

Discours et pratique du cooperativisme du travail de Porto Alegre (Rio Grande do Sul – Brésil)

Discurso e Prática do Cooperativismo de Trabalho de Porto Alegre (Rio Grande do Sul – Brasil)

1. Valmiria Carolina Piccinini

Professor Adjunto - Escola de Administração - Programa de Pós Graduação em Administração/Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS)

Rua Washington Luiz, 855 - Sala 422

Porto Alegre / RS – Brasil - CEP 90010-460

e-mail:vpiccinini@ea.ufrgs.br

Fone: +55 51 3316.3479 / Fax: +55 51 3316.3991

2. Sidinei Rocha de Oliveira

Mestrando PPGA (Programa de Pós-Graduação em Administração) - Escola de Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Rua Washington Luiz, 855 - Sala 422

Porto Alegre / RS – Brasil

CEP 90010-460

e-mail: sroliveira@ea.ufrgs.br

3. Daniele dos Santos Fontoura

Estudante de graduação - Escola de Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Rua Washington Luiz, 855 - Sala 422

Porto Alegre / RS – Brasil

CEP 90010-460

e-mail: lbaierle@terra.com.br

Mots Clés: Cooperativisme du travail, Inclusion/exclusion sociale, Autogestion

Discours et pratique du copérativisme du travail de Porto Alegre (Rio Grande do Sul – Brésil)

Discurso e Prática do Cooperativismo de Trabalho de Porto Alegre (Rio Grande do Sul – Brasil)

Resumé

La recherche constante aux mécanismes qui possibilitent réduire les coûts et de répondre rapidement aux variations du marché enmènent les entreprises a intensifier l'usage des formes de flexibisation du travail comme la sous-traitance. Cette tendance, plus l'augmentation de la manque d'emploi, fait de la présente situation un moment propice pour le développement d'entreprises comme les coopératives de travail, qui, par le moyen de la libre réunion des travailleurs fait une connexion entre le marché et le travailleur. Dans cet article, nous prétendons présenter la situation des coopératives de travail de Porto Alegre (Brésil), en évaluant la dicotomie qui existe entre le discours et la pratique tout en voulant aussi analyser dans quelle mesure elles respectent les principes du copérativisme. On a aussi l'objectif de nous certifier sur comment se concrétise la participation des associés dans le modèle coopératif. Pour cela, une recherche a été faite avec des coopératives enregistrées. Dans la recherche des données sur le groupe des 13 coopératives il a été constaté que les principales raisons pour la création des coopératives sont l'identification avec le marché, la réduction des coûts et de l'obtention d'avantages dans les dépenses et, pour la plupart des coopératives, la nécessité de remettre les professionnels dans le marché. La manière de gerer a été considérée participative par la majorité des dirigeants et les décisions journalières son prises plutôt dans les réunions des conseils administratifs et fiscaux des coopératives, cependant les plus importantes son prises, selon eux, dans une *assemblée – tous les présents on le droit au vote*. Dans la deuxième étape, descriptive, une étude de cas a été réalisé dans la plus grande cooperative du groupe recherché, On met en relief la recherche de cette coopérative pour la manutention de l'idéologie copérativiste, même en l'ayant pas d'une façon complete. Les partenaires la classifient comme autogestionnaire, même que certains ne se sentent pas les propriétaires de l'établissement et que quelques uns ne font pas confiance à la capacité de la direction élue par eux même. Même représentant une oportunité solide de

travail pour beaucoup d'associés, en offrant l'activité rémunérée aux gens peu qualifiés, on a constaté que la coopérative offre des bénéfices limités à ses partenaires, qui travaillent alors à cause de la nécessité et de la manque d'autres options dans le marché du travail. On peut observer que le travail offert par les coopératives se situe à la limite de l'inclusion et de l'exclusion sociales, parce que, d'un côté, se sont des alternatives d'occupation et de revenu et de l'autre point de vue, dans plusieurs cas, elles n'offrent que des conditions minimales de travail et de rémunération ce qui garanti seulement la subsistance de ces associés. Dans le cas en étude, la coopérative fait l'intégration, par le travail, des groupes exclus de la société et offre quelques bienfaits auxquels ces travailleurs n'auraient pas l'accès dans le marché informel. La COOTRAB-POA est un moyen d'accès à un travail digne, mais n'a pas encore des meilleures oportunités de développement et de qualification pour tous les associés. Ces oportunités seraient alors plus concrètes pour ceux qui auraient achevé les meilleures occupations.

Resumo

A busca constante por mecanismos que possibilitem reduzir custos e responder rapidamente às variações do mercado tem levado as empresas a intensificarem o uso de formas de flexibilização do trabalho como a terceirização e a subcontratação. Essa tendência, somada ao aumento do desemprego, torna o atual cenário propício ao desenvolvimento de empreendimentos como as cooperativas de trabalho, que, por meio da livre reunião de trabalhadores faz uma conexão entre o mercado e o trabalhador. Neste artigo, pretende-se apresentar a situação das cooperativas de trabalho de Porto Alegre (Brasil), avaliando a dicotomia existente entre discurso e prática e buscando verificar em que medida respeitam aos princípios do cooperativismo. Busca-se, também, verificar como se concretiza a participação dos associados dentro do modelo cooperativo. Para tanto, foi feito um levantamento junto às cooperativas registradas e efetivamente atuantes em Porto Alegre. O grupo composto por 13 organizações destacou que os principais motivos para o surgimento das cooperativas foram a identificação com o mercado, redução de custos e obtenção de vantagens nas despesas, e, para a maioria das cooperativas, a necessidade de recolocação de profissionais no mercado. A forma de administração foi considerada participativa pela maior parte dos dirigentes e as decisões cotidianas são tomadas predominantemente em reuniões dos conselhos administrativos e fiscais das cooperativas, enquanto as mais importantes são tomadas, segundo eles, em *assembléias onde todos têm direito ao voto*. Na segunda etapa, descritiva,

realizou-se estudo de caso na maior cooperativa do grupo. Dessa cooperativa destaca-se a busca pelo cumprimento do ideário cooperativista, apesar de atendê-lo somente em parte. Os sócios a classificam como autogestionária, mesmo que muitos não se sintam donos do empreendimento e alguns não confiem na capacidade da direção que elegeram. Apesar de representar uma oportunidade concreta de trabalho para muitos dos associados, oferecendo atividade remunerada a pessoas com menor qualificação, constatou-se que a cooperativa oferece benefícios limitados aos seus associados, que acabam por trabalharem coagidos pela necessidade e por falta de outras opções no mercado de trabalho. Observa-se que o trabalho oferecido pelas cooperativas está no limite entre a inclusão social e a inclusão excludente, pois se, por um lado, são uma alternativa de ocupação e renda, por outro, em muitos casos, oferecem condições mínimas de trabalho e remuneração que garante apenas a subsistência dos seus associados. No caso em estudo, a cooperativa integra, pelo trabalho, grupos marginalizados pela sociedade e oferece alguns benefícios aos quais esses trabalhadores não teriam acesso no mercado informal. A COOTRAB-POA é um meio de acesso a um trabalho digno, mas ainda carece de maiores oportunidades de desenvolvimento e qualificação para todos os associados, sendo essas oportunidades mais concretas para aqueles que já atingiram melhores postos.

