

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

LUCIANE LEHMKUHL SCHMIDT

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O IDEÁRIO COOPERATIVISTA: UM ESTUDO
DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE TRABALHO CATARINENSE.**

**FLORIANÓPOLIS
2005**

Luciane Lehmkuhl Schmidt

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O IDEÁRIO COOPERATIVISTA: UM ESTUDO
DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE TRABALHO CATARINENSE.**

**Dissertação apresentada ao Curso de
Pós-Graduação em Administração da
Universidade Federal de Santa
Catarina, como requisito parcial para a
obtenção do título de Mestre em
Administração.**

ORIENTADORA: Dra. VALESKA NAHAS GUIMARÃES

CO-ORIENTADORA: Dra. SUZANA DA ROSA TOLFO

**Florianópolis
2005**

Luciane Lehmkuhl Schmidt

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O IDEÁRIO COOPERATIVISTA: UM ESTUDO
DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE TRABALHOCATARINENSE**

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do título de Mestre em Administração, tendo como área de concentração: Comportamento e Organização e aprovada na sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina em 25 de fevereiro de 2005.

Prof. Dr. José Nilson Reinert
Coordenador do Curso

Apresenta à Comissão Examinadora integrada pelos professores:

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Valeska Nahas Guimarães
Presidente – Universidade Federal de Santa Catarina

Co-orientadora Prof^ª Dr^ª Suzana da Rosa Tolfo
Membro – Universidade Federal de Santa Catarina

Prof^ª Dr^ª Maria José Carvalho de Souza Domingues
Membro – Universidade Regional de Blumenau

**Ao meu querido filho Thiago,
que com amor e compreensão,
tornou este caminho possível de
ser trilhado.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter possibilitado chegar até aqui, pois sem fé e perseverança não teria como finalizar esta etapa de minha vida.

Ao Thiago e aos meus pais, pelo apoio em todos os momentos passados nos últimos dois anos.

A Profª Drª Valeska Nahas Guimarães que aceitou a orientação, seu apoio e suas contribuições para a realização deste trabalho.

A Profª Msc. Liane, C. Zanella, por todo o apoio recebido e suas orientações no estágio docência.

A Profª Drª Suzana da Rosa Tolfo, que aceitou a co-orientação, com suas contribuições na elaboração do trabalho.

A Profa Dr Maria José Carvalho de Souza Domingues, pela sua participação na Banca de Defesa do Projeto da Dissertação e pelas sugestões;

Ao dirigente da cooperativa pesquisada e aos associados entrevistados, que se dispuseram a cooperar com a viabilização deste estudo.

A todos os Professores (as), e colegas que compartilharam desta jornada, em especial aos amigos Clesar, Luciana, Daniela e Ângela que estiveram presentes em todos os momentos.

Aos integrantes do NINEIT.

A toda equipe do CPGA.

TUDO PONTO DE VISTA É A VISTA DE UM PONTO

Ler significa reler e compreender,
interpretar.
Cada um lê com os olhos que tem.
E interpreta a partir de onde os pés pisam.

Todo ponto de vista é à vista de um ponto.
Para entender como alguém lê, é
necessário saber como são seus olhos e
qual é sua visão de mundo.
Isso faz da leitura sempre uma releitura.

A cabeça pensa a partir de onde os pés
pisam.
Para compreender, é essencial conhecer o
lugar social de quem olha.
Vale dizer: como alguém vive, com quem
convive, que experiências tem, em que
trabalha, que desejos alimenta, como
assume os dramas da vida e da morte e
que esperanças o animam. Isso faz da
compreensão sempre uma interpretação.

Leonardo Boff

RESUMO

SCHMIDT, Luciane Lehmkuhl. **AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O IDEÁRIO COOPERATIVISTA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE TRABALHO CATARINENSE**. 2005. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Valeska N. Guimarães

