

SOCIUS Working Papers

Valmiria Piccinini

**“Cooperativas de Trabalho
de Porto Alegre e
Flexibilização do Trabalho”**

Nº 8/2005

SOCIUS - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações
Instituto Superior de Economia e Gestão
Universidade Técnica de Lisboa
Rua Miguel Lupi, 20
1249-078 Lisboa
Tel. 21 3951787 Fax:21 3951783
E-mail: socius@iseg.utl.pt
Web Page: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm>

Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre e Flexibilização do Trabalho

Introdução

O fenômeno da terceirização vem se difundindo de forma cada vez mais expressiva em todos os setores econômicos (agrícola, industrial e de serviços). Grande parte da terceirização é desenvolvida através de cooperativas de trabalho que, por possuírem legislação própria, teoricamente têm mais agilidade e flexibilidade para se adaptarem às necessidades do mercado e operarem com menores custos.

Em 2003, estavam registradas na OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras) 7.355 cooperativas, organizadas em 13 ramos de atuação: agropecuário, consumo, crédito, educacional, especial, infra-estrutura, habitacional, mineral, produção, saúde, trabalho, turismo e lazer e transporte. De acordo com a OCERGS (Organização e Sindicato das Cooperativas do Rio Grande do Sul) no Rio Grande do Sul são ao todo 843 cooperativas registradas, abrangendo mais de 1 milhão de cooperados. Quanto às cooperativas de trabalho, são, no Estado 278, com 64.973 associados, porém estima-se que esse número seja ainda maior considerando-se as cooperativas não registradas.

Para muitos, o trabalho das cooperativas resulta na precarização do trabalho; para outros é uma solução para o problema de desemprego. Muitas são consideradas *falsas cooperativas*, criadas por ex-patrões ou por ex-funcionários com cargos de chefia numa empresa, visando apenas redução dos custos da força de trabalho.

Neste artigo, busca-se conhecer as cooperativas de trabalho do Rio Grande do Sul e verificar em que medida respondem aos princípios do cooperativismo: adesão livre e voluntária; controle democrático e participação econômica dos sócios; independência e autonomia das cooperativas; educação, treinamento e formação do pessoal; integração entre as cooperativas e preocupação com a comunidade. Busca-se, também, identificar o seu papel em termos de flexibilização do trabalho, condições de trabalho, de empregabilidade e qualidade de vida dos trabalhadores. Para tanto, foi feito um levantamento junto às cooperativas registradas e efetivamente atuantes, sendo ouvidos os seus dirigentes. Posteriormente, foram realizados três estudos de caso em cooperativas de trabalho de pequeno, médio e grande porte. Os resultados desta pesquisa são apresentados e discutidos no decorrer do artigo.

A partir da relação de cooperativas de trabalho fornecida pela OCERGS, foram definidas para fazerem parte do estudo as 51 cooperativas de trabalho de Porto Alegre. Destas, 10 não existiam (ou haviam sido extintas), os endereços não eram confirmados ou era proibida a divulgação do telefone pela central, 17 afirmaram estar em férias, que não poderiam atender, ou estavam com o telefone fora de serviço. Restaram, portanto, 24 cooperativas, para as quais foram enviados os questionários por fax ou e-mail, obtendo-se o retorno de 13 (54 %) questionários preenchidos, que foram respondidos por um representante em situação de liderança na entidade: nove (9) presidentes e dois (2) coordenadores, uma (1) secretária e um (1) diretor administrativo.

Os dados coletados foram tratados no *software* estatístico *Sphinx* e realizados cruzamentos para facilitar a análise. Numa segunda etapa, descritiva, realizou-se estudo comparativo de casos em segmentos diferenciados. Foram selecionadas três cooperativas: uma de pequeno, uma de médio e uma de grande porte¹. A primeira é fornecedora de serviços

¹ Foram consideradas de pequeno porte as cooperativas que tivessem de 20 a 100 associados, de médio porte entre 100 e 500 e de grande porte mais de 500 associados.

de informática (27 cooperados), a segunda de garçons que atuam em Clubes, Boates, Restaurantes, Churrascarias ou residências particulares (120 cooperados) e a última, prestadora de serviços de limpeza urbana (2.235 cooperados). As três cooperativas estão localizadas em Porto Alegre. Foi feita a análise qualitativa de conteúdo das entrevistas, adotando-se o procedimento de análise vertical e horizontal sugerido por Michelat (1982).

A flexibilidade do trabalho

Um fator que se destaca quando se analisa, entre outros fenômenos, o da terceirização é a busca de flexibilidade por parte das organizações. Urge, então, discutir as transformações porque passa a sociedade e que afetam nossas organizações.

As forças que põem em questionamento a forma de conceber e de funcionar as organizações criam uma pressão importante sobre as mesmas, que reagem defensivamente buscando adequar o seu modelo organizacional. Para tanto, interferem forças *Econômicas*, como a globalização das economias e o crescimento da concorrência, que impelem as organizações a utilizarem medidas de ajustamento (*downsizing*, terceirização); - *Políticas*, como a desregulamentação dos mercados e a precarização das estruturas de controle antes detidas pelo Estado; - *Tecnológicas*, como as Novas tecnologias da informação e das comunicações; grandes redes comunicacionais, Gestão do Conhecimento; - *Sociais*, com uma modificação profunda do contrato social que liga a organização a seus trabalhadores (demissões em massa), a precarização do emprego (temporário, contratual, partilhado...), a polivalência funcional.

Isto significam para as empresas gerir num ambiente de incertezas e de complexidades cada vez maiores. Acrescenta, também, que o sucesso da organização corresponde a sua massa crítica (seus trabalhadores), a sua especialidade e às práticas que lhe conferem eficácia e efetividade. Depende também da flexibilidade da qual ela é capaz para ajustar constantemente os seus recursos às necessidades do ambiente.

Obter uma organização *flexível*, ou seja, susceptível de se adaptar rapidamente às variações do mercado, é o objetivo mais procurado pelas empresas. Boyer (1987) define a flexibilidade como sendo a aptidão de um sistema ou subsistema de reagir às diversas perturbações no meio ambiente e esta adaptação se reflete, sobretudo, na flexibilização do trabalho.

Tais reflexões permitem concluir que a idéia de flexibilidade está 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, diante das incertezas da demanda e da concorrência, tanto em nível nacional quanto internacional (PICCININI, 1998).

Quer seja a flexibilidade de procedimentos tecnológicos ou da racionalidade econômica em face das condições do mercado, o interesse, aqui, será de verificar, também, como a flexibilidade repercute sobre a organização da força de trabalho e sobre a qualidade de vida do trabalhador, no caso, o que atua em cooperativas de trabalho que é, por si só, uma resposta à necessidade de flexibilidade.

Pesquisas vêm demonstrando que, no Brasil, as respostas organizacionais se traduzem em estratégias que incluem: desverticalização e externalização do processo produtivo por meio da terceirização ou subcontratação, contratação de mão-de-obra em tempo parcial, trabalho fora do sistema de seguridade social e flexibilização da jornada de trabalho, evitando o controle sindical e visando romper com os contratos formais de trabalho. Uma outra medida é a de fechar e reinstalar as plantas produtivas em regiões onde a organização dos trabalhadores é precária ou inexistente e os níveis salariais baixos, possibilitando novas relações de trabalho, distintas das anteriormente vigentes (GAZIER, 1993; BRESCIANI, 1997; CASTRO; DEDECCA, 1998; ALVES, 2000, LIMA, 2001, PICCININI, 1998). Estas

formas de flexibilização se refletem no aumento dos níveis de desemprego, na má distribuição da renda e na conseqüente exclusão social. Neste contexto, a formação de associações de trabalhadores apresenta-se como uma alternativa para geração de renda e de trabalho que viabiliza uma atividade produtiva e, conseqüentemente, garante a sobrevivência dos trabalhadores (CARLEIAL; VALLE, 1997).

Empregabilidade

A partir da reestruturação produtiva implantada pelas grandes empresas reduzindo seu quadro de pessoal, mantendo os mais qualificados, o mercado de trabalho no Brasil vai-se precarizando, oferecendo aos trabalhadores menor possibilidade de uma qualificação que lhes dê condições de *empregabilidade*. Desde o final da década de 90 do século XX, aumenta o desemprego industrial no Brasil (PORTUGAL e GARCIA, 1997), sobretudo nas grandes empresas (GE), o que é compensado, parcialmente, por um incremento de emprego na pequena e média empresa (PME). No entanto, parte desses empregos não estão protegidos pela legislação trabalhista e a perda da importância do emprego na GE enfraquece o mercado de trabalho com proteção social e negociações coletivas (DEDECCA, 1994).

