

Cooperativas de Trabalho: Forma de Autogestão Flexibilização Precarizada?

Autoria: Valmiria Carolina Piccinini, Valeska Nahas Guimarães, Sidinei Rocha de Oliveira, Aline Korosue

Resumo:

Neste artigo procurou-se verificar o que representam as cooperativas de trabalho no processo de reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho em curso em todos os setores da economia brasileira e especificamente na gaúcha e catarinense. Foram analisados três estudos de caso em cooperativas de trabalho de Porto Alegre e três na Grande Florianópolis posteriormente comparados entre si. São cooperativas de prestadores de serviços: de informática, de garçons e as demais de serviços gerais, em sua maioria não especializados e com baixo nível de escolarização e que encontraram no serviço cooperativo uma alternativa ao desemprego e ao trabalho informal. Responsabilizam o Governo pelas suas dificuldades considerando que, na preocupação de acabar com as falsas cooperativas prejudicam as que procuram se manter dentro deste ideário. Mesmo apontando as dificuldades deste tipo de organização consideram como uma solução à crise econômica, mesmo que alguns a vejam apenas 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.

Introdução

As cooperativas de trabalho estão se disseminando intensamente em todos os ramos de atividade econômica. Para muitos levam à precarização do trabalho e para outros são vistas como solução para os problemas de desemprego. Concorrem, também, com as empresas que prestam serviços terceirizados uma vez que custam menos para quem contrata seus serviços, pois elas têm, por lei, tratamento diferenciado (benefícios fiscais) se comparadas com uma empresa mercantil. Muitas são consideradas “falsas cooperativas, pois são criadas por ex-patrões ou por ex-funcionários com cargo de chefia numa empresa visando reduzir os custos da força de trabalho. Na maior parte dos casos, a empresa fecha um setor, demite seus empregados, até então contratados pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e os mantém como cooperados, trabalhando da mesma forma (horário, atividade e salário).

Estão em ramos como os de mais alta tecnologia (Serviços de Engenharia, de Saúde, de consultoria) até os de Serviços Gerais (como os bóias-frias que atuam no meio rural e onde se verifica a superexploração do trabalho). As cooperativas possibilitam, muitas vezes, que os cooperados recebam valores superiores aos que obteriam se estivessem empregados, mas eles não têm os direitos trabalhistas que resultaram de anos de luta sindical (férias, licença saúde, aposentadoria...). Alega-se que ele é autônomo e que pode tirar férias quando desejar, mas ele não recebe se não trabalhar.

Por definição 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.

Buscas-se, aqui, verificar se as cooperativas de trabalho estão dentro dos princípios do cooperativismo. Identificar o seu papel em termos de flexibilização do trabalho, condições de trabalho, de empregabilidade e qualidade de vida dos trabalhadores.

1. Flexibilidade e Qualidade de Vida

As organizações estão sujeitas a forças que põem em questionamento a forma de conceber e de fazer funcionar a organização, o que cria uma pressão importante sobre as mesmas que reagem defensivamente buscando adequar o seu modelo organizacional. Segundo

Rondeau (1999) são: - *Forças Econômicas*: como a globalização das economias e o crescimento da concorrência que impelem as organizações a melhor definirem a sua estratégia e a controlar seus custos através de medidas de ajustamento, como a flexibilização (*downsizing*, terceirização). - *Forças Políticas*: como a desregulamentação dos mercados e a precarização das estruturas de controle antes detidas pelo Estado. - *Forças Tecnológicas*: como as NTIC (novas tecnologias da informação e das comunicações); grandes redes comunicacionais, ERP (*Enterprise Resources Planning*); Gestão do Conhecimento. - *Forças Sociais*: como a liberalização da economia, a diversificação da mão-de-obra; o repúdio às estruturas de autoridade que se traduzem por uma modificação profunda do contrato social que liga a organização a seus trabalhadores: demissões em massa; precarização do emprego (temporário, contratual, partilhado...); polivalência funcional.

Estas forças se traduzem em quatro grandes tendências em termos de gestão e seus efeitos sobre as práticas observadas (Rondeau, 1999). A primeira se refere a *Orientação "Cliente"* (início dos anos 80), onde as práticas em matéria de organização do trabalho restringem-se aos indicadores de desempenho (individual/grupal). A segunda, *Orientação "Processo"*, apresenta uma tendência a um impacto maior especialmente sobre a emergência de NFOT (Novas Formas de Organização do Trabalho) centrada na reengenharia de processos, na contabilidade por atividade e no Kaizen. A terceira, *Orientação "Padrões de Desempenho"* na qual as organizações modernas adotam práticas que permitem produzir resultados vantajosos utilizando modelos de comparação de práticas de trabalho, tais como: as normas ISO, *best practices*, *benchmarking*. A quarta, *Orientação "Feed back"*, onde o modelo de gestão é o da organização de aprendizagem (*learning organization*), melhoria contínua e vigília organizacional.

Estas tendências de gestão significam gerir num ambiente de incertezas e de complexidades cada vez maiores. Segundo Rondeau (1999), o sucesso das organizações corresponde à massa crítica de seus trabalhadores, das especialidades e das práticas que lhe conferem eficácia e efetividade, ao mesmo tempo da flexibilidade da qual ela é capaz para ajustar constantemente a utilização dos recursos segundo as necessidades do ambiente.

A questão é como aliar massa crítica e flexibilidade? A empresa deve mobilizar seu pessoal sem negligenciar a flexibilidade necessária para responder à incerteza do ambiente que o cerca? E como conciliar continuidade e flexibilidade? Nenhuma das tendências acima citadas contempla os trabalhadores, submetidos à pressão por desempenho e adaptação cada vez maiores em um ambiente turbulento no qual são, seguidamente, uma peça de xadrez sem peso para influenciar as decisões tomadas pela alta direção, pressionada, ela também pela competitividade. No caso brasileiro qual a orientação, quais as estratégias seguidas pelas empresas?