Introdução

As rápidas mudanças que ocorrem no mercado têm forçado as organizações a desenvolverem estratégias que possibilitem readequar-se para manterem-se competitivas. Essas estratégias se concretizam por meio de formas de flexibilização, como a terceirização, a subcontratação, o trabalho fora do sistema de seguridade social, a jornada de trabalho flexível, cada vez mais expressivas em todos os setores econômicos (agrícola, industrial e de serviços). Soma-se a isso a tendência de crescimento do desemprego, uma vez que o setor de serviços não tem conseguido absorver os postos de trabalho eliminados na indústria, tornando o atual cenário propício para a disseminação de diferentes modelos organizacionais, como as cooperativas de trabalho.

Parte crescente das atividades terceirizadas (ou subcontratadas) pelas empresas vem sendo desenvolvida por intermédio de cooperativas de trabalho que, pelas isenções e reduções tributárias, tornam-se atraentes meios de maximização dos lucros para os contratantes.

No Brasil, esta tendência é confirmada pelo crescimento dos números do movimento Cooperativista nos últimos anos. Em dezembro de 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, o que, segundo o presidente da OCB, confere ao Brasil a 14ª posição no *ranking* mundial. Estas reúnem cerca de 5,762 milhões de cooperados e geram 182 mil empregos diretos. Do total de cooperativas, o ramo com maior número é o de trabalho, com 2.024 (27,52%), contando com 311.856 cooperados e 4.036 empregados em todo o Brasil, ficando na frente, inclusive, das tradicionais cooperativas agrícolas (1.519).

Entre os estados brasileiros se destaca a importância do Rio Grande do Sul no cooperativismo nacional. De acordo com os dados da OCERGS¹ (Organização das Cooperativas do Rio Grande do Sul), são ao todo 843 cooperativas registradas, abrangendo mais de 1 milhão de cooperados. As cooperativas de trabalho somam, no Estado, 278 empreendimentos, tendo 64.973 associados. Porém, estima-se que esse número seja ainda maior, considerando-se as cooperativas não registradas. A participação do Cooperativismo na atividade econômica do País está estimada em 6% do PIB. No Rio Grande do Sul esta participação alcança os 10%. A média nacional de adesão é de 4% da população do País, enquanto no Estado é de 10%, o que demonstra a importância do movimento e justifica os estudos sobre este modelo organizacional que, apesar de antigos, se expandiu a partir da intensificação da flexibilização do trabalho no Brasil nos anos 90.

Neste artigo, pretende-se apresentar a situação das cooperativas de trabalho de Porto Alegre, avaliando a dicotomia entre discurso e prática e buscando verificar em que medida são respeitados os princípios do cooperativismo. Busca-se, também, verificar como se concretiza a participação dos associados dentro do modelo cooperativo. Para tanto, foi feito um levantamento junto às cooperativas registradas e efetivamente atuantes em Porto Alegre, sendo ouvidos os seus dirigentes. Posteriormente, foi realizado um estudo de caso na maior cooperativa do grupo, onde, além dos dirigentes, foram entrevistados 21 associados.

O referencial teórico tratando dos temas flexibilização, cooperativismo e participação embasam a discussão dos resultados obtidos nas entrevistas e demais dados coletados. Desta forma, são apresentadas as relações entre as transformações no contexto organizacional e as conseqüências destas mudanças para os trabalhadores e para a sociedade.

1. Contexto atual

A partir de 1970, verificou-se nas economias de todo o globo o aparecimento de novas formas de produção com elevados investimentos em tecnologia. As conseqüências da disseminação do uso destas novas tecnologias puderam ser sentidas no Brasil principalmente a partir da abertura econômica de 1990, em que esta nova prática revelou-se extremamente poupadora de mão-de-obra, uma vez que, ao mesmo tempo em que gerava ganhos de produtividade, propiciava redução de custos para as empresas. Dedecca (2000) aponta que entre 1989 e 1998 houve uma queda no emprego industrial no Brasil da ordem de 50%. Assiste-se, assim, a um deslocamento progressivo dos empregos da indústria para o setor de serviços, estimulado por formas de flexibilização como a terceirização e a subcontratação. Dentro desse contexto, o padrão flexível de uso e remuneração da força de trabalho assalariada está relacionado, também, às facilidades legais quanto à contratação e demissão dos trabalhadores (POCHMANN, 1999), pois a legislação atual tem, gradativamente, deixado de protegê-los na busca de maiores níveis de produtividade.

A flexibilização tem sido associada à reestruturação das empresas e preconizada como necessária ao aumento da produtividade e à reversão da crise que persegue as economias do mundo todo (POCHMANN, 1999). Representa, para as organizações, gerir num ambiente de incertezas e de complexidades cada vez maiores. Ser flexível significa apresentar respostas variadas sem incorrer em elevação de custos, permitindo que, a cada nova crise, as empresas se reestruturem e mudem a natureza do processo de ampliação e redução de empregos, sendo o trabalho o principal fator de ajustamento em busca da competitividade e maximização do lucro.

Em conseqüência da pressão para a minimização dos custos verifica-se a desverticalização e externalização de etapas da produção através da terceirização ou subcontratação, trabalho fora do sistema de seguridade social, flexibilização da jornada de trabalho, bem como a transferência das plantas produtivas de grandes empresas para regiões que disponibilizam vasta mão-de-obra a custo reduzido (GAZIER, 1993; CARLEIAL E VALLE, 1997; KOVÁCS, 2003). Também Kovács (2003) lembra que estes mecanismos implicam na redução do emprego formal e aumento de uma força de trabalho flexível em condições precárias e pouco protegidas, tendendo à diversificação e à heterogeneidade.

Intensifica-se o uso das formas “atípicas” de trabalho como o trabalho a domicílio, o trabalho temporário, o trabalho em tempo parcial, a terceirização, etc. (KOVÁCS, 2003). No

Brasil, uma das formas que mais se desenvolveu nos últimos anos foi a terceirização por intermédio de cooperativas de trabalho. Desde que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) explicitou em seu artigo 442 que inexistia vínculo empregatício entre a cooperativa e seu associado, assim como entre o tomador de serviço e o associado, estas se tornaram atraentes fontes de redução de custos e de ganhos de competitividade para as empresas. De acordo com um estudo de Lima (2001), a terceirização em cooperativas, segundo as empresas, propicia uma redução de custos em torno de 50% em relação ao regime de trabalho formal, compensando a descentralização da produção e a localização geográfica.