Há uma tendência à informalização, isso é inegável, mas em vários casos, seja por iniciativa empresarial, seja por parte dos sindicatos ou dos próprios trabalhadores, certas atividades são o *escoadouro* e a alternativa para o desemprego, como as cooperativas de trabalho que, geralmente, oferecem pouca oportunidade de qualificação.

Leite (1997) observa que o conceito de empregabilidade, entendido como a capacidade da mão-de-obra se manter empregada ou encontrar novo emprego quando demitida, sugere que a mão-de-obra está desempregada devido a sua inadequação diante de um mercado cada vez mais exigente. Porém, a maior qualificação dos trabalhadores não resolve o problema do uso de tecnologias que eliminam os postos de trabalho e as relações de trabalho são centradas no autoritarismo, na busca acentuada do lucro e na concentração do capital. Atribui-se à evolução tecnológica o aumento do desemprego, porém a base técnica em si não é a responsável pelo desemprego, e sim o uso que dela se faz. Mais do que discutir *empregabilidade*, precisa ser lembrado o poder da empresa de decidir jornada de trabalho, admissão e demissão de pessoal, a organização e as condições de trabalho que as levam a valorizar extremamente os equipamentos poupadores de mão-de-obra (LEITE, 1997).

Qualidade de vida do trabalhador

A expressão *qualidade de vida* (GUIMARÃES, 1995) presta-se a diferentes interpretações: ora no sentido de que está havendo uma ampliação nos níveis de qualidade de vida a partir da introdução de inovações – especialmente a literatura de cunho gerencialista, que defende os modelos de gestão japonesa (CAMPOS, 1992; JURAN, 1992; ISHIKAWA, 1992) – ora, estudos mais críticos sinalizam para uma redução dos níveis de qualidade de vida a partir da introdução de inovações organizacionais (GUIMARÃES, 1995; VIEIRA, 1996; LEITE, 1993).

Considera-se, aqui, Qualidade de Vida como condições adequadas de trabalho e de vida com respeito às necessidades de sobrevivência e, também de realização num ambiente democrático.

A QVT apresenta-se de formas diferentes em relação aos estilos de gestão: se democrático ou autoritário. No primeiro caso, acentua o interesse pelas relações sociais e políticas de trabalho, tomada de decisão em equipe, interdependência e liberdade, enquanto que, no segundo, enfatiza a tarefa, o uso excessivo do poder na gestão e o comando autoritário. Então, entre estes dois estilos há diferentes graus de gestão, desde o extremamente autoritário até o democrático. Dentro deste conceito, a organização vai assumir posições

diferenciadas quanto a manter o seu pessoal ou dispensá-lo a qualquer indicativo de crise com reflexos no emprego e na empregabilidade.

Parece, então, relevante a relação entre as três categorias: flexibilização do trabalho, qualidade de vida do trabalhador e empregabilidade. Pretende-se estabelecer a relação entre estas categorias e apresentar elementos que possibilitem verificar o papel das cooperativas de trabalho nesta questão. Sendo formas de flexibilização do trabalho, podem oferecer uma boa qualidade de vida a seus associados e proporcionar-lhes condição de empregabilidade?

Cooperativas de trabalho no Brasil

A inclusão das cooperativas na legislação brasileira ocorre em 1.932 com o Decreto-Lei nº 22.232, que regulamentou sua existência. Atualmente, são geridas pela Lei nº 5.764/71, que regulamenta seu funcionamento. A partir da Constituição de 1988 o governo fomentou o cooperativismo, garantindo a sua autogestão. A legislação que apóia a formação do cooperativismo já se encontrava no artigo 174 da Constituição Federal. Par.2º - Lei 5.764/71 que surge buscando reverter o quadro de desemprego e reunir os trabalhadores com o fim de fazer uma conexão entre o mercado e o trabalhador.

O cooperativismo deverá ter por base a posse privada dos meios de produção, um planejamento descentralizado e individualizado centrado na cooperativa e no cooperado. Cooperativa é, conforme (IRION, 1997, p.47):

... uma associação autônoma de pessoas que se uniram voluntariamente para fazer frente às necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais comuns por meio de uma empresa de propriedade conjunta e democraticamente controlada.

O estatuto deve conter a forma como o associado participará da cooperativa, com suas obrigações e direitos. Esta não deve visar o lucro, mas deve ter por meta eliminar a intermediação entre o associado e o tomador de serviços com um preço mais justo pois o fim deste tipo de associação é beneficiar o trabalhador e consumidor.

A participação é o objetivo e o meio para se criar e manter uma cooperativa. O envolvimento do associado deve ir além da utilização dos serviços oferecidos e de sua frequência em reuniões e assembleias. Ele deve participar de encontros, seminários e outros eventos que permitam o melhor conhecimento de sua cooperativa. Deve buscar a contínua capacitação para o trabalho, como também para assumir, em determinados períodos, a posição de dirigente ou membro das comissões.

A Lei nº 8.949/94, numa nova redação do art. 442 da CLT, em seu parágrafo único, diz que, para qualquer ramo de atividade da cooperativa, não existe vínculo empregatício entre os associados, nem entre estes e os seus tomadores de serviços. O objetivo desta nova redação foi o de viabilizar a terceirização, que é uma tendência da sociedade atual para a flexibilização das leis trabalhistas. Perante a lei não existe vínculo empregatício, e os pagamentos são combinados pela cooperativa e repartidos entre os associados de forma proporcional às operações realizadas (ANDRADE 1999). O trabalhador que se associa a uma cooperativa é considerado autônomo pela lei.

As falsas cooperativas

A verdadeira finalidade do trabalho cooperativo seria o de aperfeiçoar as relações de trabalho, buscando a solução de problemas sociais graves, gerados pelo contexto atual de desemprego, falta de escolaridade, de saúde, de moradia, etc. Contudo, de um instrumento que

deveria sanar problemas sociais, o cooperativismo acaba servindo para baratear os custos de produção, para desviar a aplicação dos direitos trabalhistas, pois as cooperativas funcionam como prestadoras de serviços especializados a terceiros, em alguns casos utilizando uma mão-de-obra sem qualificação e instrução. Melo (2003) exemplifica a fraude escancarada das cooperativas de garis no Rio de Janeiro em que os cooperados só têm em comum o fato de serem explorados. Outro exemplo apontado é o dos bóias-frias. Os trabalhadores são apanhados pelos chamados *gatos* de manhã cedo e levados a trabalhar cerca de doze horas diariamente. Estas cooperativas, na prática, se caracterizam por formas de trabalho escravo com exploração, inclusive, de crianças.

No nordeste, desde os anos 1990, alguns estados como Ceará, Rio Grande do Norte e Paraíba buscaram atrair empresas instaladas no Sul e no Sudeste nos setores de têxteis, calçados e confecções, oferecendo incentivos fiscais e mão-de-obra barata e a proximidade dos mercados do hemisfério norte utilizando o sistema de cooperativas. Sobretudo no Ceará o governo de Jereissati criou 40 mil empregos diretos, mas a qualidade e quantidade desses empregos é questionável.

Em todos os casos relatados por Lima (2001) evidencia-se uma vinculação estreita entre as cooperativas e as empresas, mesmo que estas procurem evitar o vínculo com as mesmas. Existe a subordinação do trabalho fabril com hierarquia, disciplina, controle de tempo e movimentos. O autor aponta o trabalho autônomo nessas cooperativas de terceirização como trabalho precário e burla da relação salarial, caracterizando uma “falsa cooperativa” ou “cooperfraudes” como são chamadas. O associado à cooperativa precisa atender as encomendas, sacrifica os períodos de repouso e se não trabalhar não recebe. Seus ganhos representam a metade do que teria se efetivamente empregado e a empresa isenta-se de qualquer encargo trabalhista.

Segundo Andrade (1999), apesar destes problemas existirem, não se pode deixar de observar que as cooperativas de trabalho trouxeram a muitos trabalhadores a possibilidade de subsistência e de gerirem um negócio como se fosse o seu. O que importa é a conformidade das cooperativas de trabalho nos moldes da lei, do contrário, não encontraremos uma relação de associação, e sim de emprego.