Pesquisas vêm demonstrando que, no Brasil, as respostas empresariais se traduzem em estratégias que incluem: desverticalização e externalização do processo produtivo através da terceirização ou subcontratação, contratação de mão-de-obra em tempo parcial, trabalho fora do sistema de seguridade social e a 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 níveis salariais baixos, possibilitando novas relações de trabalho, distintas das anteriormente vigentes (Gazier, 1993, Breciani, 1997, Castro, 1997, Alves, 2000). Estas formas de flexibilização se refletem no aumento nos níveis de desemprego, má distribuição da renda e conseqüente exclusão social. Neste contexto, a formação de associações de trabalhadores apresenta-se como uma alternativa para geração de renda e de trabalho. As iniciativas populares de geração de trabalho e renda baseados na livre associação (como as cooperativas de trabalho, as cooperativas populares, o emprego domiciliar; o emprego virtual, o contrato temporário de trabalho), em muitos casos, viabilizam uma

atividade produtiva e conseqüentemente garante a sobrevivência dos trabalhadores (Carleial, 1995).

Mas a questão que se coloca é se essas formas atípicas de trabalho permitem uma qualidade de vida como entendemos aqui, isto é, relacionada não apenas às melhorias no projeto e delineamento de cargos ou com o enriquecimento de cargos ou relacionando-a aspectos físico-ambientais, ou mesmo aos aspectos comportamentais. Mas com uma concepção mais ampla, enquanto filosofia organizacional inovadora, associada a estilos democráticos e participativos de gestão e que remetem à questão política da cidadania (Guimarães, 1995).

Centrado nestas questões, pretende-se analisar e discutir as cooperativas de trabalho no Brasil.

2. Cooperativismo de Trabalho no Brasil

As primeiras cooperativas de trabalho surgiram na Inglaterra no final do século XVIII, entre os tecelões revoltados com a exploração que os patrões submetiam aos seus funcionários, com jornadas de trabalho elevadíssimas, baixos salários agravado pela introdução das máquinas.

No Brasil as primeiras cooperativas surgiram em 1891 no Rio de Janeiro e eram cooperativas de consumo, fundadas por funcionários públicos e artesãos. Atualmente de acordo com Andrade (1999) existem, no Brasil mais de 7.000 cooperativas, gerando 42 bilhões de reais de receita, participando com 6% do PIB brasileiro e envolvendo cerca de vinte milhões de brasileiros. A partir de 1988 o governo fomentou o cooperativismo, garantindo, pelo menos em tese, a sua autogestão. O cooperativismo está legalmente fundamentado no artigo 174 da Constituição Federal, parágrafo 2º e na Lei 5.764/71.

As cooperativas de trabalho têm um fim social, são criadas para servir, fornecer serviço confiável e de boa qualidade. Seu estatuto deve conter a forma como o associado participará desta, com suas obrigações e direitos, esta não deve visar o lucro, deve ter o objetivo de eliminar a intermediação entre o associado e o tomador.

Segundo Irion (1997), o cooperativismo deverá ter por base a posse privada dos meios de produção, um planejamento descentralizado e individualizado, centrado na cooperativa e no cooperado. Este é, na verdade, um empreendimento com duas faces, uma econômica, quando atua como empresa e trata da realização e controle da economia dos cooperados e outra social, quando promove condições voltadas ao meio social dos cooperados. Portanto, é *“... uma associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para fazer frente às necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais comuns por meio de uma empresa de propriedade conjunta e democraticamente controlada”* (Irion, 1997, p. 47).

Quanto ao conjunto de idéias em que se assenta o cooperativismo, Irion (1997) estabelece a seguinte categorização:

A) Idéias Gerais: aquelas que servem de base para a formulação da doutrina, que incluiriam a modificação pacífica e gradativa do meio econômico – social, a prestação de serviços, a substituição da concorrência pela cooperação, a eliminação do salário, a eliminação do lucro, a obtenção do “justo preço”, a transação das cooperativas apenas com os cooperados e a constituição de um patrimônio cooperativo indivisível.

B) Valores: democracia, liberdade, equidade, solidariedade e justiça social.

Com relação aos princípios universais, as cooperativas de trabalho também devem seguir o ideário cooperativista, aplicando os seguintes princípios:

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

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

Enquanto empreendimentos que incorporam o associativismo e a solidariedade, as cooperativas de trabalho devem ser criadas para fornecer serviço confiável e de boa qualidade e ter um fim social. O estatuto deve contemplar como o associado participará das decisões, os controles administrativos e rendimentos, suas obrigações e direitos, não devendo a cooperativa visar lucro e também com o objetivo de eliminar a intermediação entre o associado e o tomador de serviços. Os preços praticados deverão ser mais justos, pois o mais importante neste tipo de associação não é o capital, mas a cooperação e a solidariedade vigente entre as pessoas.

É dentro deste amplo contexto são analisadas seis cooperativas de trabalho instaladas no Rio Grande do Sul, três em Porto Alegre e três em Florianópolis. Procurar-se-á verificar se elas apresentam os Princípios Universais do cooperativismo: adesão livre e voluntária; controle democrático e participação econômica dos sócios; independência e autonomia das cooperativas; da educação, treinamento e formação; cooperação entre cooperativas e preocupação com a comunidade.