Enquanto para as empresas a flexibilização tem trazido vantagens, para os trabalhadores representou uma inversão das históricas conquistas dos sindicatos. O resultado se expressa claramente: baixa acelerada dos salários, endividamento crescente e aumento da população pobre (CATTANI, 2000), além de ampliar os níveis de desemprego e, conseqüentemente, de exclusão social. Para Singer (2004), a redução dos direitos equivale a uma redução da renda indireta do trabalhador, que deixa de ganhar com horas-extras, férias, 13º salário, aposentadoria, FGTS, etc.

2. Cooperativismo de trabalho no Brasil

Neste contexto de flexibilização e de desemprego, as associações de trabalhadores em cooperativas viabilizam uma atividade produtiva e garantem a sobrevivência dos trabalhadores e sua inserção no mercado.

De acordo com a OCB, Cooperativa “é uma associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida”.

No Brasil, o cooperativismo inicia-se em 1847 com o médico francês Jean Maurice Favre que fundou, com um grupo de europeus, no Paraná, a colônia Tereza Cristina. Atualmente, a Lei nº 5.764/71, regulamenta seu funcionamento, porém foi a partir da Constituição de 1988 que o governo estimulou a formação de cooperativas.

O cooperativismo de trabalho surge, então, como uma forma de reverter o quadro de desemprego da sociedade atual, por meio da livre reunião de trabalhadores com o fim de fazer uma conexão entre o mercado e o trabalhador. Eliminando o intermediário entre o capital e o trabalho, as cooperativas estariam mais aptas a atingir objetivos como a melhoria de renda do trabalhador, na medida em que conseguem reter para o grupo associado a “mais-valia”, que

numa relação de trabalho tradicional ficaria com o empregador. As cooperativas, ao permitirem aos trabalhadores serem donos do seu próprio empreendimento, possibilitam que as regras de atuação possam ser determinadas de forma democrática (PERIUS, 1997).

Para Bogo (2003), a tendência de crescimento do movimento deve-se, além do aumento dos níveis de desemprego, a uma tomada de consciência da importância do cooperativismo como um instrumento fundamental para promoção do desenvolvimento sustentável. Assim, as cooperativas ganham destaque e surgem como fatores de mudanças nas relações de trabalho, uma vez que se propõem a romper com as tradicionais formas de regulação da força de trabalho, apresentando-se como contraponto ao sistema de trabalho assalariado dominante (ALBUQUERQUE, 1998), criando empreendimentos que têm como figura central o próprio trabalhador e cuja estrutura e gestão são pensadas a partir de uma preocupação com o social, sem, no entanto, deixar de lado as questões de viabilidade econômica e de inserção no mercado globalizado (FARIA e NAKANO, 1997).

Na prática, os detentores do capital têm utilizado as cooperativas como um meio de eliminar os encargos e reduzir custos. Como os cooperativados são seus próprios patrões, não têm os direitos que a CLT assegura aos empregados formais, o que oportuniza o surgimento das falsas cooperativas, permitindo que o empresariado isente-se dos encargos trabalhistas, forçando seus trabalhadores a se associarem a elas e, depois, contratando-os como prestadores de serviços terceirizados por valores inferiores aos pagos anteriormente. Estas cooperativas são dirigidas por supervisores da própria empresa contratante, que obriga os trabalhadores a aceitarem a nova relação sob pena de ficarem sem trabalho, mantendo a relação de subordinação e sem a participação dos cooperados (SINGER, 2004).

O objetivo da Lei nº 8.949/94, numa nova redação do art. 442 da CLT, em seu parágrafo único, foi o de viabilizar a terceirização. 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). Essa emenda trouxe um problema para o cooperativismo nacional, na medida em que tornou fácil e aparentemente seguro substituir os empregados sob regime formal por trabalhadores associados às cooperativas de trabalho, por meio da demissão dos mesmos e obrigatoriedade de constituírem-se como cooperativados (SINGER, 2004).

A verdadeira cooperativa deve ser organizada dentro do ideário cooperativista, que aponta como base nos princípios a seguir:

1. adesão livre e voluntária;
2. controle democrático pelos sócios;

3. participação econômica dos sócios;
4. independência e autonomia das cooperativas;
5. educação, treinamento e formação;
6. cooperação entre cooperativa;
7. preocupação com a comunidade.

Além disso, deve oferecer para seus associados uma remuneração que inclua os direitos trabalhistas dos assalariados como férias, fundo de garantia por tempo de serviço, 13º salário, etc. O estatuto deve deixar clara a forma como o associado participará da cooperativa, com suas obrigações e direitos. Esta não deve visar ao lucro, mas ter por meta eliminar a intermediação entre o associado e o tomador de serviços.

Os cooperados têm o direito de utilizar os serviços das cooperativas, participar da Assembléia Geral, obter informações, propor medidas, votar e ser votado e, no caso de desligamento, retirar o capital conforme o estatuto. Como obrigação está a integralização das quotas-partes de capital, operar conforme o estatuto e a Assembléia Geral e cobrir sua parte quando apuradas perdas no final do exercício.

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 da cooperativa da qual também é dono. Da mesma forma, a cooperativa deve estimular e proporcionar a contínua capacitação do sócio para o trabalho, como também para assumir, em determinados períodos, a posição de dirigente ou membro das comissões.

3. A participação como forma de gestão

No Brasil, a participação dos trabalhadores nas organizações é um tema que surgiu, de forma acentuada, a partir da década de 80 e se estende até os dias de hoje. Inicialmente foi vista como uma forma de gestão moderna e inovadora, baseada principalmente no modelo de gestão japonês. Tornou-se comum o uso de CCQs, onde a cooperação do trabalhador é diferencial para resolver os problemas de produção por meio de equipes de trabalho que decidem como realizar as atividades e controlar as tarefas delegadas ao grupo (LIBONI, 2001). No entanto, para o trabalhador, segundo o autor, teria ocorrido o aumento do ritmo de trabalho e a atribuição de novas tarefas, restringindo-se a “participação” ao local de trabalho. O papel reservado ao trabalhador continua sendo o de cumprir o prescrito por sua posição no processo produtivo. As estruturas de controle e poder não foram alteradas, não podendo ser

classificadas como uma verdadeira participação (LIBONI, 2001).

Segundo Bordenave (1987), em qualquer organização a participação pode atingir graus e tipos diferenciados, considerando-se o menor ou maior acesso ao controle das decisões pelos membros:

a) informação - constitui-se no menor grau de participação, na medida em que os dirigentes avisam os integrantes da organização a respeito das decisões já tomadas;

b) consulta facultativa - os dirigentes podem consultar os subordinados, pedindo críticas, sugestões ou dados para solucionar algum problema;

c) consulta obrigatória - os subordinados devem ser consultados em certas ocasiões, ainda que a decisão final pertença à administração;

d) elaboração/recomendação - os subordinados preparam propostas e indicam medidas com as quais os dirigentes concordam ou rejeitam, mas sempre se obrigando a justificar sua posição;

e) co-gestão - a administração da organização é compartilhada por meio de mecanismos de co-decisão através de colegiados. Os subordinados exercem uma influência direta na tomada de decisões através da participação em comitês, conselhos e outras formas colegiadas;

f) delegação - os administrados possuem autonomia em determinadas áreas ou jurisdições antes reservadas aos administradores;

g) autogestão - constitui-se no mais alto grau de participação. Aqui, o grupo define seus objetivos, seleciona seus meios e determina os controles pertinentes, sem referência a uma autoridade externa. Com a auto-administração, elimina-se a diferença entre administradores e administrados. Este é o modelo preconizado pelas cooperativas agropecuárias brasileiras e um dos objetivos do movimento.