Uma verdadeira cooperativa de trabalho além de oferecer trabalho ao associado, oferece também serviços, como saúde, aquisição de equipamentos e alimentos a baixo custo, etc.; e oferece aos seus associados oportunidade de auferir ganho superior aquele que teria se ofertasse sua força de trabalho de forma isolada; além disso, estão ausentes subordinação e pessoalidade;

Segundo a Constituição, o cooperativismo deve ser incentivado pelo Estado e, de acordo com a CLT, o trabalhador deve receber sua proteção. O Ministério do Trabalho fiscaliza as cooperativas, partindo do pressuposto que elas são fraudulentas na sua totalidade. Com isso, desestimula a formação de novas cooperativas e o desenvolvimento das que são realmente autogeridas.

Bucando maiores informações sobre o seu funcionamento foram pesquisadas as cooperativas de Porto Alegre.

Resultados do levantamento junto a 13 cooperativas de trabalho de Porto Alegre

Pelos questionários respondidos constata-se que quatro (4) das 13 cooperativas atuam no setor de serviços técnicos especializados, quatro (4) em serviços diversos, duas(2) no setor de saúde e as outras três (3) pertencem aos setores de serviço de informática, telecomunicações e turismo e eventos. O quadro 1, a seguir, relaciona os setores das cooperativas com suas áreas de atuação.

Quadro 1: Setores e área de atuação

<i>Setor</i>	<i>Área de atuação</i>
Serviços Técnicos	1. Seguros 2. Marketing 3. Metalúrgica (soldadores) 4. Informática
Saúde	5. Psicologia 6. Medicina do trabalho
Serviços Gerais	7. Limpeza urbana 8. Telefonia e lavanderia hospitalar 9. Artesanato 10. Serviços diversos 11. Serviços diversos
Telecomunicações	12. Serviços de telefonia ligados a CRT (Companhia Rio-Grandense de Telecomunicações)
Turismo e Eventos	13. Festas e eventos

Das cooperativas em estudo, três (3) foram fundadas antes de 1994, sete (7) entre 1996 e 1997 e três (3) entre os anos de 1998 e 1999. Esse grande crescimento no período 1996/1997 fora ressaltado pelo diretor da OCERGS e pelo coordenador da FETRABALHO (Federação das Cooperativas de Trabalho). Segundo eles, teria sido o momento em que as cooperativas despontaram como uma alternativa ao desemprego.

Os clientes atendidos por essas cooperativas são empresas públicas, privadas e clientes particulares, diretamente relacionados com o ramo de atuação e os serviços que oferecem. É significativo o número de empresas públicas (5) além de prefeituras e outras entidades governamentais (2) que utilizam os serviços oferecidos pelas cooperativas; tal fato ocorre, segundo alguns entrevistados, devido à qualidade e ao preço dos serviços, inferiores aos do mercado. Cabe destacar que a partir de dezembro de 2003, as entidades da Administração Pública Indireta Federal estão proibidas de contratar cooperativas de trabalho para realização de trabalho subordinado seja em atividade meio como em atividade fim (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2003).

Os principais motivos para o surgimento das cooperativas foram identificação com o mercado, alternativa ao desemprego, geração de postos de trabalho, redução de custos e obtenção de vantagens nas despesas, regularização da situação da entidade, entre outros. Assim, pode-se afirmar que a maioria das cooperativas nasce da necessidade de recolocação de profissionais no mercado que, de outra forma, dele estariam alijados ou atuando na economia informal. Entretanto, dois (2) dos entrevistados afirmaram que a cooperativa da qual fazem parte surgiu da necessidade de legalizar a situação da entidade, que vinha operando informalmente, vinculada a algumas empresas por meio de contratos que não ofereciam segurança aos sócios. A associação cooperativa foi a forma encontrada para regularizar a situação.

As 13 cooperativas são de constituição limitada e possuem, em sua maioria, até 50 sócios. Apenas duas delas contam com mais de 2.000 cooperados. Quando comparado o número de sócios com os que estão ativos e inativos, percebe-se que não há relação direta entre o número de sócios e a sua posição no mercado. Algumas, com alto número de cooperados conseguem colocação para todos, enquanto outras, com poucos associados, não o

conseguem. A relação entre número de cooperados/ocupação vincula-se a outras variáveis, como setor de atuação e clientes.

O número de associados e os tipos de atividades desenvolvidas por essas cooperativas são tão diferenciados que não permitem concluir se as mesmas apresentam bons resultados financeiros ou não. Ao mesmo tempo em que se constata a existência de cooperativas com mais de 2.000 associados operando em vários ramos menos qualificados, outras oferecem serviços técnicos muito qualificados como médicos, dentistas, analistas de sistemas etc. e um menor número de associados.

À pergunta sobre o uso de mão-de-obra terceirizada, duas disseram utilizar entre um (1) e 10 trabalhadores. Neste caso, o fazem para atividades como secretários, médicos, contadores, advogados. Outras cooperativas têm funcionários ou colaboradores exercendo tais funções. Como a estrutura contábil e jurídica de uma cooperativa é diferente de qualquer outra empresa e, muitas vezes, os cooperados em função gerencial não possuem a qualificação necessária, buscam ajuda de algum especialista na área. Todas elas tiveram alteração no número de associados, tanto pela adesão de novos sócios, quanto pela desistência de outros que não se adaptaram ao ideário cooperativista e voltaram para o mercado de trabalho com vínculo empregatício ou partiram para a economia informal.

A forma de administração foi considerada participativa por onze (11) dos dirigentes, sendo que apenas duas (2), que faziam parte do setor de Serviços Diversos, consideraram a cooperativa como participativa, mas ao mesmo tempo centralizadora.

A demanda pelos serviços das cooperativas cai bastante nos meses do verão, pois grande parte da população da Capital desloca-se para o litoral, em férias. Com isso, algumas paralisam suas atividades, voltando a operar quando ressurgem a demanda. As que continuam operando são as que têm contratos que não são afetados pela sazonalidade ou que conseguem redirecionar suas atividades para o litoral.

Quanto à média de ocupação dos cooperados, dentre os 13 dirigentes entrevistados, um (1) afirmou que era de até 20%, quatro (4) entre 21% e 40% de trabalhadores em atividade, um (1) declarou ter entre 41% e 60%, um (1) entre 61% e 80%, dois (2) afirmaram ter entre 81% e 99% e dois (2) afirmaram ter 100% de ocupação. Duas (2) cooperativas não responderam essa questão.

Nos períodos de baixa ou nenhuma ocupação, algumas cooperativas oferecem cursos de aperfeiçoamento aos associados para que se mantenham atualizados ou aprendam novas funções, buscando, por vezes, verbas no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para tal fim, outras buscam novos contratos ou transferem os associados para outras atividades. Grande parte, no entanto, ainda não está estruturada para enfrentar esses períodos, restando aos cooperados tirarem férias não-remuneradas ou atuarem na economia informal.

Todos os associados recebem com base na produção e adiantamento de sobras. Os gerentes, em sua maioria, têm pró-labore (8), ou recebem o mesmo que os demais cooperados (2), dependendo muito do setor de atuação, do tempo do dirigente para desempenhar outras atividades na organização, do número de cooperados e das determinações do estatuto da cooperativa. Esses ganhos são bastante variados², sendo influenciados pelo setor em que opera a cooperativa, as atividades que desempenham, o grau de qualificação ou até mesmo o contrato a que estão vinculados, mas de modo geral não é inferior a 2 salários mínimos (para

² Em duas (2) cooperativas a compensação dos cooperados ativos variava entre R\$ 137,00 a R\$ 272,00; em três (3) cooperativas varia entre R\$273,00 a 500,00; em outras três (3), de R\$ 501,00 a R\$ 800,00 e em apenas duas (2) cooperativas a compensação era acima de R\$ 800,00. As duas (2) cooperativas que fazem parte do setor de saúde não responderam essa questão e uma (1) cooperativa de serviços diversos afirmou que os cooperados recebem de acordo com o piso de sua categoria, porém, devido à ampla variedade de serviços oferecidos, era difícil informar a média recebida por estes. Ressalta-se que no período da realização da pesquisa, o salário mínimo regional era de R\$ 130,00.

o contrato de 8 horas diárias). Na maioria das cooperativas (8) há meses em que o cooperado não recebe e, naquelas onde ele recebe sempre (5), isto ocorre pela continuidade do contrato ou algum fundo estipulado entre os cooperados nas assembleias ou pela previsão no estatuto da cooperativa. Da mesma forma, este valor não é fixo, devido à diferenciação de contratos, divisão de sobras, entre outros.