3. Os Passos da Pesquisa

A pesquisa realizada caracteriza - se como exploratória-descritiva, procurando-se assumir uma perspectiva crítica de análise organizacional (Chanlat, 1989; Thiollent, 1983), contemplando-se uma abordagem predominantemente qualitativa, por se tratar da compreensão de um fenômeno complexo e do processo como ele vem ocorrendo, seguindo-se um processo indutivo de análise (Lüdke e André, 1986). A pesquisa foi realizada, respectivamente em Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

Em Santa Catarina foram distribuídos via correios e pessoalmente 82 questionários a todas as cooperativas registradas na OCESC (Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina), obtendo-se um retorno de 27 questionários (34% do total). Também se buscou informações junto à entidades e instituições, privilegiando-se representantes sindicais, juristas especializados em cooperativas de trabalho, consultor de Recursos Humanos, fiscais do Ministério do Trabalho e representantes da OCESC.

No Rio Grande do Sul A partir da relação de cooperativas de trabalho fornecido pela OCERGS, foram escolhidas para fazerem parte da amostra as 51 cooperativas de trabalho de Porto Alegre. Das 51 cooperativas 10 não existiam (ou já tinham sido extintas), o endereço não confirmava ou era proibida a divulgação do telefone pela central, 17 afirmaram estar em férias, que não poderiam nos 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 %).

Partindo da pesquisa exploratória, foram analisadas as respostas dos questionários e numa segunda etapa descritiva, decidiu-se pelo estudo comparativo de casos (Triviños, 1987; Lüdke e André, 1987), em segmentos diferenciados, valendo-se também da intencionalidade de privilegiar uma cooperativa efetivamente autogerida.

Dessa forma, em Santa Catarina, selecionou-se duas grandes cooperativas de grande porte, uma das quais, fornecedora de serviços de informática (1200 cooperados) e a outra, prestadora de serviços de consultoria, elaboração de projetos e treinamento (1600 cooperados); a terceira selecionada, de pequeno porte (22 cooperados), presta serviços de

confeção e costura. As três cooperativas estão localizadas na Região da Grande Florianópolis.

No desenvolvimento do estudo de casos em SC, foram aplicadas 27 entrevistas semi-estruturadas com diretores, cooperados ativos, inativos e ex-cooperados, selecionados aleatoriamente através de listagem fornecida pelas cooperativas, sendo que destas 27 entrevistas, oito foram aplicadas na Cooperativa Alfa, 11 na Cooperativa Beta e oito na Cooperativa Delta. Procurou-se, dessa forma privilegiar uma amostra diferenciada, qualitativamente representativa do conjunto de cooperados. As entrevistas foram analisadas através da análise qualitativa de conteúdo, adotando-se o procedimento de análise vertical e horizontal sugerida por Michelat (1987).

No Rio Grande do Sul, selecionou-se três cooperativas uma de pequeno, uma de médio e uma de grande porte¹. A primeira, fornecedora de serviços de informática (27 cooperados), segunda reunia garçons que atuam em Clubes, Boates, Restaurantes, Churrascarias ou residências particulares (120 cooperados) e a última era prestadora de serviços de limpeza urbana (2000 cooperados). As três cooperativas estão localizadas em Porto Alegre.

4. O Estudo Comparativo de Casos

A seguir será apresentado o resultado do estudo nas seis cooperativas selecionadas. O nome das cooperativas não foi divulgado por questões éticas da pesquisa, adotando-se as denominações fictícias de Cooperativa Alfa, Beta e Delta para as cooperativas de Santa Catarina e Gama, Omega e Zeta para as de Porto Alegre.

4.1 Cooperativa Alfa (SC)

A Cooperativa Alfa tem como característica básica a prestação de serviços de informática localizada na Grande Florianópolis - SC. Atualmente possui cerca de 1200 (hum mil e duzentos) cooperados, dos quais apenas 600 estão prestando serviços, enquanto os outros 600 estão inativos, aguardando serem chamados pela diretoria da cooperativa. Foram entrevistados 11 associados, dentre eles 3 dirigentes, uma sócia-fundadora, quatro cooperados ativos e 3 inativos.

Sua principal clientela são as Secretarias do Estado de Santa Catarina, DETRAN, CIASC, BESC, Banco do Brasil, Correios, Previdência Social, Polícia Federal, entre outras instituições públicas e também privadas.

Nesta cooperativa, os cooperados trabalham de acordo com a necessidade de seus clientes, onde o cliente é quem estipula o horário, a remuneração e o serviço a ser prestado pelo cooperado. Esta situação causa desconforto, pois contribui para a existência de diferentes remunerações para o exercício das mesmas funções, o que gera conflitos no ambiente de trabalho.

O principal motivo que os levou a associarem-se à cooperativa foi o desemprego e as escassas perspectivas de ingressarem no mercado de trabalho formal. Percebe-se grande insatisfação com relação ao trabalho na cooperativa, não encontrando qualquer vantagem sobre o sistema empregatício formal. Um detalhe importante é a situação de que ‘muitos dos cooperados são ex-funcionários de órgãos que agora são tomadores de serviço da cooperativa’, tornando-se sócios somente após a cooperativa assumir os serviços desses órgãos.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é precária, tanto para cooperados, quanto para diretores, no que se refere à remuneração, que é baixa e o acesso ao trabalho, considerado difícil. Pela ausência dos benefícios da carteira assinada foi criado um fundo de assistência e saúde, mantido com uma porcentagem dos contratos.

A administração da cooperativa é centralizada e pouco participativa, o principal motivo da ausência dos cooperados nas assembleias seria a falta de informação. Percebeu-se pelas falas dos cooperados que estes se consideram simples empregados, sem qualquer consciência do conceito original e de como realmente funciona uma cooperativa de trabalho. Os diretores admitem que não é cumprido o ideário cooperativista, pois não há nesta o sentimento de associativismo e solidariedade entre os cooperados, onde vigora a “lei da vantagem”, não havendo nenhuma preocupação por parte dos cooperados ativosⁱⁱ para com os inativosⁱⁱⁱ, pois ‘cada um quer cada vez mais serviços’.