A autogestão caracteriza-se pela transferência do controle democrático dos meios de produção e da gestão da empresa aos trabalhadores, contribuindo sobremaneira para a emancipação operária (GUIMARÃES, 1995). Nas cooperativas, a gestão participativa apresenta-se como uma de suas principais características, pois os cooperados e/ou associados reunidos em Assembléia Geral, discutem e votam os objetivos e as metas do trabalho conjunto, bem como elegem os representantes que irão administrar a sociedade. As decisões tomadas nestas reuniões gerais devem ser respeitadas e cumpridas pela Diretoria e demais cooperados, estejam ou não presentes às assembléias (ARAÚJO e MOREIRA, 2000).

A participação é o objetivo e o meio para se criar e manter uma cooperativa, que terá maiores chances de prosperar se seus associados estiverem cientes de seus direitos e deveres e

lutarem pelo ideário cooperativista, a fim de obter o sucesso das metas socioeconômicas do empreendimento. Essas metas devem estar ligadas às responsabilidades a serem assumidas dentro da cooperativa, bem como às exigências e benefícios que trarão ao associado, e alcançadas com a conscientização de seu papel dentro da organização.

Para verificar em que medida são respeitados os princípios cooperativistas e se ocorre de fato a participação dos cooperativados nestes empreendimentos, foi realizado um *survey* em cooperativas de Porto Alegre seguido de um estudo de caso em uma dessas cooperativas.

4. Os passos da pesquisa

Foram tomadas como base de estudo as 51 cooperativas de trabalho de Porto Alegre, cadastradas junto à OCERGS em 2000. Após tentativa de contato telefônico, constatou-se que 10 não existiam (ou haviam sido extintas), os endereços não correspondiam 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, tendo sido respondidos por um representante em situação de liderança na entidade. Mesmo tratando-se de uma pequena amostra, os dados coletados foram tratados no *software* estatístico *Sphinx*.

Na segunda etapa, descritiva, realizou-se estudo de caso na maior cooperativa do grupo. Utilizaram-se como técnicas de coleta de dados a observação direta, a análise de documentos da cooperativa (principalmente as informações divulgadas no site) e entrevistas com cooperados em cargos operacionais (11) e gerenciais (10). Buscou-se, dessa forma, privilegiar um grupo diferenciado do conjunto de cooperados. As respostas dos entrevistados foram tratadas por meio da análise qualitativa de conteúdo, adotando-se o procedimento de análise vertical e horizontal sugerida por Michelat (1982).

5. Resultados do levantamento com as cooperativas de trabalho de Porto Alegre

Através dos 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.

Os principais motivos para o surgimento das cooperativas foram identificação com o mercado, redução de custos e obtenção de vantagens nas despesas, e, para a maioria das cooperativas, a necessidade de recolocação de profissionais no mercado. Entretanto, dois (2) dos entrevistados afirmaram que a cooperativa da qual fazem parte surgiu para legalizar a situação da entidade, que vinha operando informalmente, vinculada a algumas empresas por meio de contratos que não ofereciam segurança aos sócios.

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 disponível para o 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. De modo geral não é inferior a 2 salários mínimos (para o contrato de 8 horas diárias). Na maioria das cooperativas (8), há meses em que o cooperado não recebe e, em outras, 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.

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

As decisões administrativas cotidianas são tomadas predominantemente em reuniões dos conselhos administrativos e fiscais das cooperativas, já as decisões mais importantes são tomadas, segundo eles, em *assembleia – todos os presentes têm direito ao voto* (10) e *assembleias gerais e extraordinárias* (4).

Das 13 cooperativas respondentes, cinco (5) afirmaram que ocorria rotatividade nas funções gerenciais, cinco (5) que esta rotatividade era parcial, enquanto as demais (3) afirmaram que tal não ocorria, pois a divisão destes postos é feita de acordo com as necessidades, disposição e preparo dos cooperados para atuar na função, geralmente exercida por alguém que já tem experiência ou mais qualificação. A indicação para os cargos é feita em Assembleia Geral, onde todos votam. A falta de rotatividade ocorre em virtude da falta de interesse e preparo de grande parte dos cooperados em assumir funções administrativas, que leva a uma rotação de um grupo de restrito de cooperados nas funções administrativas.

Questionados quanto à flexibilização do trabalho, esta é entendida como algo inevitável, uma forma natural de manterem-se inseridos no mercado e é um meio de adequação dos trabalhadores às necessidades do capital, possibilitando a estes o gerenciamento de seu trabalho por meio 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, sendo mais significativa: 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, acreditam oferecer possibilidades de resultados positivos, como a redução do tempo ocioso, melhora na qualificação, maior participação 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 são respostas dos dirigentes das cooperativas. O fato de permitir uma flexibilidade maior é inegável, mas, geralmente, com um alto preço para os associados, tanto que, de acordo com os gestores, os trabalhadores associados, de modo geral, prefeririam uma relação de emprego assalariado, com as garantias da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Grande parte dos cooperados vê 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 tradicional.

Nestas organizações, quando não há trabalho para todos os associados, alguns ficam inativos ou buscam alternativas de subsistência. Numa empresa em moldes tradicionais, o empresário mantém os empregados parcialmente ociosos ou os demite, o que é mais comum. As cooperativas apresentam esta capacidade de flexibilização de mão-de-obra que as torna financeiramente atraentes para quem as contrata. Nas cooperativas estudadas, a ociosidade pode ser nula ou atingir até metade dos trabalhadores associados em períodos de baixa demanda.

O aprofundamento dessas análises foi possível com a realização do estudo de caso numa cooperativa de serviços. Foram realizadas visitas à sede e aos locais de reunião e distribuição de trabalho (capatazias), entrevistas a dirigentes e associados e participação em algumas reuniões.

6. A COOTRAB-POA³

A COOTRAB-POA foi fundada em 1984 por 22 sócios, que tinham como principal objetivo o de organizar e ocupar mão-de-obra desempregada, com precária qualificação, péssimas condições de vida e nenhum amparo previdenciário. Os cooperativados começaram desempenhando tarefas como recolher ferro nas ruas, capinar e limpar logradouros. Hoje, a COOTRAB-POA tem como proposta primordial abrir frentes de trabalho mais amplas aos sócio-cooperados, compatíveis com as suas aptidões profissionais. É filiada à OCERGS, à OCB e à FETRABALHO (Federação das Cooperativas de Trabalho).