As decisões são tomadas predominantemente através de reuniões dos conselhos administrativos e fiscais das cooperativas, sendo que em nenhuma das respostas ao questionário foi apontada a resposta *reunião com todos*. As decisões mais importantes são tomadas, segundo eles, em *Assembleia – todos os presentes têm direito ao voto* (10) e *Assembleias gerais e extraordinárias* (4).

O quadro abaixo ilustra as formas utilizadas para tomar as decisões mais importantes.

Quadro 2: Forma de tomada de decisões

<i>Tomada de decisões</i>	<i>Nº citações</i>
Assembleia – todos os presentes têm direito ao voto	10
Reunião com os cooperados através de um conselho	0
Diretoria e alguns sócios	1
Conselho de administração	1
Sócios eleitos através de um conselho	0
Reunião com os interessados	2
Assembleias gerais e extraordinárias	4
Presidentes e diretores	0
Outros	0
Total de observações	18

Obs: O número de citações é superior ao número de observações, devido às respostas múltiplas (5 no máximo).

Das 13 cooperativas que participaram da pesquisa, cinco (5) afirmaram que ocorria rotatividade nas funções gerenciais, cinco(5) que esta rotatividade era parcial, enquanto as demais afirmaram que tal não ocorria, isso porque a divisão destes postos é feita de acordo com as necessidades, disposição e preparo dos cooperados para atuar na função, sendo esta geralmente exercida por alguém que já tem experiência ou mais qualificação. A indicação para os cargos é feita em assembleia geral, onde todos votam.

As cooperativas e a flexibilização

Questionados sobre como a flexibilização do trabalho se reflete nas atividades da organização e como é entendida por eles, as respostas foram variadas, mas a flexibilização, de modo geral, é avaliada de forma positiva:

... carga horária flexível, independência financeira, cooperado sem subordinação e como dono da cooperativa – Cooperativa do Setor Prestação de Serviços

... estamos em uma época que o empresário não resiste à carga tributária sobre a folha, que pode chegar a 120% e, como consequência, desempregar o funcionário que só obtém dos encargos 27% do retorno .– Cooperativa do Setor de Serviços Diversos

Modo pelo qual está sendo encontrada a melhor forma de entendimento entre capital e trabalho– Cooperativa do Setor de Serviços

... Readequação às novas realidades (necessidades) impostas pelo mercado.- Cooperativa do Setor de Serviços Técnicos

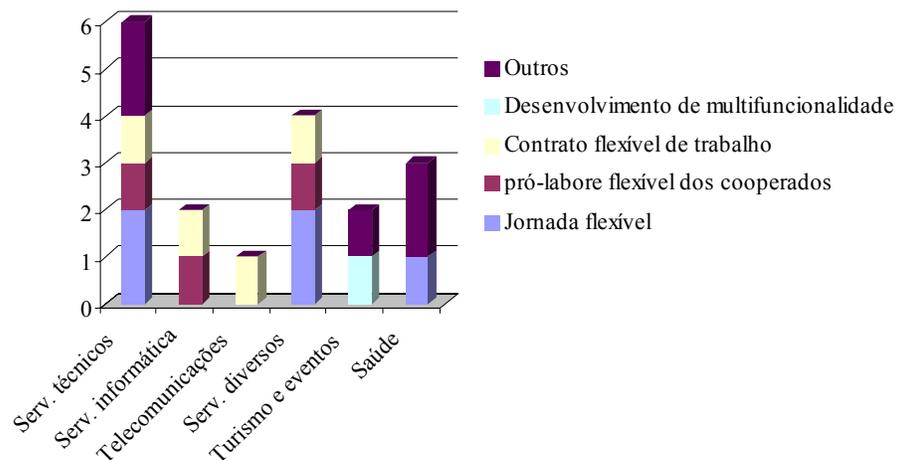
... tirar o gesso da relação capital trabalho – Cooperativa de Serviços Múltiplos.

Assim, a opinião que os entrevistados têm sobre flexibilização é, sobretudo, positiva e relaciona-se com a *adequação dos trabalhadores às necessidades do mercado*, possibilitando a estes o gerenciamento de seu trabalho através de contratos e jornada flexíveis e do aperfeiçoamento e aprendizagem de novas tarefas. Entretanto para alguns (a minoria) a flexibilização é uma maneira informal de execução do trabalho e sobrevivência no mercado. De acordo com esta visão, afirmam que a sua cooperativa usa alguma forma de flexibilização com os cooperados ou com os terceiros, sendo de maior significância: jornada flexível, pró-labore variável, contratos diferenciados, distribuição de clientes de acordo com as disponibilidades do cooperado e enriquecimento de suas funções pela aprendizagem de novas tarefas. Além disso, oferece possibilidades de resultados positivos como a redução do tempo ocioso, melhora na qualificação, maior participação, motivação e satisfação do associado com seu trabalho, crescimento da cooperativa e reconhecimento dos clientes pela qualidade dos serviços prestados.

É evidente que estas posições devem ser relativizadas, pois é a dos dirigentes das cooperativas, o fato de permitir uma flexibilidade maior é inegável, mas com um preço bastante alto para os associados de modo geral. Nos casos estudados, os associados consultados, de modo geral, preferiam uma relação de emprego assalariado, com as garantias da CLT. Isso também foi observado no estudo de REISDORFER (2001) na região das Missões em que muitos trabalhadores enfrentavam situação de precariedade no seu trabalho nas cooperativas.

O gráfico 1, a seguir, apresenta as cooperativas por setores e as formas de flexibilização adotadas.

Figura 1: Setores e formas de flexibilização



Onze dirigentes consideram que os resultados obtidos com a flexibilização têm sido positivos, sendo que a adoção da jornada flexível de trabalho foi apontada por cinco deles como uma das formas mais positivas. Apenas um dos entrevistados não respondeu a essa questão e outro afirmou que os resultados são apenas parciais.

Seguem-se algumas das manifestações dos dirigentes :

Redução do tempo ocioso do associado, qualificação dos associado”.– Cooperativa do Setor de Telecomunicações

Maior participação dos cooperados nas decisões.– Cooperativa de Prestação de Serviços

As pessoas trabalham com maior satisfação e rendem mais, têm maior produtividade. - Cooperativa do Setor de Serviços Diversos

Pouca evasão de cooperados e satisfação de quem trabalha. - Cooperativa do Setor de Serviços

Minimização de perdas, redução dos valores de saída e reordenação de investimentos.– Cooperativa do setor de serviços Técnicos e especializados

Porque permite maior amplitude de negociação com o mercado.– Cooperativa de Serviços Múltiplos.

Nas cooperativas que adotam jornada de trabalho e contrato flexíveis de trabalho, os cooperados (leia-se dirigentes) sentem-se donos da cooperativa e também acreditam que essas formas de flexibilização favorecem o desenvolvimento profissional.

As cooperativas e a qualidade de vida

À pergunta sobre o que entendiam por *qualidade de vida* e se tinham condições de assegurá-la a seus associados, a maior parte dos dirigentes (10) afirmam preocupar-se com a qualidade de vida dos cooperados, oferecendo algum benefício como: convênios com planos de saúde (7), seguro de vida (4), bom ambiente de trabalho (2) – algumas informaram que oferecer um ambiente de trabalho agradável a todos não é fácil para uma cooperativa, visto que esta trabalha com muitos contratos e muitas vezes sua representação é de apenas um cooperado dentro de uma empresa – ou algum outro benefício (8) – cesta básica, equipamento de segurança e treinamento para o uso, cursos de capacitação, grupos de estudo, seguro renda temporária, fundo de reserva para emergências, reuniões sociais entre os cooperados, estudos de ergonomia ou convênio farmácia.

Depreende-se das respostas que quase todas as cooperativas propiciam um ou dois benefícios para os cooperados. Declaram planejar ou estar em fase de implementação de outras formas de benefícios. Dentre as que declararam não oferecer meios para melhorar a qualidade de vida do associado, uma pertence ao setor Turismo e Eventos e outra ao setor de Telecomunicações (esta oferece apenas de forma parcial). As duas têm planos para implementar benefícios no futuro, mas alegam estarem num momento difícil, não tendo ainda conseguido atingir seus principais objetivos, pois as cooperativas estão iniciando e os ganhos são pouco significativos.