A existência de cooperados inativos deu-se, segundo os entrevistados, ao fato de alguns órgãos tomadores de serviços pressionarem a diretoria para contratarem, como cooperados, pessoas indicadas por eles, tirando a oportunidade dos cooperados que estão inativos. Tais cooperados entrevistados demonstram insegurança em discutirem o caso nas assembleias, com medo de serem excluídos da cooperativa.

Os cooperados inativos demonstraram um completo desconhecimento sobre o ideário cooperativista, declarando que o motivo que os levou a ingressarem na cooperativa foi a complementação de renda, confirmado pelo diretor da cooperativa, onde constata que cerca de 100 (cem) cooperados possuem outro emprego com carteira assinada.

Finalmente, percebe-se um sentimento de insatisfação por parte dos cooperados e diretores quanto à forma pela qual a Cooperativa vem sendo administrada corroborando a idéia de que as cooperativas de trabalho estão precarizando o trabalho, visto que o ideário não vem sendo colocado em prática.

4.2 Cooperativa Beta (SC)

A Cooperativa Beta presta serviço no ramo de costura e localiza-se na região da Grande Florianópolis. Surgiu a partir de um grupo de produção do projeto CPP (Centros de Profissionalização Popular) da Prefeitura de Florianópolis, onde foram oferecidos cursos de costura industrial e modelagem, na época da realização das entrevistas, a prefeitura auxiliava a cooperativa cedendo um box no Camelódromo de Florianópolis para comercializar seus produtos. As máquinas de costura também eram cedidas pela prefeitura e a maior parte das sobras do capital era investida na aquisição de novas máquinas. Foram entrevistados dois dirigentes, a Presidente, a Coordenadora, 03 cooperadas ativas e 03 cooperadas inativas num total de 08.

Na cooperativa não existe divisão do trabalho, pois todas as cooperadas, inclusive as em função gerencial, fazem os mesmos serviços. O horário de trabalho é bem flexível, e cada cooperada trabalha no horário que lhe é possível, já que algumas trabalham em outros locais. No entanto outras passam o dia costurando na cooperativa, sua única fonte de renda. Para essas cooperadas, a cooperativa não estava proporcionando Qualidade de Vida, ocorrendo até casos de doença por excesso de trabalho. Algumas cooperadas reclamaram pela baixa remuneração (cerca de R\$ 70,00 por mês), trabalhavam até 14 horas diárias e a remuneração era de acordo com as horas trabalhadas.

Muitas costureiras ingressaram na cooperativa com a finalidade de complementação de sua renda, pois já tinham outro emprego. Estas não reclamaram do cansaço ou da má qualidade de vida, pois trabalhavam no horário em que podiam e porque gostavam de costurar.

Quanto à administração da cooperativa, esta é participativa e todas as cooperadas têm direito de opinião e voto. Dentre as cooperadas ativas, a maioria participava de todas as reuniões e assembleias e costumam estar presente nas decisões rotineiras, sentindo liberdade para opinar e apresentar propostas para a melhoria da cooperativa.

Todas as associadas tinham o conhecimento sobre o ideário cooperativista, pois participaram de cursos como o de Gerenciamento de Cooperativas e Estilismo de Moda,

ambos realizados pelo CPP. Acreditavam também no crescimento da cooperativa pelo significado do seu ideário, pelo modo como foi organizado e estava sendo administrado o empreendimento.

4.3 Cooperativa Delta (SC)

A Cooperativa Delta presta serviços em consultoria, elaboração de projetos e treinamento e tem sua sede localizada na região da Grande Florianópolis. Foi fundada por 35 (trinta e cinco) pessoas e durante a pesquisa possuía mais de 1600 cooperados espalhados por todo o Estado, dos quais menos de 1000 estavam ativos. Aproximadamente 60% de todos os serviços prestados pela cooperativa eram destinados ao SENAI e 30% ao SEBRAE, o restante era destinado ao SENAC, SINE, entre outros. Foram entrevistados três dirigentes, um sócio-fundador, 03 cooperados ativos, 02 cooperados inativos e 02 ex-cooperados, num total de 11.

A remuneração dos cooperados é por serviço prestado, com o valor estipulado pelo tomador de serviço, descontados 10% para a cooperativa, sendo dois por cento da renda da cooperativa dividida entre os diretores, que ainda recebiam R\$ 500,00 (quinhentos reais) fixos.

Durante as entrevistas com os diretores, constatou-se que havia pouca participação dos sócios na administração da cooperativa, justificando-se pela existência de cooperados espalhados por todo o Estado, o que dificulta o acesso destes às Assembléias que se realizam na Grande Florianópolis. Estes ainda consideravam a flexibilização do trabalho positiva e não a relacionavam com a precarização do trabalho. O fator que atrapalha o andamento da cooperativa, para eles, seria a legislação, considerada “protecionista demais”.

Um dos diretores entrevistados argumenta que os fiscais do Ministério do Trabalho não entendiam que o cooperativismo não apareceu para driblar as leis, mas sim para diminuir os encargos. Como forma de garantir-se contra “ações Judiciais”, faziam os cooperados assinar um documento aceitando a não existência do vínculo empregatício. Os diretores assumiram, portanto, que a cooperativa não vinha cumprindo o ideário, defendiam-se alegando que isto se devia em função da falta de recursos, e também pela falta de conscientização por parte dos cooperados, e pela falta de políticas de transmissão do ideário. Os diretores consideram que a Cooperativa Delta proporciona Qualidade de Vida aos cooperados, e os cooperados ativos entrevistados confirmam, declarando que sua Qualidade de Vida melhorou depois do ingresso na cooperativa.