A cooperativa conta, atualmente, com 39 contratos de trabalho firmados com o setor público e o privado, sendo aqueles com o primeiro os que possibilitam maior aproveitamento da mão-de-obra. Estes contratos, não têm sido suficientes para atender à grande demanda por trabalho na cooperativa. No final de 2002 eram 2.235 sócios ativos (responsáveis por 14.400 dependentes), 12 funcionários contratados e mais de 500 sócios inativos. Ao todo já tiveram contato com a cooperativa mais de 10.500 pessoas.

A COOTRAB-POA presta serviços nas áreas Industrial, Comercial e Residencial, e está cadastrada em diversos órgãos públicos e privados, o que a habilita a participar de licitações. Atua, fundamentalmente, nas atividades de serviço de limpeza e conservação da cidade de Porto Alegre, preparo de alimentação nas escolas, serviços gerais, serviços profissionais, limpeza e manutenção de prédios e domicílios, produção de embalagens plásticas e vassouras. O quadro associativo é constituído por diversas categorias profissionais, independentes de faixa etária ou qualificação.

A força de trabalho da cooperativa é, em sua maioria, jovem. Aproximadamente 50% dos sócios têm até 30 anos, 23% de 31 a 40 anos, 16% de 41 a 50, e os demais (aproximadamente 13%) têm idade superior a 51 anos. Quanto à escolaridade, aproximadamente 2% são analfabetos, 9% não completaram o 1º grau, 50% têm apenas o 1º grau completo, 30% têm 2º grau completo e os demais (9%) têm curso Superior completo ou incompleto.

Para ser sócio da cooperativa, o futuro cooperado deve estar registrado no INSS como autônomo e integralizar a sua cota-parte no valor de 1 (um) salário mínimo. Este valor é igual para todos os interessados e pode ser parcelado em até 20 vezes, em prestações que serão descontadas em folha.

A COOTRAB-POA atua como terceirizada em seus contratos de trabalho, sendo que o trabalhador recebe 60% do valor de qualquer contrato firmado. Os 40% restantes são

destinados ao Fundo de Reserva, ao Fundo de Amparo Mensal (empréstimos), pagamento de repouso remunerado, seguro de vida, seguro funeral, fundos sociais de educação e saúde, despesas com INSS (11% do valor do contrato), entre outros. O resíduo desta receita vai para o Fundo de Rateio, que é distribuído aos sócios-cooperados no final do ano, ou utilizado nas festas e presentes de fim de ano, o que tem ocorrido com maior frequência.

Os contratos de trabalho são bastante heterogêneos, adequando-se às solicitações do contratante, assim os horários de trabalho estão relacionados ao serviço prestado. Isto se reflete também em outros aspectos, alguns contratantes oferecem almoço no local de trabalho e descontam em folha; em outros, o sócio leva o almoço que pode ser aquecido na própria capatazia⁴. No maior contrato da cooperativa (1.100 sócios), os trabalhadores iniciam suas atividades às 8 horas, quando um caminhão os deixa em duplas no ponto onde deverão começar a limpeza e a capina, e encerram às 17 horas, com intervalo de uma hora para o almoço. Para cada capatazia há um supervisor, o pessoal nela alocado faz limpeza urbana, terceirizados pela Prefeitura Municipal de Porto Alegre. Os cooperados destacam que quando chove são recolhidos pelo caminhão, que os leva de volta às suas respectivas capatazias, o que dizem não ocorrer com outras cooperativas que prestam serviço semelhante.

Como forma de garantir a qualidade de seus serviços, a cooperativa propõe-se a investir em seus sócios-cooperados em:

- avaliações – no ingresso, os cooperados recebem orientações sobre seus direitos e deveres como integrantes da cooperativa, assim como o comportamento esperado nas frentes de trabalho. São avaliados trimestralmente em reuniões realizadas nas capatazias.

- treinamentos – são oferecidos cursos gratuitos de alfabetização, datilografia, manutenção industrial, predial, residencial, informática para supervisores, pessoal administrativo e de recursos humanos.

- saúde – há ambulatório médico atendido por um clínico geral e um auxiliar de enfermagem, dentista e uma psicóloga.

- segurança no trabalho – disponibiliza instrumentos para diminuição dos riscos de acidentes, como luvas, sinalizadores, etc., além de proporcionar palestras educativas.

- benefícios – além do Fundo de Rateio, dividido entre os sócios, a cooperativa investe em seguros de vida, funeral e acidentes, fundo de educação, fundo auxílio de saúde, plano de saúde (opcional pelo sócio).

A COOTRAB-POA tem uma espécie de plano carreira. Estimula os sócios a fazerem um bom trabalho para, assim, alcançarem postos mais elevados dentro da cooperativa. Como todas as capatazias têm supervisores, é expressivo o número de vagas para supervisores.

Também há a possibilidade de trabalharem na administração e melhorar consideravelmente o rendimento e as condições de trabalho. Há exemplos de pessoas que começaram fazendo serviços operacionais e hoje atuam na parte administrativa.

Como o sócio é também dono da cooperativa, pode “desligar-se” no momento em que desejar, desde que formalize o desligamento e já tenha trabalhado um mínimo de três meses. Transcorrido esse prazo, o valor da quota-parte lhe é devolvido corrigido monetariamente. Cumpridas estas normas e, caso não haja nenhuma reclamação em sua ficha, ele poderá retornar à cooperativa quando quiser. De outra forma, quando o sócio fere o estatuto da cooperativa por roubo, embriaguez ou uso de drogas durante o horário de trabalho, agressão a outro sócio ou ao tomador do serviço, tenha mais de três (3) faltas sem justificativa ao trabalho, processar a cooperativa (o que é bem enfatizado aos novos sócios), faltar às assembleias sem justificativa, entre outras, o desligamento parte da cooperativa e o associado não pode retornar.

A administração é feita pelos próprios sócios eleitos em Assembleia Geral. O Conselho Administrativo é composto pelo Diretor Presidente, Diretor Secretário e Diretor Administrativo, que administram e gerenciam a cooperativa segundo o planejamento aprovado em assembleia. O Conselho Fiscal é responsável por fiscalizar a ação do Conselho Administrativo. Ao Conselho de Ética cabe analisar e julgar os pedidos de ingresso, desligamentos não-voluntários e ações que estejam em desacordo com o Estatuto e Regimento Interno.

O órgão máximo da cooperativa é a Assembleia Geral, é por seu intermédio que os cooperados participam das decisões. Acontecem duas, no máximo três vezes ao ano e devem contar com a presença de todos os associados. Nessas assembleias são decididos assuntos referentes à Cooperativa e aos seus sócios.

A seguir é analisado como a cooperativa opera no que se relaciona com os princípios do cooperativismo.

6.1 Análise da Organização

No que se refere ao cumprimento dos princípios cooperativistas na COOTRAB-POA, constatou-se que:

6.1.1. 1º Princípio: adesão livre e voluntária

No que tange o primeiro princípio, a adesão é livre e voluntária, pois são os interessados procuram a cooperativa por vontade própria. Durante a pesquisa assistiu-se a um

processo de adesão de novos sócios em que foi possível verificar que não há intermediação entre os contratantes e a cooperativa.