Segundo os entrevistados, a maior parte dos cooperados vêem a cooperativa como sua propriedade (10) ou como uma forma de desenvolver-se profissionalmente (7), evidenciando que o ideário cooperativista está sendo buscado. Uma minoria considera a cooperativa como uma atividade temporária até voltarem ao mercado de trabalho formal.

Este estudo exploratório permitiu conhecer modos de organizar-se das cooperativas

que responderam ao questionário. Nestas organizações quando não tem trabalho para todos, os associados ficam em casa, inativos e /ou buscar alternativas de subsistência. Numa empresa em moldes tradicionais, ou o empresário mantém os empregados parcialmente ociosos ou demite, o que é mais comum. A cooperativa apresenta esta capacidade de flexibilidade que não é desprezível para quem as contrata. Nas cooperativas estudadas a ociosidade pode ser nula ou ir a 44% dos trabalhadores associados.

O aprofundamento das análises foi possível escolhendo entre as cooperativas que responderam ao questionário, três de diferentes tamanhos e categoria profissional para um aprofundamento das questões colocadas às que fizeram parte da amostra. Para tanto foram realizadas várias visitas às mesmas, entrevistados dirigentes e associados e participou-se de algumas reuniões consideradas importantes para aquele tipo de atividade.

Os estudos de caso

Cooperativa A

A Cooperativa A foi fundada em 1984 com 50 sócios para ocupar mão-de-obra desempregada com precária qualificação, péssimas condições de vida e nenhum amparo previdenciário. Conta agora com cerca de 2.200 associados e é filiada à OCB, OCERGS e à FETRABALHO.

Presta serviços nas áreas Industrial, Comercial e Residencial, estando habilitada a participar de licitações. Seu principal cliente é o Departamento de Limpeza Urbana (DMLU) da prefeitura de Porto Alegre. Realiza desde pequenos reparos até a manutenção total de residências, escritórios ou indústrias em plantões de 24 horas. Os profissionais cooperativados realizam atividades relacionadas à construção civil, limpeza de terrenos, conservação de prédios, entre outros.

Foram entrevistados o diretor e o diretor-secretário, oito (8) associados em função administrativa e 11 trabalhadores em serviços gerais, num total de 21 pessoas.

A sede da administração é um prédio modesto, mas espaçoso. Está prevista a instalação em novo prédio e utilizar a atual para uma escola para os cooperados e filhos de cooperados. Os trabalhadores estão organizados em *capatazias*, distribuídas pelos bairros da cidade. Para cada capatazia há um supervisor e o pessoal que nela está alocado faz limpeza urbana. As capatazias dispõem de uma pequena sala da supervisão, local para guarda dos equipamentos (enxadas, cestos de lixo, etc.), cozinha, onde os cooperados aquecem a comida em banho-maria, e de banheiros com chuveiros, onde podem tomar banho ao final da jornada de trabalho.

Iniciam o trabalho às 8 horas e encerram às 17 horas, com intervalo de uma hora para o almoço. Um ônibus leva e busca os trabalhadores e a cada 2 km vai *largando dois* para fazer a limpeza das ruas. Procuram aproveitar os trabalhadores de acordo com a região em que moram. Se surgem atritos, eles são transferidos para outra capatazia.

Apesar da supervisão ser feita pelos próprios cooperativados, eles são fiscalizados, também, por funcionários da subcontratante o que fere os princípios de independência previstos na legislação das cooperativas.

Para associarem-se, devem estar registrados no INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social)³ como autônomos, sem nenhum vínculo empregatício. Segundo a

³ Autarquia Federal vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social. Tem por finalidade promover arrecadação, fiscalização e cobrança das contribuições sociais; gerir os recursos do Fundo de Previdência e Assistência Social; e, ainda, conceder e manter os benefícios e serviços previdenciários. Atualmente, os contribuintes individuais e facultativos podem recolher ao INSS qualquer valor entre o mínimo de 20% do salário mínimo (240,00 reais) e 20% sobre o teto da Previdência (2.400,00). O valor pago para 240,00 reais é de R\$ 48,00 e para o máximo R\$ 312,31.

Presidente⁴, na época (uma das fundadoras da Cooperativa A), atuam como terceirizados através da cooperativa de trabalho, por considerar que essa é uma das formas de aumentar o ganho do trabalhador, que recebe 70% do valor de qualquer contrato firmado. Os 30% restantes são utilizados para compra de uniformes e equipamentos, pagamento de repouso remunerado, seguro de vida, seguro funeral, fundos sociais de educação e saúde, despesas com INSS, entre outros. O que sobra desta receita vai para o Fundo de Rateio, que é distribuído no final do ano.

Os cooperados, ao ingressarem, recebem orientação sobre seus direitos e deveres como cooperados, assim como o comportamento esperado. São avaliados trimestralmente através de reuniões realizadas nas capatazias. Têm acesso a cursos gratuitos de alfabetização, datilografia, manutenção industrial, etc. Dispõem de ambulatório médico, atendido por um Clínico Geral e um Auxiliar de Enfermagem. Recebem equipamentos de segurança (luvas, sinalizadores, coletes, etc.), e participam de palestras educativas.

A direção acredita que a terceirização, através das cooperativas, é a melhor alternativa para o amadurecimento das relações trabalhistas no Brasil, sem as restrições atuais da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) pois o trabalhador passa a se autogerir, sendo, portanto, mais responsável e produtivo, consciente que o seu ganho depende diretamente do seu empenho.

Os cooperativados, em sua maioria, declararam que o principal motivo que os levou a este trabalho foi o desemprego no setor formal, sendo a cooperativa uma alternativa (para muitos, a única). Também foram indicados a liberdade profissional e o retorno pessoal, mas apenas como respostas complementares.

Para retornar ao setor formal, os que realizam atividades administrativas levariam em conta, principalmente, o tipo de proposta recebida, mas sentem falta da segurança e dos benefícios do trabalho com vínculo empregatício, bem como os que trabalham na rua. Porém, foram unânimes em responder que a cooperativa de trabalho é uma proposta concreta face ao desemprego.

“Sim, tem muita gente que não consegue emprego. Eles não escolhem, aceitam todos. Acontece de ser desligado ou de se desligar por não agüentar o serviço e/ou buscar emprego. A maioria não fala, tem medo, vão “mandar subir”⁵ (trabalhador na Varrição – 5ª série – 26 anos - Cooperado nº 08).

De acordo com a presidente da Cooperativa A, na época

Flexibilização do trabalho no meu entendimento é quando eles querem desestruturar o que tem, que já não é bom, e querem fazer pior. Eles não flexibilizam realmente o trabalho, eles terminam com o trabalho que tem, e não criam oportunidades melhores e perseguem quem quer criar.

Segundo ela, essa é uma cooperativa de autogestão e considera que fazem um grande esforço para cumprir o ideário cooperativista, mas nem sempre conseguem.

Os associados acreditam no crescimento da cooperativa, mas duvidam da capacidade da diretoria por eles próprios eleitos. Os que atuam na sede afirmam, de forma geral, estarem satisfeitos quanto à sua *qualidade de vida*, mas enfatizam a necessidade de uma maior compensação financeira e menos horas de trabalho. Consideram-se mais independentes, com melhores condições de trabalho e com possibilidade de participar nas decisões.

⁴ Atualmente, a Cooperativa está sob nova Presidência.

⁵ O *mandar subir* refere-se ao fato de que a sede da cooperativa fica no alto de um morro. Havendo alguma reclamação contra o cooperativado ele é mandado, pela capatazia, a subir o morro para conversar com o pessoal do setor administrativo.

Afirmam conhecer as normas e regulamentos da cooperativa, mas muitos dizem não lembrá-los ou ter maiores conhecimentos a respeito. A maioria dos cooperativados, principalmente os que estão na sede acreditam que os objetivos da Cooperativa A estão sendo cumpridos, mas para os que realizam o trabalho nas ruas nem sempre isso ocorre.

Uma das supervisoras (jovem, com 2º grau completo) observa que, se começa a chover, mandam recolher os cooperados e eles ficam fazendo limpeza no prédio da capatazia enquanto outra cooperativa obriga os trabalhadores a continuarem as tarefas sob a chuva (isso é confirmado por um dos trabalhadores entrevistados). Destacou alguns casos de jovens que têm problemas de dependência química e que estão afastados das drogas há algum tempo.