Co-Orientadora: Prof^ª Dr^ª Suzana da Rosa Tolfo

Defesa: 25/02/2005

A presente dissertação tem por objetivo apresentar e discutir como são vivenciadas as relações de trabalho, analisadas em sua macro-instância política-econômica, e as políticas de recursos humanos numa cooperativa de trabalho, e de que forma afetam os valores e princípios inerentes ao ideário cooperativista. O interesse pela temática decorre dos reflexos da reestruturação produtiva sobre o trabalho na atualidade, principalmente através das formas de terceirização, implementadas mais intensamente nas cooperativas de trabalho e dos poucos estudos que contemplem a mesma problemática. Procuramos analisar as relações de trabalho através das políticas de recursos humanos; e a macro-instância política-econômica, através da terceirização, do desemprego, da precarização do trabalho e das condições de trabalho, frente aos valores e princípios cooperativistas. Utilizamos, para tanto, o método do estudo de caso, com uma abordagem qualitativa, num estudo exploratório/descritivo. Os dados foram coletados através da realização de entrevistas semi-estruturadas. Para a análise de conteúdo foram realizadas leituras verticais e horizontais. Verificou-se um descompasso entre o ideário cooperativista e a prática na organização pesquisada, entre os valores e princípios do cooperativismo e as relações de trabalho. Os cooperados e dirigentes desconhecem os valores e os princípios do cooperativismo, e não mantêm programas de educação e de capacitação voltados para uma maior conscientização do que é cooperativismo. As relações de trabalho não estão baseadas em solidariedade e democracia, estabelecendo relações capitalistas entre a organização pesquisada e seus cooperados. Não podemos ampliar o resultado deste estudo para outras cooperativas, mas propomos que outros trabalhos sejam realizados. Estes trabalhos podem divulgar os valores e princípios do cooperativismo e suas práticas democráticas de gestão, de forma a contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária.

Palavras-chave: relações de trabalho, valores e princípios cooperativistas, cooperativas de trabalho.

ABSTRACT

SCHMIDT, Luciane Lehmkuhl. **AS RELAÇÕES DE TRABALHO E O IDEÁRIO COOPERATIVISTA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA COOPERATIVA DE TRABALHO CATARINENSE**. 2005. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Valeska N. Guimarães
Defesa: 25/02/2005

This dissertation had the objective of presenting and discussing how the work relations are experienced, analyzed on their greatest political-economical level, such as the human resources' politics, in a work's cooperative, and how these questions affect the values and principles of cooperative ideal. The interest about the subject was originated from the productive restructurations' reflections on the work nowadays, mainly through the ways of outsourcing, which are mostly implemented in the work's cooperatives, and starting from the few studies about the subject. We searched to analyze the work relations and the greatest political-economical financial level, through the outsourcing, the unemployment and the work precarization and the work conditions, face to face to cooperative values and principles. We used the case study method, with a qualitative boarding with an exploratory/descriptive study. The data collection instruments were half-structuralized interviews. For the analysis of collect data content it was used vertical and horizontal readings. It was verified differences between the cooperative ideal and the practice of the organization which was studied. The cooperated people and managers do not know the cooperative values and principles and do not maintain education and capacitating programs to a greater conscience about what cooperativism is. The work relations are not based on solidarity and democracy, establishing capitalist relations between the organization which was researched and its cooperated people. We cannot broaden the results of this study to others cooperatives, but we propose that others studies were carried out. These studies can disseminate the cooperative values and principles and their democratic practices of management, in other that to contribute to a fairer and equaled society.

Key-words: work relations, cooperative values and principles, work's cooperative.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

QUADROS

QUADRO 1 - Os cooperados entrevistados e suas datas de filiação	57
QUADRO 2 – Perfil dos entrevistados.	57
QUADRO 3 – Categorias de análise.	61

LISTA DE SIGLAS E ABREVIACÕES

ACI – Aliança Cooperativa Internacional

ABCOOP – Associação Brasileira das Cooperativas

ASCOOP – Associação das Cooperativas de Santa Catarina

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

NINEIT – Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho

OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras

OCE – Organização das Cooperativas Estaduais

OCESC – Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina

OIT – Organização Internacional do Trabalho

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas empresas

SESCOOP/SC – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo em Santa Catarina