Quando questionados sobre o ideário cooperativista, dois dos cooperados ativos demonstraram conhecer um pouco, enquanto um deles não deixou bem claro, declarando que apenas conhecia o Estatuto da Cooperativa. Um dos entrevistados considerava que a cooperativa deveria buscar resultados sociais através do financeiro, no entanto, a Cooperativa Delta caía somente no foco do financeiro, sendo a parte social deixada de lado, e a questão do ‘ser para ter’ se invertia no ‘ter para ser’.

Em entrevista com os cooperados inativos e ex-cooperados, estes demonstraram certo desalento quanto ao funcionamento da Cooperativa em si, ao perceberem que não havia um “coletivismo” e uma “iniciativa de grupo” na apresentação dos projetos.

Segundo os cooperados inativos, a cooperativa não vem exercendo o verdadeiro ideário cooperativista, indicando que a Cooperativa Delta era vista como um apêndice das empresas tomadoras de serviço, como o SENAI e o SINE. Um dos cooperados inativos afirmou ‘quando a escola em que trabalhava pela cooperativa ficou sem receber verbas do SINE, foi descartado’.

O principal problema existente na Cooperativa Delta, visto por um ex-cooperado, era a falta de informações, tanto por parte dos diretores, cooperados quanto por parte do Governo

(MT/DRT) e que não há reuniões orientadas democraticamente para discutir os problemas. Responsabilizam em parte o Governo, pois as grandes cooperativas, como a Delta, foram criadas para assimilar os funcionários demitidos dos órgãos essenciais (públicos), e as atividades eram relevantes para o funcionamento da instituição. Esta seria apenas uma forma de “enxugar” custos com pessoal.

Foram destacados pelos entrevistados, tanto cooperados ativos como inativos e ex-cooperados o total desconhecimento do ideário cooperativista, da filosofia de solidariedade e coletivismo que deveria prevalecer sobre o individualismo, da falta de informação e comunicação entre os sócios, a diretoria e os órgãos governamentais. Pôde ser notado que os cooperados ativos tinham vantagens sobre os cooperados inativos para conseguirem serviços pela Cooperativa Delta.

4.4 Cooperativa Gama (RS)

A Cooperativa Gama situa-se no Bairro Teresópolis, em Porto Alegre, 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 2000 associados e é filiada à OCERGS, OCB e FETRABALHO. Foram entrevistados o Diretor e o Diretor-secretário, oito associados em função administrativa e onze trabalhadores em serviços gerais num total de 22 pessoas.

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. Entre os profissionais cooperativados estão todas as atividades relacionadas à construção civil até limpadores de terrenos, responsáveis pela conservação de prédios, entre outros.

Os trabalhadores atuam 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.). Os cooperados dispõem de uma cozinha, onde aquecem a comida em banho-maria e de banheiros com chuveiros onde podem tomar banho ao final da jornada de trabalho.

Apesar da Supervisão feita pelos próprios cooperativados, também são fiscalizados por funcionários da subcontratante, o DMLU.

Para associarem-se deverão estar registrados no INSS como autônomos, sem nenhum vínculo empregatício. Segundo a presidente (uma das fundadoras da Cooperativa Gama) atuam como terceirizados através da sua 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 resíduo 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. São oferecidos cursos gratuitos de alfabetização, datilografia, manutenção industrial etc. Dispõem de ambulatório médico atendido por um Clínico Geral e um Auxiliar de Enfermagem. Fornecem equipamentos de segurança (luvas, sinalizadores, coletes, etc.), e fazem palestras educativas. Além do Fundo de Rateio, dividido entre os sócios, dispõem de Seguros de Vida, Funeral e Acidentes, Fundo de Educação, Fundo Auxílio de Saúde, Plano de Saúde (opcional).

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. O trabalhador passa a se auto-gerir, sendo, portanto, mais responsável e produtivo, consciente que o seu ganho depende diretamente do seu empenho.

A maioria dos cooperativados declarou 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, assim 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 aguentar o serviço e/ou buscar emprego. A maioria não fala, tem medo, vão “mandar subir”^{iv}. (trabalhador na Varrição – 5ª série – 26 anos - Cooperado nº 08).

No entendimento da Presidente da Cooperativa Gama *“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 ao questionarmos sobre o cumprimento do ideário cooperativista considera que fazem um grande esforço neste sentido mas nem sempre conseguem.

Os associados acreditam no crescimento da cooperativa, mas duvidam da capacidade da diretoria eleita por eles próprios. Os que atuam na sede central afirmam, de forma geral, estarem satisfeitos quanto à sua Qualidade de Vida, mas enfatizam a necessidade de uma maior compensação financeira e um número menor de horas trabalhadas. Consideram-se mais independentes, com melhores condições de trabalho e com possibilidade de participar das decisões.

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 a trabalhar (isso foi confirmado por um dos trabalhadores entrevistados). Destacou alguns casos de jovens que têm problemas de dependência química e que conseguiram recuperar-se, estando afastados das drogas há algum tempo.

Os entrevistados dizem conhecer as normas e regulamentos da cooperativa, mas muitos não têm maior conhecimento a respeito. A maioria dos cooperativados, principalmente os que estão na sede acreditam que os objetivos da Cooperativa Gama estão sendo cumpridos, mas para os que realizam o trabalho nas ruas, nem sempre isso ocorre.

Como citado anteriormente, um dos principais objetivos da Cooperativa Gama 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 que buscou alternativas para o problema crucial de desemprego de uma parcela da população que se encontrava alijada do mercado por questões de qualificação, idade e antecedentes pessoais.