Entre os principais motivos que levaram os cooperados a procurarem trabalho sob este sistema, a maioria declarou a dificuldade em encontrar emprego, sendo a cooperativa a alternativa encontrada. A liberdade profissional e o retorno pessoal também foram citados, mas apenas como respostas complementares.

(...) uma das saídas para o desemprego é a cooperativa. (Entrev. n. 2.)

(...) primeiro o desemprego, segundo porque quero liberdade profissional...decidir o que é melhor para mim. Como empregada não podia participar, como cooperativada posso lutar pelos meus ideais. (Entrev. n.3.)

A cooperativa surge como uma associação autônoma de pessoas, de abrigo aos menos privilegiados e que estão à margem da sociedade capitalista. As declarações abaixo testemunham que, para muitos, é a única alternativa de trabalho:

(...), pois pegam muitos desempregados, pessoas que não conseguem emprego por preconceitos, por não se vestir bem, ter problemas de dentes e etc. (Entrev. n. 8.)

Aceitam todos menos grávidas de nove meses, até deficientes físicos, mudos, etc. (Entrev. n. 9.)

Grande parte dos cooperativados já possuía alguma experiência profissional, como estágios em órgãos públicos, lojas, supermercados e empresas. As mulheres haviam trabalhado, predominantemente, como domésticas. Deve ser ressaltado que a maioria havia trabalhado com carteira assinada antes de vincular-se à COOTRAB-POA o que faz com que precisem se adaptar as diferenças do modelo cooperativo quando comparado ao sistema formal de trabalho.

Quando questionamos se prefeririam trabalhar com carteira assinada, predomina a resposta de que dependeria dos salários, da proposta de trabalho. Alguns cooperados em funções administrativas não pretendem voltar a trabalhar com carteira assinada, pois estariam mais identificados com o modelo de gestão proposto pelo cooperativismo. Esses trabalhadores locados na sede central levariam em conta, principalmente, o tipo de proposta recebida, mas deixam claro que sentem falta da segurança e dos benefícios do trabalho com vínculo empregatício. Para quem trabalha nas ruas, os direitos trabalhistas são o principal fator para manterem o interesse pelo trabalho com carteira assinada, pois mesmo se recebessem um salário baixo, teriam os benefícios. Mesmo assim, a situação de incerteza frente ao

desemprego crescente fez com que os entrevistados fossem unânimes em responder que a cooperativa de trabalho é uma proposta concreta face ao desemprego, acrescentando, entretanto, algumas ressalvas negativas nas suas respostas.

6.1.2. 2º Princípio: controle democrático pelos sócios

Quanto à gestão, a Presidente⁵ da COOTRAB-POA destaca o modelo autogestionário adotado pela cooperativa:

(...) mais que direito e autonomia, é um direito e um dever dele (associado) de participar das decisões em assembleias, inclusive tem direito de participar definir os rumos dos seus próprios contratos, quando esses vão ser aceitados ou discutidos (Presidente da COOTRAB-POA)

A vantagem, segundo a Presidente da Cooperativa, de um modelo de empreendimento autogestionário é que o trabalhador passa a ser mais responsável e produtivo, trabalhando com liberdade, qualidade e dedicação de dono, consciente de que o seu ganho depende diretamente do seu empenho. Porém, levando-se em conta que grande parte dos trabalhadores não se sente dono da cooperativa, percebe-se que tal afirmação não encontra respaldo no dia-a-dia da organização.

A participação não deveria ser apenas de uma minoria de cooperados, já que o princípio de que cada pessoa representa um voto na organização faz do associado seu principal elemento. Assim sendo, a participação e o consenso de todos os associados nas assembleias seria a mola propulsora das transformações. Porém, por vezes elegem uma Diretoria e deixam em suas mãos a decisão dos rumos da cooperativa. Todos os associados deveriam buscar a contínua capacitação para o trabalho, como também, assumirem, em determinados períodos, a posição de agente de mudança, com sugestões e discordâncias, a fim de obter a satisfação de necessidades mútuas e de zelarem pela democracia.

Deve ser destacado que a autogestão é o nível mais elevado de participação numa organização (BORDENAVE, 1987), que requer um maior grau de interação entre os integrantes da entidade nas atividades administrativas. Contudo, o que se observa nas cooperativas é que a falta de preparo e interesse dos associados pelas atividades administrativas faz com que estas fiquem centradas num grupo restrito, que se revezam dentro das funções de gestão.

Criticando o modelo de gestão adotado, dois associados apontam a Diretoria como travancadora do crescimento da cooperativa. Embora acreditem na capacidade de

crescimento da cooperativa, duvidam da capacidade de gestão da Diretoria por eles próprios eleita. Essa falta de credibilidade pode estar relacionada ao tipo de participação que os associados têm nas assembleias, ou no tipo de liderança “imposta” pelo representante eleito, ou mesmo na falta de conhecimento de seu estatuto.

De modo geral, os trabalhadores alocados na sede consideram a cooperativa mais participativa que os demais associados, que não se sentem “donos” da cooperativa, isto decorre da maior proximidade com os órgãos de gestão e seus integrantes.

Os cooperados, em sua maioria, afirmam conhecer as normas e regulamentos da cooperativa, pois recebem orientações no seu ingresso na COOTRAB-POA. Entretanto, muitos dizem não ter lembranças ou maior conhecimento sobre o assunto. De modo geral, os cooperados, principalmente os que atuam na sede, acreditam que os objetivos da entidade estão sendo cumpridos, mas para os que realizam o trabalho nas ruas isso nem sempre ocorre.

6.1.3. 3º Princípio: participação econômica dos sócios

Para ingressar na cooperativa, o futuro cooperado deve integralizar sua quota-parte no valor de um salário mínimo, valor este que é parcelado em 20 vezes e descontado diretamente da folha de pagamento. Esse mecanismo permite identificar facilmente uma cooperativa verdadeira de uma falsa, pois nas cooperativas de fachada tal mecanismo não se processa, uma vez que os trabalhadores são cooperativados pela vontade do patrão.

6.1.4. 4º Princípio: independência e autonomia das cooperativas

A autonomia nesta cooperativa é relativa, pois como seu maior cliente é a Prefeitura Municipal de Porto Alegre, os cooperados alocados para trabalhar nos serviços de limpeza urbana, trabalham sob a supervisão do pessoal do Departamento Municipal de Limpeza Urbana (DMLU). Além disso, os funcionários do DMLU que realizam as mesmas funções recebem salários que são superiores aos recebidos pelos cooperativados.

6.1.5. 5º Princípio: educação, treinamento e formação

A cooperativa propõe-se a investir em educação e formação profissional dos associados, porém, constatou-se que esses investimentos privilegiam apenas uma minoria e, principalmente, os sócios alocados na sede, os quais recebem cursos relacionados com as rotinas administrativas. Analisando o número de associados da cooperativa, os sócios com acesso a algum tipo de formação representa uma pequena porcentagem.