UNASCO – União Nacional das Associações Cooperativas

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	01
OBJETIVOS	05
JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	06
ESTRUTURA DO TRABALHO	08
1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
1.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA	10
1.2.A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO	17
1.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	25
1.3.1 A evolução das relações de trabalho no Brasil	25
1.3.2. O entendimento das relações de trabalho no Brasil	30
1.3.3. A macro-instância política-econômica	33
1.3.4. As políticas de recursos humanos	34
1.4 O COOPERATIVISMO	35
1.4.1 A origem das cooperativas	37
1.4.2 Conceitos, valores e princípios do cooperativismo	44
1.4.3 As cooperativas no Brasil	49
1.4.4 As cooperativas de trabalho	52
1.4.5 As cooperativas de trabalho em Santa Catarina	54
2 MÉTODO: A ESCOLHA DE UM CAMINHO	57
2.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	52
2.2 PROCESSO DE SELEÇÃO DA ORGANIZAÇÃO	59
2.2.1 Seleção dos sujeitos	60
2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	63
2.4 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS	64
2.5 DIFICULDADES E LIMITAÇÕES DA PESQUISA	66
3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS	67
3.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO	68
3.1.1 As políticas de recursos humanos	68
3.1.1.1 Suprimento	69
3.1.1.2 Aplicação	71
3.1.1.3 Manutenção	74
3.1.1.4 Desenvolvimento	78
3.1.1.5 Monitoração	81
3.1.2 A macro-instância político-econômica	83
3.1.2.1 Terceirização	83
3.1.2.2 Desemprego e precarização do trabalho	85
3.1.2.3 Condições de trabalho	89
3.2 VALORES E PRINCÍPIOS DO COOPERATIVISMO	90
3.2.1 Valores do cooperativismo	93
3.2.1.1 Democracia	93
3.2.1.2 Igualdade	96
3.2.1.3 Ajuda mútua e solidariedade	97

3.2.2 Princípios do cooperativismo	98
3.2.2.1 Livre acesso e Adesão voluntária.....	98
3.2.2.2 Controle, organização e gestão democrática.....	99
3.2.2.3 Participação econômica dos Associados.....	101
3.2.2.4 Autonomia e independência.....	102
3.2.2.5 Educação, capacitação e informação.....	103
3.2.2.6 Cooperação entre as cooperativas.....	102
3.2.2.7 Compromisso com a comunidade.....	103
CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	105
REFERÊNCIAS	112
APÊNDICES	119
APÊNDICE A – Roteiro básico para a entrevista semi-estruturada.....	120
APÊNDICE B – Roteiro básico para a entrevista com os dirigentes da cooperativa.....	123

APRESENTAÇÃO

Em meados do século XIX, em meio ao surgimento do capitalismo na Europa, aparecem as cooperativas, a primeira delas uma cooperativa de consumo, em Rochdale, no ano de 1844. As cooperativas tinham como proposta diminuir ou acabar com os desequilíbrios através da resistência à livre-concorrência, encontrada nas políticas liberais econômicas da época.

A parcela da população que pretendia mudança encontrou em Owen, Fourier e Saint-Simon os seus representantes. Também chamados de socialistas utópicos, eles acreditavam ter as repostas às dificuldades presentes. E alguns movimentos surgem na Europa e na América com a finalidade de realizar um “novo modo de vida”.

O crescimento da industrialização fez surgir os estudos de racionalização da produção, com destaque para Taylor em sua forma metódica de estudar os tempos e os movimentos que os trabalhadores levavam para realizar suas tarefas. Utilizando-se dos princípios propostos por Taylor, Ford cria um modo de produção em série, com linhas de montagem e estabelece o modo de produção e de consumo em massa. O padrão de produção taylorista/fordista predominou hegemonicamente durante o século XX, amparado temporariamente por um Estado¹ que atua como provedor e regulador do mercado para a vigência do sistema capitalista.

As transformações econômicas e sociais resultantes da crise ocorrida no paradigma taylorista/fordista, que prevalecia como base no modo de produção capitalista até os anos 70,

¹ Em conjunto com o crescimento dos salários diretos, nos países desenvolvidos, cresceu no pós-guerra o processo de constituição do Welfare State ou Estado de Bem Estar Social o que segundo DRAIBE apud MATTOSO (1995, p.44), constituiu-se “[...] na organização e produção de bens e serviços coletivos, na montagem de esquemas de transferências sociais, na interferência pública sobre a estrutura de oportunidade de acesso a bens e serviços públicos e privados e, finalmente, na regulação da produção e distribuição de bens e serviços sociais privados”.

e as alterações provocadas pela reestruturação produtiva, afetaram o trabalho, em especial a sua configuração formal e legal, que tinha como base o emprego com contrato formal numa dimensão mais flexível e, em alguns casos, precarizada.