4.5. Cooperativa Ômega (RS)

A Cooperativa Omega localiza-se no centro da cidade, foi fundada em 1986 no Sindicato do Comércio Hoteleiro e Similar. Reúne profissional para atuarem em atividade compatível com a sua profissão.

Embora se situe numa casa no centro, a sede é utilizada apenas para as chamadas de trabalho e recebimento pelos serviços prestados. As assembleias são realizadas em outro local. A área de ação está circunscrita à Região Metropolitana de Porto Alegre e é também o limite para a admissão de associados. Foram entrevistados o presidente da cooperativa e 9 cooperados.

Segundo o atual presidente antes do funcionamento como Cooperativa e durante cerca de 8 anos, a associação 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 dentro do Sindicato por seis 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 resultado, até mesmo em agressão física aos dirigentes.

No decorrer da pesquisa foi convocada uma Assembleia Geral com o objetivo de divulgar o Relatório da Diretoria, preencher cargos e eleger os secretários, bem como fazer a destinação 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, ao invés 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 que simplesmente legitimava os nomes já definidos.

Os associados resumem-se a admitir que não participam muito da assembleia já que as decisões são tomadas pelo conselho. Dentre eles, havia os que se diziam participativos e outros que participam apenas das assembleias e quando convocados. Na maioria, ignoravam os princípios do cooperativismo e o pouco que sabiam teria sido adquirido nas assembleias, através das palavras da diretoria. A fraca participação pode decorrer do seu baixo nível de instrução e às dificuldades em obter informações claras sobre a contabilidade, os contratos, entre outros.

De acordo com o Presidente, as cooperativas 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 junto aos clientes 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 grandes dificuldades, pois as ofertas das cooperativas de fachada são mais vantajosas para os tomadores de serviço.

A escolha dos cooperados que irão prestar o serviço é feita através do chapeiro, dividido em fechado e aberto. O chapeiro fechado é vinculado ao contrato com a tomadora de serviços e a Coopergarçon 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 vista as exigências do contratante, como por exemplo, serviço de banquete e serviços 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 a oportunidade de trabalho.

Para assegurar a qualificação dos cooperados, uma das exigências na assembleia de aceitação para o ingresso de novos associados é de que estes tenham cursado o Senac.

Para o Presidente a Cooperativa Ômega 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% dos

trabalhadores possuem 2 empregos e fazem serviços eventuais na Cooperativa. Para o Presidente, flexibilidade é o que o mercado oferece e existem diversas oportunidades, mas que os trabalhadores não têm conhecimento necessário para atendê-los e, para ele, a carga de trabalho é estressante. Existem dificuldades para se alimentar, se vestir, para atender os familiares. As empresas não percebem no garçom um ser pensante e participante. "A 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 dele, anteriormente, trabalhar 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 voltaria a ter carteira assinada. Para o Cooperado 2, a qualidade de vida é igual ou um pouco melhor à com carteira assinada, atualmente, também trabalha cerca de sete ou oito horas por dia. Da mesma forma, para o Cooperado 4, melhorou no que se refere aos salários entretanto, é ele que deve buscar os benefícios médicos particularmente, tendo então piorado. 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 trabalhando só na cooperativa, só serve para quem está no início da carreira.

Os cooperados 4 e 6 percebem também que a cooperativa é uma alternativa face 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 de um cooperado 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*".

4.6. Cooperativa Zeta (RS)

A Cooperativa Zeta, também situada em Porto Alegre, foi fundada em 1998, é especializada na prestação de serviços técnicos na área de informática. A maioria dos cooperados trabalha no interior do Rio Grande do Sul e em Santa Catarina. A Cooperativa Zeta 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. Buscando regularizar a situação devido ao risco na quebra de contrato com uma de suas principais contratantes o grupo formou a cooperativa.

Foram realizadas 4 entrevistas com cooperados, num grupo de 25 engenheiros e técnicos em eletrônica, devido a dificuldade de falar com os demais, pois a maioria se encontrava em outras cidades.

O processo de adesão à cooperativa segue um roteiro: o candidato é apresentado e 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 ele é admitido. Fica a cargo do candidato se juntar ou não do 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 próprio ideário cooperativista, as demandas de trabalho, as exigências, os direitos e deveres. A cooperativa não contrata serviços terceirizados, sendo que a ocupação dos cooperados é constante. Quando não estão trabalhando, buscam cursos de aperfeiçoamento.

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 e o COFFINS. Foi o primeiro impacto que a Cooperativa Zeta enfrentou, levando a uma série de desligamentos de 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 e além de cancelar os benefícios enfrentou uma série de 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 aceito pelos cooperados.

Segundo o Presidente, administrador de empresas contratado para administrar a cooperativa, mas também cooperado, 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.

A equipe envolvida no atendimento está em constante atualização e treinamento e participa ativamente na formulação das políticas e na tomada de decisões. Os cooperados demonstram interesse e participam das reuniões de forma exemplar, vindo de diversos lugares do RS e de SC. Nas reuniões, são discutidos 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 problema da cooperativa acaba sendo o próprio Governo, que ao instituir uma pesada carga tributária, cria sérias dificuldades para todas as cooperativas.

Verifica-se, através destes 6 casos de cooperativas que elas apresentam dificuldades semelhantes mas situações que as distinguem pelo fato de serem de diferentes setores. Mesmo apontando as dificuldades deste tipo de organização consideram como uma solução à crise econômica, mesmo que alguns a vejam com 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. O quadro abaixo sintetiza esta comparação.

5. Comparativo das Cooperativas de Trabalho e Considerações Finais

Na história do capitalismo sempre existiu a tentativa de criação de uma economia onde as formas comunitárias e autogeridas de produção e consumo viessem a ser estruturadas. Esta economia comunitária, dentro da economia capitalista, deveria garantir a todos os trabalhadores e desempregados a sua renda de modo igualitário e democrático. Tais idéias deram impulso ao surgimento na atualidade da chamada economia solidária e dentro dela a associação coletiva dos trabalhadores.