A flexibilização do trabalho, que vem relacionada com uma situação de crise e também de precarização das condições de trabalho, afeta não só a qualidade de vida do trabalhador, mas também suas condições de empregabilidade, uma vez que não proporciona acesso à qualificação no trabalho.

6.1.6. 6º Princípio: cooperação entre cooperativas

A COOTRAB-POA não possui qualquer relação com outras cooperativas do Estado. Ao contrário, nota-se que as cooperativas que atuam no mesmo segmento acabam vendo-se como concorrentes, por atuarem como terceirizadas e muitas vezes, participarem dos mesmos processos licitatórios. Há uma certa precaução em não compartilhar informações e até um desinteresse em manter contato. Não vislumbram a possibilidade de tornarem-se mais fortes na luta por melhores condições de trabalho se aliadas a outros empreendimentos similares.

6.1.7. 7º Princípio: preocupação com a comunidade

A cooperativa mostra-se preocupada com a comunidade na qual está inserida. A principal preocupação é com o desemprego da comunidade local, pessoas com baixa qualificação e poucas esperanças em relação ao futuro. Exemplo disso é seu quadro associativo, que oportuniza trabalho a centenas de pessoas que de outra forma, ficariam alijadas do mercado: idosos (5%), aposentados (0,25%), apenados e ex-apenados (7,5%), albergados (0,4%), portadores de HIV (10%), deficientes físicos, auditivos e visuais (1,2%), portadores de doenças neurológicas (1,3%), alcoolistas, dependentes e ex-dependentes de drogas (11%). Essas pessoas dificilmente conseguiriam inserir-se no mercado formal de trabalho e, assim, a cooperativa é uma alternativa de ocupação com geração de renda e benefícios aos quais não teriam acesso em muitas atividades informais.

A COOTRAB-POA atua em alguns projetos populares. Exemplo disso é a manutenção de uma creche situada no bairro. Porém, suas ações direcionam-se mais para os associados da cooperativa. Para um futuro próximo, a diretoria tem planos de mudar de sede e, onde funciona, a atual pretende transformar numa escola profissionalizante para os sócios e os filhos dos sócios.

Outro aspecto importante é o ganho financeiro dos trabalhadores. Os associados da COOTRAB-POA acreditam que a terceirização, por intermédio das cooperativas, é uma das formas pelas quais as empresas públicas e privadas podem obter resultados satisfatórios, pois o custo social de mão-de-obra é menor e o desempenho maior.

Como citado anteriormente, um dos principais objetivos da COOTRAB-POA é abrir frentes de trabalho, gerando oportunidade de renda para as pessoas que a procuram e estão dispostas a desenvolver um bom trabalho, sem qualquer tipo de discriminação.

Os objetivos são cumpridos. O número de pessoas desempregadas é muito grande, por isso, às vezes, a cooperativa tem dificuldades em alocar todos os cooperados (...) a rotatividade dos cooperados é muito grande. As pessoas não sabem direito como funciona e querem benefícios iguais ao do trabalho com carteira assinada. (Entrev. n. 1.)

Agora a COOTRAB-POA já está atingindo (seu objetivo), principalmente quando abre postos de trabalho para pessoas rejeitadas, com mais idade. (Entrev. n. 2.)

Na operacionalização do trabalho, oferece garantias limitadas e os associados se vêem afastados dos direitos assegurados pela CLT. Muitas vezes, precisam trabalhar doentes, pois, se não trabalharem, não recebem. A única alternativa é recuperar o dia trabalhando no sábado ou no domingo. Os cooperados acabam por trabalhar coagidos pela necessidade e pela falta de opções no mercado de trabalho.

Os cooperados locados na sede afirmam, de forma geral, estarem satisfeitos, mas enfatizam a necessidade de uma maior compensação financeira e um número menor de horas trabalhadas. Também sentem-se mais independentes, com melhores condições de trabalho e com possibilidade de participar das decisões.

7. Considerações Finais

O mito da flexibilização como geradora de empregos tem sido questionado por acadêmicos e pesquisadores que vêem a flexibilização como forma de ganho exclusivo para o capital, com precarização das condições de trabalho e instabilidade nas relações trabalhistas. A ameaça do desemprego faz com que, muitas vezes, a idéia de aumento do emprego por meio de formas atípicas de trabalho como as cooperativas de trabalho seja tomada como verdadeira, sem se questionarem sobre as suas reais implicações para os trabalhadores, que passam a ocupar postos de trabalho sem proteção social e más condições de trabalho.

No cooperativismo de trabalho brasileiro, inclusive no Rio Grande do Sul, a situação é preocupante, pois muitas organizações não oferecem garantias mínimas aos associados. Muitas já nasceram com o objetivo de reduzir ao máximo os gastos com o quadro funcional

das empresas, que não se preocupam a longo prazo com sua mão-de-obra. O pensamento que impera é que com a facilidade de contratação e demissão dos “associados” nas falsas cooperativas, não há necessidade de investir em melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida do trabalhador, pois se este não está produzindo o esperado, seus serviços são totalmente dispensáveis para a “empresa” e sem nenhum custo adicional. Nessas cooperativas, ditas de fachada, em que o empresário demite seus funcionários para depois contratar uma cooperativa formada pelos antigos empregados, além de prejudicar a imagem do movimento, sério na sua essência, provoca a precarização do trabalho, pois o trabalhador vê-se subordinado aos interesses do patrão, supervisionado por representantes da empresa e impedido de participar da gestão da organização.

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 maioria dos casos, o ideal de solidariedade, autonomia, cooperação e democracia no trabalho, que constituem parte do ideário cooperativista, não é considerado como o mais significativo. O desemprego crescente e a dificuldade de ingresso no mercado de trabalho formal são os principais motivos de ingresso dos trabalhadores na organização estudada. Tratando-se do próprio ideário, o que se observou foi um desconhecimento por parte dos entrevistados, tanto ocupantes de cargos diretivos quanto dos operacionais, sendo que muitos tinham até dificuldade em considerar-se como cooperados e referiam-se à cooperativa e aos diretores como se fossem seus patrões.

A baixa qualificação e a falta de preparo de grande parte dos trabalhadores associados para a gestão e a participação dentro do ideário cooperativista atestam a fragilidade deste modelo de organização, contribuindo para o crescimento das cooperativas que operam ilegalmente, ferindo os princípios cooperativos. É fundamental que haja uma fiscalização rígida a fim de eliminar as fraudes, para que o movimento ganhe legitimidade com o governo e a comunidade em geral e receba incentivos para continuar suas atividades.

O cooperativismo de trabalho, quando respeitados seus princípios e doutrina, é uma alternativa de trabalho e renda, principalmente para aqueles excluídos do mercado formal. As cooperativas de trabalho que nascem pela vontade e iniciativa dos trabalhadores funcionam como uma alternativa ao desemprego. Mesmo tendo grandes dificuldades para compreensão e gestão deste modelo de organização, os cooperados percebem-na como uma solução à crise econômica.