Atualmente a visão de desenvolvimento é predominantemente econômica, tendo por base um mercado extremamente competitivo, globalizado, incerto e instável. Segundo Boff e Arruda (2002, p.12), “O mundo do capital coisificou o ser humano e deificou o dinheiro, o lucro, o capital e a técnica.”

No Brasil, as relações de trabalho sempre foram caracterizadas pela forma autoritária e paternalista vinculada diretamente ao Estado. Somente após os anos 1980, com a democratização e o fim da ditadura, os sindicatos começaram a se fortalecer. Ondas de greves gerais aconteceram e os acordos começaram a ser feitos nos locais de trabalho. Embora os sindicatos estivessem fortalecidos, não conseguiram regular os direitos e os acordos coletivos, de modo geral, e ficaram parcelizadas as negociações que contaram com a ação dos sindicatos de categoria para ampliar a luta.

As relações de trabalho estabelecidas com base no trabalho assalariado, e uma diversidade de outras modalidades surgidas, sofreram o efeito da reestruturação produtiva por que passaram as organizações para fazer frente à concorrência internacional deflagrada com a abertura de mercado a partir do governo Collor, nos anos 1990. Em luta contra o desemprego, ao trabalhador e aos movimentos sindicais couberam em muitos casos, a aceitação da flexibilização das relações de trabalho (CASTRO; DEDDECA, 1998).

A reestruturação produtiva, que tem como características o fechamento de fábricas, o enxugamento de suas estruturas, o *downsizing* e a terceirização da produção, trouxe para o atual contexto grandes transformações no mundo do trabalho. O mundo do trabalho teve como marca as demissões, os contratos informais e o crescimento da exploração do trabalhador, em conjunto com a precarização das relações de trabalho, decorrentes da desregulamentação

trabalhista no Brasil, traçando o cenário onde passam a ocorrer as novas modalidades de relações de trabalho.

As organizações, para competirem em um mercado globalizado, enxugaram suas estruturas e repassaram a terceiros atividades antes desenvolvidas em sua estrutura interna. A terceirização pode acontecer de duas formas: a primeira visa o estabelecimento de parceria com o subcontratado e busca a continuidade da qualidade dos serviços prestados; a segunda se volta, predominantemente, para a redução de custos com a força de trabalho, repassando para o terceiro o ônus da gestão da mão de obra.

A partir dos anos de 1990 cresceram a contratação dos serviços das cooperativas nos processos de terceirização, principalmente através das cooperativas de trabalho. As cooperativas, por estarem voltadas para a valorização do ser humano e da sociedade através de seu ideário, servem como uma oportunidade aos trabalhadores de se unirem e de fazer frente ao processo de exclusão social e de desemprego crescente, modificando as relações de trabalho predominantes na sociedade. O ideário é composto pelos valores e princípios do cooperativismo. Os valores do cooperativismo são a democracia, a igualdade, a solidariedade e a equidade. Os princípios são o livre acesso e a adesão voluntária; a participação econômica dos membros; a autonomia e a independência; a intercooperação; a educação, a formação e a informação; a gestão democrática e o compromisso com a comunidade.

Nos últimos três anos o movimento de crescimento das cooperativas de trabalho começou a se inverter e, pelo rigor da fiscalização, as cooperativas de trabalho em Santa Catarina vão deixando de existir. Os cooperados, em sua maioria, desconhecem o ideário cooperativista, conforme comprova o estudo anterior realizado pelo NINEIT. Neste contexto surge o interesse em investigar como acontecem as relações de trabalho nas cooperativas de trabalho em Santa Catarina.

A partir da temática apresentada, a pergunta de pesquisa que direcionou este estudo consiste em compreender: **de que forma as relações de trabalho, analisadas em sua macro- instância política-econômica, e as políticas de recursos humanos são vivenciadas em uma cooperativa de trabalho e como afetam os valores e princípios inerentes ao ideário cooperativistas?**

OBJETIVOS

Objetivo geral

Caracterizar as relações de trabalho, analisadas em sua macro-instância política-econômica e as políticas de recursos humanos, em uma cooperativa de trabalho, e suas implicações sobre os valores e os princípios presentes no ideário cooperativista.