Como citado anteriormente, um dos principais objetivos da Cooperativa A é abrir frentes de trabalho, gerando oportunidade de renda para as pessoas que a procuram e estão dispostas a desenvolver um bom trabalho. Esta foi uma cooperativa pioneira, que surgiu da necessidade percebida por um grupo e que buscou alternativas para o problema crucial de desemprego de uma população que se encontrava alijada do mercado por questões de qualificação, idade e antecedentes pessoais.

Cooperativa B

A Cooperativa B foi fundada em 1986 no Sindicato do Comércio Hoteleiro e Similares. Reúne profissionais para atuarem em atividade compatível com a sua profissão. Foram entrevistados o presidente da cooperativa e 9 cooperados.

A sede localiza-se no centro da cidade, em uma casa constituída por três salas sendo uma do presidente, cozinha e banheiro, e é utilizadas apenas para as chamadas de trabalho e pagamento pelos serviços prestados. As assembléias são realizados em outro local. A área de ação está circunscrita à Região Metropolitana de Porto Alegre, que é também o limite para a admissão de associados.

Segundo o atual presidente antes do funcionamento como cooperativa e durante cerca de oito anos, a entidade havia sido manipulada (até 1994/95) por um grupo de empresários. O sindicato organizava os desempregados a partir de um chapeiro ou bolsa de trabalho, cuja função era proporcionar trabalho no Sindicato por seis (6) meses. Entretanto, existiam pessoas que permaneciam trabalhando para o sindicato além deste período e, desta forma, a direção do sindicato resolveu criar a cooperativa que foi causa de conflito, tendo ocorrido até mesmo, agressão física aos novos dirigentes.

No decorrer da pesquisa, foi convocada uma Assembléia Geral com o objetivo de divulgar o relatório da diretoria, preencher cargos e eleger os secretários, bem como decidir o destino do exercício anterior para votação. De acordo com o estatuto, o presidente lê as peças contábeis e o parecer do Conselho Fiscal e convida o plenário a escolher um associado para que este dirija o debate e a votação. No entanto, ele mesmo dirigiu os debates. Para o preenchimento de cargos no Conselho de Administração e Fiscal, em lugar da plenária indicar os candidatos, o presidente apresentou os nomes e questionou: “*Os senhores têm algo contrário ao X*, ao Y*, etc?*” Somente então seguia a votação em que ocorria simplesmente a legitimação de nomes já definidos.

Um cooperado questionou os valores dos novos honorários da diretoria e a necessidade de contratação de um funcionário para a cooperativa, o presidente ouviu a sua indagação e não levou para a plenária, emendando com um outro ponto da pauta. Questionado pela advogada da cooperativa, afirmou que estes itens já estavam aprovados.

Os associados resumem-se a admitir que não participam muito da cooperativa de trabalho, já que as decisões são tomadas pelo conselho. Dentre eles, havia os que se diziam participativos e outros que participam apenas das assembléias e somente quando convocados. Na maioria, ignoravam os princípios do cooperativismo e o pouco que sabiam aparentou ter

sido adquirido nas assembleias, através das palavras da diretoria. A fraca participação pode decorrer do seu baixo nível de instrução e das dificuldades em obter informações claras sobre a contabilidade, os contratos, entre outros.

Não há inter-relações significativas entre a Cooperativa B e outras cooperativas. O presidente tentou comprar sapatos de uma cooperativa de calçados, mas eles não podiam atender à demanda e o negócio não foi feito.

De acordo com o presidente, as cooperativas do estado do Rio Grande do Sul estão mais organizadas e o seu *know-how* é levado para outros estados. Atualmente, o que vem dificultando o trabalho da cooperativa são as *cooperativas de fachada* que, segundo ele, atuam sem respeitar a legislação e acabam por exercer pressão nas efetivas. Como a cooperativa busca nos seus contratos prever uma carga horária de trabalho de sete horas, com um valor extra para a hora excedente, sofre dificuldades, pois as ofertas das cooperativas de fachada são mais vantajosas para os tomadores de serviço.

É através do *chapeiro* que são escolhidos os cooperados que irão prestar serviço. O chapeiro é dividido em fechado e aberto. O chapeiro fechado é vinculado ao contrato com a tomadora de serviços e a Cooperativa B permite que o tomador chame um número de cooperados que já conheçam o seu sistema. Embora seja respeitada a ordem cronológica, a chamada de serviço leva em consideração também as aptidões, o que é causa de conflito, pois os mais qualificados têm preferência nos serviços, tendo em vistas necessidades do contratante, como, por exemplo, serviço de banquete e à francesa. Para alguém não ser chamado, é necessário detalhar e justificar o motivo, registrando em documento. Os coordenadores procuram mesclar as equipes para que um tomador não fique com uma equipe mais qualificada do que outra e para que todos tenham oportunidade de trabalho.

Tendo em vista assegurar a qualificação dos cooperados, uma das exigências na assembleia de aceitação para o ingresso de novos associados é de que estes tenham feito curso do Senac.

Para o presidente, a Cooperativa B é hoje uma possibilidade de ingresso no mercado, já que vários tomadores de serviço terminam por efetivar os associados que permanecem trabalhando em uma empresa e também na cooperativa. Cerca de 50% de seus trabalhadores têm empregos efetivos e prestam serviços eventuais na cooperativa. Para o presidente, flexibilidade é o que o mercado oferece, já que existem diversas oportunidades, mas os trabalhadores não têm conhecimento necessário para atendê-las e, também, a carga de trabalho é estressante. Existe dificuldade para se alimentar, se vestir, atender os familiares. As empresas não percebem no garçom um ser pensante e participante. *Qualidade de vida seria o tomador de serviços dividir a sua riqueza com os cooperados(...). O fato do garçom atender aos clientes e depois ter que lavar o chão e a louça é uma decadência e os trabalhadores só aceitam estas condições em função da falta de emprego.*

Para um dos cooperados, o fato de, anteriormente, ter trabalhado com carteira assinada propiciava uma melhor qualidade de vida. *Na cooperativa, além do INSS, não se tem benefício nenhum.* Atualmente, trabalha cerca de sete horas por dia e, se pudesse optar, teria carteira assinada. Para o Cooperado 2, a qualidade de vida é igual ou um pouco melhor que com carteira assinada. Atualmente, porém, também trabalha cerca de sete ou oito horas por dia. Da mesma forma, para o Cooperado 4, melhorou no que se refere ao salário; entretanto, é ele que deve buscar os benefícios médicos particularmente, tendo então piorado com relação à saúde. Para o *barman* “... a vantagem é que ninguém manda em ninguém...”. Para dois cooperados, a cooperativa é uma alternativa face ao desemprego. Para outro, o ideal é se ter carteira assinada e poder, se quiser, prestar serviço *free lancer*. Para ele, a renda é baixa para quem só trabalha na cooperativa e só serve para quem está no início da carreira.

Os associados 4 e 6 percebem também que a cooperativa é uma alternativa ao desemprego e possibilita que o tomador de serviço, ao gostar do trabalho de um cooperado, o

contrate. Esta opinião é compartilhada por vários cooperados que percebem a cooperativa como uma saída para o desemprego, sem entretanto caracterizá-la como uma alternativa definitiva. O depoimento do Cooperado 4 ilustra esta observação: “É uma saída para o desemprego, pelo menos para segurar as pontas...É uma forma de ganhar alguma coisa enquanto não tem algo fixo”.

Esta cooperativa apresenta dificuldades e elas são bem expressadas pelo seu presidente, apesar de os garçons terem possibilidade de atuarem em festas e comemorações todos os dias da semana, nem sempre eles conseguem estar ativos e, mesmo trabalhando muito, o rendimento auferido fica aquém de suas necessidades.

Cooperativa C

A Cooperativa C, fundada em 1998, é especializada na prestação de serviços técnicos na área de informática. A maioria dos cooperados trabalha no interior dos estados do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina. Foram realizadas quatro (4) entrevistas com cooperados, num grupo de 25 engenheiros e técnicos em eletrônica, dada a dificuldade de falar com os demais, pois a maioria se encontrava atuando em outras cidades.

A Cooperativa surgiu de uma média empresa que prestava serviços de assessoria e assistência técnica em informática. Cada técnico tinha a sua empresa que prestava serviços exclusivos, o que representava uma situação irregular. Dado o risco de quebra de contrato com uma de suas principais contratantes, o grupo formou a cooperativa.