No caso estudado, temos um exemplo de organização que busca um desenvolvimento autogestionário, em que todos tenham direitos e deveres iguais. A principal dificuldade desse modelo é que os associados não se sentem donos do negócio, tendendo a eleger uma Diretoria e subordinar-se a ela, como faziam em seus empregos anteriores. Faz-se necessária uma mudança de paradigmas, de forma que os trabalhadores se sintam encorajados a participarem da gestão do negócio.

Um dos ideais do movimento cooperativista é de, pela eliminação do intermediário, aumentar a renda do cooperado. Porém com a isenção dos encargos sociais o sócio vê diminuir sua renda indireta sem necessariamente ser incorporado um aumento de salário. No trabalho cooperado o sócio deveria ter asseguradas as mesmas garantias que os trabalhadores formais, mas devido à falta de conhecimento, oportunidade e/ou boa vontade, na maioria das vezes isso não ocorre.

Além de organizar-se dentro de um modelo de gestão democrática, a COOTRAB-POA tem um importante papel social na região onde está situada. No quadro associativo encontram-se analfabetos, soropositivos, deficientes físicos, pessoas com pouca ou nenhuma qualificação, entre outras, pessoas que estavam condenadas a aumentar as cifras do desemprego na sociedade brasileira. Além disso, nesta cooperativa há uma preocupação com o sócio, que tem acesso a benefícios como repouso remunerado, assistência médica e odontológica, seguro de vida e funeral, entre outros.

Apesar da preocupação com a comunidade, na operacionalização do trabalho, a cooperativa oferece garantias limitadas e os associados se vêem afastados dos direitos assegurados pela CLT, o que faz com que acabem por trabalhar coagidos pela necessidade e pela falta de opções no mercado de trabalho.

Observa-se que o trabalho oferecido pelas cooperativas está no limite entre a inclusão social e a inclusão excludente, pois se, por um lado, são uma alternativa de ocupação e renda para seus associados, por outro, em muitos casos, oferecem condições mínimas de trabalho e remuneração que garante apenas a subsistência dos seus trabalhadores. No caso em estudo, a cooperativa integra, pelo trabalho, grupos marginalizados pela sociedade e oferece alguns benefícios aos quais esses não teriam acesso no mercado informal. A COOTRAB-POA é um meio de acesso a um trabalho digno, mas ainda carece de maiores oportunidades de desenvolvimento e qualificação para todos os associados, sendo essas oportunidades mais comuns àqueles que já atingiram melhores postos.

A maioria das cooperativas não consegue oferecer condições concretas para a melhoria da qualidade de vida de seus associados, nem mesmo renda ou garantias mínimas (assistência médica) que permitam assegurar o atendimento de suas necessidades básicas.

O movimento cooperativista no Brasil, inclusive no Rio Grande do Sul, ainda tem um longo caminho a trilhar. Em países desenvolvidos a vinculação da população aos empreendimentos cooperativos está entre 40-60% de pessoas, representando, em alguns casos, 70% do PIB. Nesses países, nota-se uma grande presença de Universidades e Centros de Pesquisa sobre Cooperativas, o que evidencia a preocupação com a qualificação do quadro associativo, principalmente de seus dirigentes. Isso mostra que as associações de trabalhadores podem ser uma alternativa de trabalho com geração de renda, sem depreciação das condições de trabalho e permitindo a redução da exclusão social.

¹ Os dados da OCERGS revelam um número de cooperativas no Estado um pouco superior ao da OCB. Os responsáveis atribuem a diferença às últimas fiscalizações realizadas e ao grande incentivo para regularização das cooperativas. Mesmo assim, acredita-se que o número seja ainda maior.

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. Ressalta-se que no período da realização da pesquisa com todas as cooperativas, o salário mínimo regional era de R\$ 130,00.

³ O nome utilizado é fictício.

⁴ As capatazias constituem-se de prédios em que são guardados os equipamentos (enxadas, cestos de lixo, etc.) e que dispõem de uma pequena sala da supervisão, uma cozinha, onde os trabalhadores aquecem a comida em banho-maria e banheiros com chuveiros onde os cooperados podem tomar banho ao final da jornada de trabalho.

⁵ Desde 2001 a Cooperativa está sob nova Presidência.

Referências

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

ALBUQUERQUE, Paulo Peixoto. *Cooperativas de Trabalho: mudança das relações de produção? São Paulo em Perspectiva*. Vol. 12, n.1, 1998, p. 61-69.

BOGO, Vicente. Cooperativas: empresas impregnadas de valores sociais. *Administrare: Informativo da FA.RS*. Ano 2, n.2, 2º semestre/2003.

BORDENAVE, Juan E Díaz. *O que é participação*. São Paulo: Brasiliense, 1987.

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

CATTANI, Antonio David. *Trabalho e Autonomia*. Petrópolis: Vozes, 2000.

DEDECCA, Cláudio. As mudanças no sistema das relações de trabalho. In: *Lê Monde Diplomatique: globalização e mundo do trabalho*. N. 1 set. 2000.

FARIA, Aparecido de; NAKANO, Marilena. *Empresas Autogestionárias : uma alternativa*

diante do desemprego. *Revista São Paulo em Perspectiva*. Vol. 11 n. 4, 1997.

GAZIER, B. *Les Stratégies des Ressources Humaines*. Paris: La Découverte, 1993.

KOVÁCS, Ilona. Reestruturação Empresarial e Emprego. *2ª Missão Portuguesa do Convênio CAPES/GRISCES 093/2002*. Porto Alegre, 2003. 1CD-ROM.

LIBONI, M.T.L. “A história da participação dos trabalhadores nas empresas. Uma revisão crítica”. *Anais do XXV ENANPAD*. ANPAD: Salvador, 2001.

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.

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

ORGANIZAÇÃO DAS COOPERATIVAS BRASILEIRAS. *Identidade Cooperativa*. Disponível em www.ocb.org.br. Acesso em 09/02/2004.

ORGANIZAÇÃO E SINDICATO DAS COOPERATIVAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. *Manual de Orientação para a Constituição de Cooperativas*. OCERGS: Porto Alegre, 1996.

ORGANIZAÇÃO E SINDICATO DAS COOPERATIVAS DO RIO GRANDE DO SUL. *Balço das Cooperativas do Estado*. OCERGS: Banco de Dados, 2003.

PERIUS, Vergílio (org.). *Cooperativas de Trabalho: manual de organização*. Revista *Perspectiva Econômica*. Série Cooperativismo. Vol 32. n.41, 1997, 223 p.

POCHMANN, Marcio. *O Trabalho sob Fogo Cruzado*. São Paulo: Contexto, 1999.

SINGER, Paul. *Em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores*. Disponível em www.cut.org.br/TEXTOS_PAUL_SINGER.pdf. Acesso em 26/01/2004.

SINGER, Paul. *Cooperativismo e Sindicatos no Brasil*. Disponível em http://www.pronord.org.br/Turma1/Textos/Txt_sem2_PSI.htm. Acesso em 26/01/2004.