As cooperativas de trabalho transformaram-se em um meio no qual trabalhadores que estavam à margem do mercado de trabalho passam a fazer parte dele. Muitas são as dificuldades, uma delas é 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, o cooperativismo surge para baratear os custos de produção, para desviar a aplicação dos direitos trabalhistas, que funcionam como prestadoras de serviços

especializados à terceiros, em alguns casos utilizando uma mão-de-obra não-qualificada e ignorante de seus direitos.

Os resultados do estudo empírico realizado corroboram em parte as críticas apresentadas na pesquisa bibliográfica, mas sem generalizações. Constata-se que há motivações diferenciadas para a adesão das pessoas às Cooperativas de Trabalho, embora predomine a situação da 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 se constituem como parte do ideário cooperativista não é considerado como o motivo 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.

Quadro 1 –Comparativo das Cooperativas de trabalho de Santa Catarina e Rio Grande do Sul

<i>As Cooperativas de Trabalho quanto a:</i>	<i>Alfa</i>	<i>Beta</i>	<i>Delta</i>	<i>Gama</i>	<i>Omega</i>	<i>Zeta</i>
Constituição Legal	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Filiação FETRABALHO/OCESC OCERGS	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Cumprimento dos Estatutos Sociais						
- Objetivos Sociais	Não	Sim	Não	Não	Não	Sim
- Constituição dos Fundos	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não*
Observância aos princípios e valores cooperativo:						
- Adesão voluntária e livre	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
- Gestão democrática	Não	Sim	Não	Sim	Sim	Sim
Participação dos membros	Não	Não	Não	Parcial	Sim	Sim
- Auton. e independ.				Sim	Sim	Sim
- Educ. form./inform.				Parcial	Parcial	Sim
- Intercooperação				Não	Não	Não**
- Interesse pela Comunidade				Sim	Sim	Sim
Flexibilização (. Ex: contrato, horário, remuneração, etc...)				Sim	Sim	Sim
- Piso Mínimo dos Trabalhadores e sobras	Não	Não	Não			
	Não			Sim	Sim	Sim
- Condição geral de trabalho na Cooperativa	Variável	Boa	Variável	Razoável	Razoável (depende do contrato)	Boa

Fonte: Dados da pesquisa

*está em projeto.** Cortado depois de tributação.

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

A autogestão não é praticada pelas Cooperativas de Trabalho de modo geral, exceto no caso das cooperativas Beta e Zeta. Nas cooperativas de Santa Catarina a frase “não me sinto dono dessa cooperativa” foi repetida por vários entrevistados particularmente da cooperativa Alfa. Percebeu-se que as decisões continuam sendo tomadas como em uma empresa capitalista não participativa, de forma centralizada.

A dicotomia planejamento, controle, direção versus execução é também visualizada, indicando a permanência da heterogestão nos casos Alfa e Delta. Já nas cooperativas de Porto

Alegre, os cooperados apontaram que há uma gestão democrática. Contudo, efetiva participação dos membros se constata na Cooperativa Zeta. Nas Cooperativas Gama e Ômega as decisões, apesar de passarem por assembléia são influenciadas pela direção. Os casos Beta e Zeta, ao contrário, podem ser caracterizados como experiências autogeridas o que, segundo Passoni (1998), identifica uma verdadeira cooperativa porque: a) respeita os princípios cooperativistas (filosóficos, éticos e legais); b) respeita os seus trabalhadores, vendo-os como pessoas úteis, solidárias e capazes de empreender; c) procura oferecer-lhes uma vida melhor, tanto no que tange às relações de trabalho, quanto na sociedade, preocupando-se com o nível de qualidade de vida e renda proporcionada de forma equânime e democrática, sem manter esquemas de privilegiamento de grupos.

A análise dos casos e dos questionários das Cooperativas Alfa e Delta conduziu também à constatação de que há, realmente, intermediação de mão de obra para clientes específicos, com custos muito reduzidos. A constatação de que as condições de trabalho foram muito precarizadas, 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 além de uma jornada normal que despendiam no trabalho, ou pelo fato de estarem sujeitos a aguardar a chamada para poderem trabalhar.

A possibilidade de educação, é plena na Cooperativa Zeta, sendo parcial nas demais. A intercooperação não foi verificada em nenhuma das cooperativas, tanto em Santa Catarina quanto no rio Grande do Sul. Em Porto Alegre, surpreende que as cooperativas demonstrem interesse pela comunidade em que atuam, enquanto que este fato não foi observado.

Quanto à qualidade de vida, nenhuma das cooperativas de Porto Alegre possui plano de saúde para seus cooperados. A Cooperativa Zeta deixou de fazê-lo quando começaram a ter que contribuir com os 15% para o INSS. Pretendia também cortar o seguro de vida em grupo. Quanto ao fornecimento de EPI's os que dependiam dela como a Cooperativa Gama era oferecido.

Numa avaliação dos pesquisadores, quanto às condições gerais de trabalho, conclui-se que as Cooperativas Beta e Zeta oferecem boas condições de trabalho, Gama e Ômega razoáveis e a Alfa e Delta ruins. Considerou-se que as condições de trabalho de Alfa e Delta fora consideradas ruins, em decorrência de intermediação de mão de obra sem as garantias de direitos sociais e com características de pessoalidade, subordinação e habitualidade na prestação de serviços dos contratos firmados, descaracterizando o que se considera uma verdadeira cooperativa. Não há dúvidas de que, nessas há as que buscam cumprir o ideário cooperativista, o que é dificultado 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 encontram-se muito distanciados do ideário cooperativista, enquanto proposta socialista de organização da classe trabalhadora, considerada como uma das formas de democratização organizacional. No entanto, as cooperativas representam uma alternativa de geração de empregos e renda, mas com comprometimento da qualidade de vida dos trabalhadores.

