Guia Prático.** Porto Alegre, Fundação para Desenvolvimento de RH, 1984.
- OLIVEIRA, Terezinha Cleide: **Cooperativa de Trabalho: Instruções para Organização.** Secretaria de Agricultura e Abastecimento, São Paulo, 1996.
- OLIVEIRA, Juarez: **Consolidação das Leis do Trabalho – Comentada.** São Paulo. Saraiva, 1997.
- PASTORE, José: **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva.** São Paulo, Ltr, 1994.
- PEREIRA, Maria Isabel: **Cooperativas de Trabalho: O Impacto no setor de serviços.** São Paulo, Pioneira, 1999.
- PÉRIUS, Virgílio: **Cooperativas de Trabalho: Manual de Organização,** Série Cooperativismo, Vol.32, Porto Alegre, 1997.
- PICCININI, Valmíria C.: **O Trabalho flexível na Indústria Calçadista: II Congresso Latinoamericano de Sociologia do Trabalho.** Águas do Lindóia-SP, 1996.
- PICCININI, Valmíria C. & Guimarães, Valeska N. : **RELAÇÕES FLEXÍVEIS DE TRABALHO, QUALIDADE DE VIDA E EMPREGO: estudo interdisciplinar e interinstitucional nos setores secundário e terciário de Santa Catarina e Rio Grande do Sul.** Projeto Integrado GINEIT/RS e NINEIT/SC, 1999.
- PUPE, Mauro G.W.: **Trabalho Solidário: O Bem sucedido caso COOMEC.** Porto Alegre: Palomas, 1996.
- QUIVY, Raymond & CAMPENHOUDT, Luc Van: **Manual de Investigação em ciências sociais.** Lisboa-Portugal: Gradiva, 1998.
- RICHARDSON et. al. R.J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** São Paulo, Atlas, 1989.

- RIFKIN, Jeremy: **O Fim dos Empregos – O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho.** São Paulo, Makron Books do Brasil, 1995.
- RIOS, Luis Oliveira: **Cooperativas Brasileiras: Manual de sobrevivência e crescimento sustentável.** São Paulo: STS, 1998.
- ROESCH, Sylvia M. A. : **Projetos de Estágio do Curso de Administração.** São Paulo: Atlas, 1996.
- SARRAT, Newton e MORAES, Rogério Pires: **Cooperativas de Trabalho – um diferencial inteligente.** Porto Alegre: Ipsis Litteris, 1997.
- SELLTIZ, C. et alli: **Métodos de Pesquisa das Relações Sociais.** São Paulo: Herder, 1965.
- SERSON, José: **CLT – Como se acha em vigor.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991.
- SILVA, R. A. R. e ALMEIDA, M.C. : **Terceirização e Quarteirização: Indicativos estratégicos para implementação.** In: REUNIÃO ANUAL DA ANPAD, 21. Rio de Janeiro, 21 a 24 de setembro de 1997. Anais em CD-ROM.
- TESCH, Walter: **Cooperativismo do Trabalho: Alternativa ao Desemprego.** Porto Alegre: CDP, 1995.
- ZAMBERLAN, Jurandir E.: **Cooperação Agrícola: Melhoria econômica ou novo projeto de vida?** Porto Alegre: Fundação para o Desenvolvimento de RH, 1992.

## 10- ANEXOS

### Entrevistas Pesquisa CNPq:

#### Anexo 10.1 –Questões para **ESPECIALISTAS** de Cooperativas de Trabalho

1. Qual o seu entendimento sobre flexibilização do trabalho?
2. Qual o seu entendimento sobre precarização das condições de trabalho?
3. O que o você entende por Qualidade de Vida no Trabalho?
4. Na sua opinião, as cooperativas estão exercendo o ideário cooperativista?
5. Qual a sua posição quanto às cooperativas de trabalho?
6. Quais os diferentes tipos de Cooperativa de Trabalho e as práticas de relações laborais entre elas?
7. Você considera que as Cooperativas de Trabalho representem uma proposta concreta face ao desemprego crescente?
8. Finalmente, que relação você estabelece entre flexibilização do trabalho, qualidade de vida e emprego?

## **Entrevistas Pesquisa CNPq:**

### **Anexo 10.2 - Questões para SINDICATOS**

1. Qual o seu entendimento sobre precarização das condições de trabalho?
2. Qual o seu entendimento sobre flexibilização do trabalho?
3. O que o você entende por Qualidade de Vida no Trabalho?
4. Qual a posição deste sindicato com relação ao ideário cooperativista?
5. Qual a posição deste sindicato quanto às cooperativas de trabalho?
6. De que forma o sindicato pode contribuir para a criação de Cooperativas de Trabalho que estejam realmente identificadas com a classe trabalhadora?
7. Você tem conhecimento sobre os diferentes tipos de Cooperativa de Trabalho e as práticas de relações laborais com uma delas?
8. Você considera que as Cooperativas de Trabalho representem uma proposta concreta face ao desemprego crescente?
9. Finalmente, que relação você estabelece entre flexibilização do trabalho, qualidade de vida e emprego?