O processo de adesão à cooperativa segue a norma definida nos estatutos: o candidato é apresentado ao grupo e são analisadas suas condições e qualificações. Ele deve ser técnico em eletrônica, dispor de um veículo e de um telefone celular. É encaminhado para o conselho de administração que, se entender que este profissional é adequado para a cooperativa, o admite. Fica a cargo do candidato se juntar ou não ao quadro de cooperados e aguardar, muitas vezes de braços cruzados, um determinado trabalho, “*O que de fato ninguém faz.*” (cooperado 1). Ao ingressar, ele passa por um programa de treinamento denominado curso de cooperativismo, que envolve a explanação do ideário cooperativista, as demandas de trabalho, as exigências, os direitos e deveres. A cooperativa não contrata serviços terceirizados e os cooperados estão em constante atividade. Quando não estão trabalhando, buscam cursos de aperfeiçoamento e atualização.

Dispõem de uma ampla e bem equipada Central de Atendimento para os clientes no segundo andar de um prédio comercial alugado, uma sala do presidente e outra para as eventuais reuniões ou assembléias de cooperados.

Durante o primeiro ano fiscal, a cooperativa foi crescendo até que, em 1999, o Governo instituiu o PIS (Programa de Integração Social)⁶ e a COFINS (Contribuição para Financiamento da Seguridade Social)⁷. Foi o primeiro impacto que a Cooperativa C enfrentou, levando ao desligamento de vários cooperados. Superada a crise, passou por uma nova fase de crescimento, até que, em 2000, o Governo instituiu o pagamento – por parte do contratante – de 15% do INSS sobre a fatura. Com tal medida, não mais se diferenciando dos demais ramos de atividades, a cooperativa perdeu 80% dos contratos. Além de cancelar os benefícios, enfrentou novos desligamentos de cooperados. Hoje, apenas 25 fazem parte do quadro e os que permaneceram procuram outras fontes de renda para seu sustento, muitas vezes competindo com a própria cooperativa, o que é tacitamente aceito.

⁶ Antes de 1999, as cooperativas estavam isentas do pagamento do PIS e da COFINS. Porém, a partir dessa data, as cooperativas contribuem com 0,65% sobre o faturamento para o PIS. Já para as empresas, a alíquota é de 1,65%.

⁷ São contribuintes da COFINS as pessoas jurídicas e as equiparadas pela legislação. A base de cálculo é o faturamento bruto diminuído das vendas canceladas, dos descontos incondicionais e do imposto sobre produtos industrializados. Atualmente, a alíquota é de 3%, inclusive para cooperativas.

Segundo o presidente, a qualidade de vida dos cooperados está se degradando. As relações de trabalho flexibilizaram-se fortemente a partir da quebra da estabilidade, ou seja, com a crescente busca de serviços terceirizados, o que provocou a precarização das condições de trabalho. A terceirização é contra o trabalhador, a rigor, porque o grande ganho fica nas mãos da própria empresa intermediária. Substituindo estas empresas por cooperativas, pode-se melhorar o nível de renda do trabalhador.

Os associados participam ativamente na formulação das políticas e na tomada de decisões. Todos demonstram interesse e participam das reuniões de forma exemplar, vindo de diversos lugares do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina. Nas reuniões, são discutidas as chances de novos contratos, os valores dos serviços, os problemas com peças no interior, etc. A cada mês é realizada uma Reunião Ordinária do Conselho de Administração. O Conselho Fiscal e a Assembléia Geral se reúnem a cada três meses. Segundo o presidente, o principal empecilho da cooperativa acaba sendo o próprio Governo que, ao instituir uma pesada carga tributária, cria sérias dificuldades para elas.

Esta cooperativa apresenta uma vantagem que é a de seus associados apresentarem um bom nível de instrução e qualificação, mas defrontam-se com problemas de mercado, de uma vida de viagens constantes em busca de trabalho e mesmo assim seu rendimento é inferior ao que desfrutavam quando trabalhavam para empresas.

Verifica-se, através destes três (3) casos de cooperativas, que apresentam dificuldades semelhantes, mas situações que as distinguem, sobretudo porque são de diferentes setores. Mesmo apontando as dificuldades deste tipo de organização, os cooperativados consideram como uma solução à crise econômica, mesmo que alguns a vejam como um *quebra-galho*. Como são cooperativas com diferentes níveis de qualificação de seus associados (desde pessoal de limpeza urbana até técnicos e profissionais liberais) as perspectivas e aspirações podem ser bastante diferenciadas.

Comparativo das cooperativas de trabalho e considerações finais

As cooperativas de trabalho transformaram-se em um meio no qual trabalhadores que estavam à margem do mercado de trabalho, ou em situação irregular trabalhando junto a empresas, passam a inserir-se neste modelo. Muitas são as dificuldades, sendo uma delas a de que os indivíduos valem-se da associação em cooperativas para isentarem-se das obrigações legais de garantias trabalhistas. De um instrumento que deveria sanar problemas sociais, a cooperativa surge para baratear os custos de produção ou de serviços, para desviar a aplicação dos direitos trabalhistas, funcionando como prestadora de serviços especializados a terceiros, em alguns casos utilizando uma mão-de-obra não-qualificada e desconhecedora de seus direitos.

Os resultados do estudo empírico realizado corroboram em parte as críticas apresentadas na discussão inicial, mas sem generalizações. Constata-se que há motivações diferenciadas para a adesão das pessoas às Cooperativas de Trabalho, embora predomine a busca de uma alternativa ao desemprego, sem que haja uma reflexão sobre a situação de *cooperado*. As entrevistas indicam que, na grande maioria dos casos, o ideal de solidariedade, cooperação, autonomia e democracia no trabalho, que constituem parte do ideário cooperativista, não é considerado como o mais significativo. Tratando-se do próprio ideário, o que se observou foi um desconhecimento quase generalizado por parte dos entrevistados, tanto ocupantes de cargos diretivos quanto dos cooperados, muitos dos quais tinham até mesmo dificuldade em considerar-se como tal.

A seguir é apresentado o quadro comparativo das três cooperativas.

Quadro 3: Comparativo das Cooperativas de Trabalho

<i>Cooperativas de Trabalho quanto a:</i>	<i>Cooperativa A (serviços gerais)</i>	<i>Cooperativa B (garçons)</i>	<i>Cooperativa C (informática)</i>
Constituição Legal	Sim	Sim	Sim
Filiação FETRABALHO/OCERGS	Sim	Sim	Sim
Cumprimento dos Estatutos Sociais			
- Objetivos sociais	Não	Não	Sim
- Constituição dos fundos	Não	Não	Não*
Observância aos princípios e valores cooperativo:			
- Autogestão	Não	Não	Sim
- Adesão voluntária e livre	Sim	Sim	Sim
- Gestão democrática/ participação dos membros	Sim	Sim	Sim
- Autonomia e independência	Parcial	Parcial	Parcial
- Educação formal/informal	Parcial	Parcial	Sim
- Intercooperação	Não	Não	Não
- Interesse pela comunidade	Sim	Sim	Sim
Qualidade de vida (convênios):			
- Saúde	Não	Não	Não**
- Educação	Não	Não	Sim
- Habitação	Não	Não	Não
- Alimentação	Não	Não	Não
- Segurança (fornecimento de EPI,s)	Fornecimento de EPI's	-	Seguro de vida em grupo
- Flexibilização (Ex: contrato, horário, remuneração, etc...)	Sim	Sim	Sim
- Piso mínimo dos trabalhadores e sobras	Sim	Sim	Sim
- Condição geral de trabalho na Cooperativa	Razoável	Razoável (depende do contrato)	Boa

* Está em projeto. ** Cortaram os fundos após a tributação de 15% INSS.

Ao comparar as três cooperativas, constata-se que todas apresentam adesão voluntária e livre em observância aos princípios e valores do sistema cooperativo, têm constituição legal e são filiadas à FETRABALHO e à OCERGS;

A autogestão, de modo geral, não é praticada pelas Cooperativas de Trabalho, mas os cooperados apontaram que há uma gestão democrática. A gestão democrática significa o interesse pelas relações sociais e políticas de trabalho, tomada de decisão em equipe, interdependência e liberdade. Contudo, a efetiva participação dos membros se constata na Cooperativa C. Na Cooperativa A e na Cooperativa B, as decisões, apesar de passarem por assembleia, são monitoradas pela direção, mesmo que não se configure uma gestão autoritária, em que é enfatizada a tarefa, o uso excessivo do poder na gestão e o comando autoritário. A Cooperativa C, ao contrário, pode ser caracterizada como experiência autogerida já que se identifica com 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 esquemas de privilégios de grupos.