Mesmo apontando as dificuldades deste tipo de organização os cooperados consideram como uma solução à crise econômica, mesmo que alguns a vejam com um "quebra-galho". Como são cooperativas com diferentes níveis de qualificação de seus associados às perspectivas e aspirações podem ser bastante diferenciadas.

Finalmente, a título de contribuição com vistas a dar uma maior aplicabilidade a esta pesquisa, são apresentadas algumas sugestões. Em primeiro lugar 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 destes problemas. 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).

Uma recomendação de ordem prática, é que as cooperativas de trabalho que pretendam organizar-se de forma correta e dentro dos esquemas jurídico-legais, procurem o assessoramento do Ministério Público, Ministério do Trabalho, SEBRAE e OCESC ou OCERGS, órgãos que detêm as informações necessárias. Quanto às fragilidades de ordem administrativa, considera-se que uma 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. Tais cooperativas, que pretendam organizar-se da melhor forma, devem incentivar a união de uma classe de extrema importância para as reivindicações trabalhistas, a classe sindical. A união desta classe sindical poderá tornar forte o movimento dos trabalhadores, impondo os seus interesses diante das decisões políticas e governamentais, assim como ocorre em países europeus, em que a democracia e o trabalhador andam de mãos dadas, em que este trabalhador tem voz e vez dentro da sociedade.

Referências Bibliográficas

- ABREU, R. e SORJ, B. (orgs.). Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas: uma revisão da literatura recente. In: *O trabalho invisível: estudo sobre o trabalho a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundo Editora, p.11-24, 1994.
- 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
- CARLEIAL, L. e VALLE, R. (orgs.). *Reestruturação Produtiva e Mercado de Trabalho no Brasil*. São Paulo: Hucitec-Abet, 1997.
- CARVALHO, R. C. e BERNARDES, R. *Reestruturação Produtiva e Qualificação: reflexões sobre a experiência brasileira*. São Paulo em Perspectiva. 10 (1). 1996 p. 63-75.
- 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 - PPGEP, UFSC, 1995.
- LEITE, M. P. (org.) *O Trabalho em Movimento: Reestruturação Produtiva e Sindicatos no Brasil*. Campinas: Papirus, 1997. 255 p.
- MATTOSO, J. *Terceira Revolução Industrial e Mundo do Trabalho*. In: *A Desordem do Trabalho*. São Paulo: Página Aberta, p. 69-158, 1995
- MONTAGNER, P. e BRANDÃO, S. M. C. *Desemprego novos aspectos de um velho problema*. São Paulo em Perspectiva. São Paulo, Fundação Seade, 10(1); 36-45, jan.-mar. 1996.

OCERGS. *Manual de orientação para a Constituição de Cooperativas*, 1996.

PASTORE, J. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. São Paulo, LTr. Editora, 1994.

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. e 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.

REZENDE, W. *Terceirização: a integração acabou?* Revista de Administração de Empresas, São Paulo: FGV. V.37, nº 4, p. 6-15, 1997.

RIFKIN, J. *O Fim dos Empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força de trabalho*. São Paulo : Makron Books, 1995. 348 p.

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

SINGER, P. *Desemprego e Exclusão Social*. São Paulo em Perspectiva 10 (1), p. 3-12, 1996.

SIQUEIRA NETO, J. F. *Direito do Trabalho e de Flexibilização no Brasil*. São Paulo em Perspectiva. V.11, n.1, p. 33-41, jan./mar. 1997.

VIEIRA, D. F. V. B. e HANASHIRO, D. M. M. *Visão Introdutória de qualidade de vida no trabalho*. Revista Gaúcha de Enfermagem, Porto Alegre, v.11, n.2. p.41-6, 1990.11.

BIBLIOGRAFIAS

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

DO CARMO, P. S. *As Cooperativas de Trabalho: Alternativas de Trabalho e Renda*. São Paulo: Moderna, 1998.

GIOSA, L. A. *Terceirização: Uma Abordagem Estratégica*. São Paulo: Pioneira, 5º ed. 1997.

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

Manual de Cooperativas: Publicado pela Secretaria de Fiscalização do Trabalho (Sefit)/Ministério do Trabalho, 1997.

MATTOSO, J. A. *Desordem do Trabalho*. São Paulo: Página Aberta, 1996.

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras. *Anuário Estatístico da Organização das Cooperativas do Brasil*. 1997.

OCERGS- Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul. *Manual de Orientação para a Constituição de Cooperativas*, 1996.

OLIVEIRA, J. *Consolidação das Leis do Trabalho – Comentada*. São Paulo. Saraiva, 1997.

PEREIRA, M. I.: *Cooperativas de Trabalho: O Impacto no setor de serviços*. São Paulo, Pioneira, 1999.

PÉRIUS, V. *Cooperativas de Trabalho: Manual de Organização*, Série Cooperativismo, Vol.32, Porto Alegre, 1997.

RIOS, L. O. *Cooperativas Brasileiras: Manual de sobrevivência e crescimento sustentável*. São Paulo: STS, 1998.

SARRAT, N. e MORAES, R. P. *Cooperativas de Trabalho – um diferencial inteligente*. Porto Alegre: Ipsis Litteris, 1997.

ⁱ 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.

ⁱⁱ Cooperados que estão prestando serviço na cooperativa.

ⁱⁱⁱ Cooperados que estão afastados da cooperativa por falta de serviço

^{iv} 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.