## **Entrevistas Pesquisa CNPq:**

### Anexo 10.3 – Questões para **CONSULTORES** de Recursos Humanos

1. Qual o seu entendimento sobre precarização das condições de trabalho?
2. Qual o seu entendimento sobre flexibilização do trabalho?
3. O que o você entende por Qualidade de Vida no Trabalho?
4. Qual a sua posição com relação ao ideário cooperativista?
5. Qual a sua posição quanto às cooperativas de trabalho?
6. Você tem conhecimento sobre os diferentes tipos de Cooperativa de Trabalho e as práticas de relações laborais com uma delas?
7. Você considera que as Cooperativas de Trabalho representem uma proposta concreta face ao desemprego crescente?
8. Finalmente, que relação você estabelece entre flexibilização do trabalho, qualidade de vida e emprego?

## **Entrevistas Pesquisa CNPq:**

### **Anexo 10.4 - Questões para REPRESENTANTES DAS COOPERATIVAS**

1. Quais foram os motivos para a criação da Cooperativa?
2. Os objetivos desta estão sendo atingidos?
3. Como é a participação dos cooperados na gestão da empresa?
4. Qual o seu entendimento sobre flexibilização do trabalho?
5. Em que casos a flexibilização do trabalho gera a precarização das condições de trabalho?
6. As cooperativas cumprem ao ideário cooperativista? Como é no caso da sua cooperativa?
7. Qual a sua posição quanto às cooperativas de trabalho?
8. Você tem conhecimento sobre os diferentes tipos de Cooperativa de Trabalho e as práticas de relações laborais entre elas? Cite exemplos.
9. O que o você entende por Qualidade de Vida no Trabalho? A cooperativa oferece condições de Qualidade de Vida? Cite exemplos.
10. Você considera que as Cooperativas de Trabalho representem uma proposta concreta face ao desemprego crescente?
11. Finalmente, que relação você estabelece entre flexibilização do trabalho, qualidade de vida e emprego?

## Entrevistas Pesquisa CNPq:

### Anexo 10.5 - Questões para COOPERADOS

Nome do cooperado. Função dentro da Cooperativa. Grau de escolaridade.

1. Quais os motivos que levaram você a trabalhar em uma cooperativa?
2. Você trabalhava antes? Onde?
3. Preferiria trabalhar com carteira assinada? Por quê?
4. Como é a sua Qualidade de Vida ? Sentiu melhora ou piora das condições de trabalho? Quantas horas trabalha por dia em média?
5. O que você entende por flexibilização do trabalho? Acha que há flexibilização dentro da cooperativa?
6. Você conhece o ideário cooperativista? A Cooperativa pratica o ideário?
7. Você acha que os objetivos desta cooperativas estão sendo cumpridos?
8. Como você avalia sua participação nas decisões da cooperativa?
9. Você acredita que a cooperativa pode crescer e continuar exercendo o ideário cooperativista?
10. Você conhece os diferentes tipos de cooperativas de trabalho e como elas funcionam?
11. Você considera que as Cooperativas de Trabalho representem uma proposta concreta face ao desemprego crescente?

## **Entrevistas Pesquisa CNPq:**

### **Anexo 10.6 - Questões para COOPERADOS INATIVOS**

Nome do cooperado. Grau de escolaridade.

1. Quando entrou para a cooperativa?
2. Quais os motivos que levaram você a trabalhar em uma cooperativa?
3. Qual era a frequência na qual tinha serviço?
4. Como era a sua Qualidade de Vida enquanto cooperada?
5. Por que motivos deixou a cooperativa?
6. Você conhece o ideário cooperativista? A Cooperativa pratica o ideário?
7. Como era a sua participação nas decisões da cooperativa?
8. Qual a sua opinião quanto às Cooperativas de Trabalho na prática?
9. Gostaria de trabalhar em cooperativa?
10. Você considera que as Cooperativas de Trabalho representem uma proposta concreta face ao desemprego crescente?

## **Entrevistas Pesquisa CNPq:**

Anexo 10.7 - Questões para **CONTRATANTES** de trabalho através de Cooperativas

- 1- Qual o seu entendimento sobre flexibilização das relações de trabalho?
- 2- Qual o seu entendimento sobre a precarização das condições de trabalho?
- 3- Como você vê a questão da qualidade de vida no trabalho, nas Cooperativas de trabalho?
- 4- Qual é a sua posição quanto às cooperativas de trabalho?
- 5- Sendo um segmento do sistema Cooperativo, na sua opinião as cooperativas de trabalho estão exercendo o ideário cooperativista?
- 6- Você considera que as cooperativas de trabalho representem uma proposta concreta face ao desemprego crescente?
- 7- Que relação pode-se estabelecer entre terceirização, mercado de trabalho e cooperativa de trabalho?
- 8- Conheces os diferentes tipos de cooperativas de trabalho? E as relações laborais entre estas e os tomadores do trabalho?

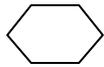
## Anexo 10.8 - QUADRO ILUSTRATIVO DA REPRESENTAÇÃO DO SISTEMA BRASILEIRO DE COOPERATIVISMO



A OCB é o órgão de representação do Cooperativismo Brasileiro.



As OCE são os órgãos de representação do Cooperativismo Estadual e são filiadas à OCB.



Três ou mais Federações ou Cooperativas Centrais podem constituir uma Federação, que deve filiar-se à uma OCE.



Três ou mais cooperativas podem constituir uma Federação ou Central, que deve filiar-se à respectiva OCE.



As Cooperativas podem filiar-se a uma ou mais Centrais e/ou Federações. Todas as cooperativas devem filiar-se à respectiva OCE.



Vinte ou mais pessoas podem constituir uma cooperativa. Os cooperados podem filiar-se a uma ou mais cooperativas ou diretamente à Federação e/ou Centrais, se o estatuto destas o permitir.