A constatação de que as condições de trabalho foram muito precarizadas no trabalho nas cooperativas, criando um clima de insegurança e angústia quanto ao futuro ou qualquer acidente/doença eventual, ficou bastante evidente entre a maioria dos entrevistados, como também a perda de qualidade de vida pelas horas excedentes a da jornada normal que despendiam no trabalho ou pelo fato de estarem sujeitos a aguardar a chamada para poderem trabalhar. Também, o fato de, caso apresentarem problemas de saúde e não poderem cumprir suas tarefas, deixam de receber ou têm que recuperar as horas não trabalhadas em finais de semana

A possibilidade de educação é plena na Cooperativa C, sendo parcial nas demais. A intercooperação não foi verificada em nenhuma das cooperativas de Porto Alegre.

Quanto à qualidade de vida, nenhuma delas possui plano de saúde para seus cooperados. A Cooperativa C cancelou o plano quando começou a ter que contribuir com os 15% para o INSS e pretendia também cortar o seguro de vida em grupo. Quanto ao fornecimento de EPI's, eram disponibilizados aos que dependiam delas como os associados da Cooperativa A.

Quanto às condições gerais de trabalho, conclui-se que a Cooperativa C oferece boas condições de trabalho e as cooperativas A e B, instáveis no caso da primeira, dependendo do contrato e razoáveis no caso da segunda. Não há dúvidas de que buscam cumprir o ideário cooperativista, contudo encontram obstáculos pelas condições de competição e restrições legais. Acresce-se a isso as dificuldades para cumprir contratos cada vez mais restritivos em termos financeiros.

Com estas análises pretendeu-se compreender os reais propósitos de uma cooperativa de trabalho, a partir da premissa básica de que, dentre as diversas formas que se apresentam, quer se tratando do ideário, filosofia, organização e gestão, elas se encontram muito distanciadas do ideário cooperativista enquanto proposta de organização da classe trabalhadora, considerada como uma das formas de democratização organizacional. As cooperativas representam uma alternativa de trabalho e renda, mas com comprometimento da qualidade de vida dos trabalhadores.

As condições de empregabilidade são restritas pois o acesso à atualização só é maior entre os membros da Cooperativa C que, se não se mantiverem atualizados perdem contratos, sendo então feito um grande esforço por parte de associados e direção para que esta atualização seja constante. Os demais, raramente conseguem sair da cooperativa e inserir-se numa empresa como empregado formal com todos os direitos inerentes desta situação.

Finalmente, a título de contribuição com vistas a uma possível ação para viabilizar uma verdadeira cooperativa de trabalho, sugere-se uma ação mais efetiva dos Ministérios do Trabalho e Público, fiscalizando mais intensivamente as Cooperativas de Trabalho e agindo com rigor contra as fraudulentas. A legislação não prevê uma série de problemas existentes para este tipo de associação coletiva de trabalhadores, o que requer do Ministério do Trabalho a agilização de medidas para a resolução dos mesmos. Urge também a revogação do art.442 da CLT que, além de favorecer o surgimento de falsas Cooperativas de Trabalho, está juridicamente incorreto, pois segundo os fiscais do Ministério do Trabalho não é atribuição da CLT o de legislar sobre vínculos não-empregatícios formais (caso das cooperativas).

Quanto às fragilidades de ordem administrativa, considera-se que maior aproximação com as universidades e o movimento sindical auxiliaria, sobremaneira, em termos de formação profissional e capacitação para tocar com êxito e de forma correta o

empreendimento, incluindo-se a realização de estágios supervisionados. A união com a classe sindical poderá tornar forte o movimento dos trabalhadores, impondo-se às decisões políticas e governamentais, assim como ocorre em países em que a democracia e o trabalhador andam de mãos dadas, em que este trabalhador tem voz e vez dentro da sociedade.

Referências Bibliográficas

ANDRADE, D. G. **Cooperativas de Trabalho**. Doutrina, 1999.

ALVES, G. **O novo e precário mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

BOYER, R.. Flexibilité du travail: des formes contrastées des effets mal connus. **Les Cahiers Économiques de Bruxelles**, n. 113, p. 207-245, 1º trimestre 1987.

BRESCIANI, L. P. Flexibilidade e reestruturação: o trabalho na encruzilhada. **São Paulo em Perspectiva**. V.11, n.1, p. 88-97, jan./mar. 1997.

CAMPOS, V. F. **Controle da qualidade total: no estilo japonês**. Belo Horizonte: Fundação Cristiano Ottoni, 1992.

CARLEIAL, L. e VALLE, R. (orgs.). **Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec-Abet, 1997.

CASTRO, N. A., DEDECCA, C. S. Flexibilidade e precarização: tempos mais duros. In: CASTRO, N. A., DEDECCA, C. S. (orgs.). **A ocupação na América Latina: tempos mais duros**. São Paulo; Rio de Janeiro: Associação Latino-americana de Sociologia do Trabalho, 1998, p.9-18.

DEDECCA, C. Reestruturação produtiva e novos padrões nas relações capital-trabalho. **Cadernos de Pesquisa CEBRAP 25 anos**, n.1, p. 61, jun. 1994.

GAZIER, B. **Les stratégies des ressources humaines**. Paris: La Découverte, 1993.

GUIMARÃES, V. N. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina**. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção) - PPGE, UFSC, 1995.

IRION, J. E. **Cooperativismo e economia social**. São Paulo, STS, 1997.

Distrito Federal. Ministério do Trabalho. Secretaria de Fiscalização do Trabalho (Sefit). **Manual de Cooperativas**. Brasília, 1997.

ISHIKAWA, K. **Controle de Qualidade Total: à maneira japonesa**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

JURAN, J. M. **A qualidade desde o projeto: os novos passos para o planejamento de qualidade em produtos e serviços**. São Paulo: Pioneira, 1992.

LEITE, M. P. (org.) **O Trabalho em Movimento: reestruturação produtiva e sindicatos no Brasil**. Campinas: Papyrus, 1997. 255 p.

LEITE, M. P. Novas formas de gestão da mão-de-obra e sistemas participativos: uma tendência à redemocratização das relações de trabalho? **Educação e Sociedade**. Campinas, n. 45, Papyrus, 1993.

LIMA, Jacob C. Inovação industrial e fábricas cooperativas: a experiência nordestina dos anos 90. IN: GUIMARÃES, Nadya A. e MARTIN, Scott. **Competitividade e Desenvolvimento**. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2001.

MELO, R. S. **Cooperativas de Trabalho**. Disponível em www.prt15.gov.br/publicacao/coop.html. Acesso em 27/08/2003.

MICHELAT, Guy. Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia. In: Thiollent, Michel Jean-Marie. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. 3.ed. São Paulo: Polis, 1982. p. 191-211

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **TCU proíbe participação de Cooperativas de Mão-de-obra em Licitações da Administração Pública Indireta**. Disponível em www.pgt.mpt.gov.br/noticias/2003/12/n566.html. Acesso em 12/01/2004

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**. Porto Alegre, 1996.

PICCININI, V. C. O Trabalho Flexível na Indústria Calçadista. In: CASTRO, N e DEDECCA, C. S. **A Ocupação na América Latina: tempos mais duros**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

PORTUGAL, M.; GARCIA, L. Notas sobre o desemprego estrutural no Brasil. In: **Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec-Abet, p.55-70, 1997.

REISDORFER, V. K. **Flexibilização ou Precarização das Condições de Trabalho? As cooperativas de trabalho da Região das Missões/RS**. Dissertação (Mestrado Interinstitucional em Administração) Programa de Pós Graduação em Administração/UFRGS - URI, 2000.

RONDEAU, Alain. La transformation des organisations: les forces qui façonnent l'organisation et le travail. In : Leclerc, Michel (dir.) **Disparition ou réorganisation du travail?** Québec : PUQ, 1999, p.13-30.

VIEIRA, A. **A Qualidade de Vida no Trabalho e o Controle da Qualidade Total**. Florianópolis : Insular, 1996. 192 p.