Objetivos específicos

- Identificar os valores e os princípios presentes no ideário cooperativista, e como são reconhecidos e interpretados pelos dirigentes e pelos cooperados da cooperativa de trabalho, e pelos representantes da OCESC;
- Caracterizar as condições em que se expressam as relações de trabalho, analisadas em sua macro-instância político-econômica, e as políticas de recursos humanos na cooperativa estudada;
- Analisar como se expressam os valores e os princípios cooperativistas face às diferentes modalidades de relações de trabalho.

JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O contexto brasileiro, a partir dos anos de 1980, é caracterizado pelo crescimento do desemprego e do trabalho informal e precarizado. A visão predominante no mercado é de competitividade e de lucro, em detrimento do ser trabalhador, da qual decorreram profundas alterações nas relações de trabalho. A flexibilização das relações de trabalho, através de contratos terceirizados, o trabalho em tempo parcial, o banco de horas, dentre outros, permitiram promover o enxugamento da estrutura organizacional e repassar a subcontratados a realização de alguma tarefa ou a prestação de serviços.

O aumento do setor de serviços e a tendência à individualização das relações de trabalho levaram à perda e à alteração de alguns direitos garantidos aos trabalhadores nos anos anteriores, de intensa luta social. O novo modo de gestão mantém um discurso baseado na qualificação, na maior responsabilidade e na participação dos trabalhadores no processo produtivo. As cooperativas, por terem seus valores fundamentados em democracia, transparência, igualdade, ajuda mútua, solidariedade e equidade, e seus princípios como livre acesso, autonomia, gestão democrática, participação econômica do associado, intercooperação, compromisso com a comunidade e educação, permitem ao trabalhador não apenas a realização econômico-financeira, mas também a social.

Verifica-se, revendo a literatura, que novas discussões sobre a possibilidade de estabelecer relações de trabalho, de formas democráticas e solidárias, vêm em oposição a realidade do mercado competitivo e globalizado, que exclui e precariza. As diversas formas de associação, e em destaque as cooperativas, permitem aos trabalhadores vivenciar em formas mais justas e solidárias, e inserindo-os no mercado de trabalho.

A escolha das cooperativas de trabalho como foco do presente estudo, surgiu da análise de alguns trabalhos realizados no NINEIT², bem como da verificação do descompasso entre o ideário cooperativista e o trabalho em algumas das cooperativas no mercado de Santa Catarina, junto ao fato de considerar como este estudo um tema inédito e atual. A curiosidade em conhecer com mais profundidade os processos de terceirização, que a pesquisadora vivenciou em seu local de trabalho, juntamente com a importância da construção de um referencial teórico que contribua para outras pesquisas, motivaram a decisão final do tema a ser pesquisado.

Num primeiro momento a pesquisa foi direcionada para as cooperativas de trabalho, por representarem diretamente as questões já descritas. Mas, quando do início dos contatos para a realização da pesquisa de campo, verificou-se tratar de um “tabu”, de um tema que suscita a desconfiança das organizações contatadas e que impediria a continuação das etapas seguintes. Em consequência, a pesquisa foi realizada numa cooperativa de trabalho que na época se encontrava em processo de mudança na sua classificação quanto ao tipo de cooperativa.

Apesar de muitos estudos e publicações no âmbito da economia solidária versarem sobre cooperativas, poucos são os de natureza qualitativa que aprofundam o tema e analisam alguns aspectos pouco explorados, como o das relações de trabalho face aos valores e princípios professados. As principais teorias sobre relações de trabalho, apresentadas aqui nas suas instâncias de políticas de recursos humanos e de macro política econômica, trata-se sob a ótica da terceirização, do desemprego, da precarização e das condições de trabalho

² Os principais trabalhos são: “Autogestão como estratégia de sobrevivência organizacional e dos trabalhadores: Mapeamento de Empreendimentos autogeridos e estudos multi-setoriais no Estado de Santa Catarina” (GUIMARÃES; CASAGRANDE; KOROSUE; CASTRO; SEVERO, 2001), e “Cooperativas de trabalho: Forma de Autogestão Flexibilização e Precarizada?” (GUIMARÃES; PICCININI; OLIVEIRA; KOROSUE, 2003).

relacionadas às teorias sobre valores e princípios inerentes ao ideário cooperativista, fazem analisar sua relação com a prática numa organização cooperativa.

ESTRUTURA DO TRABALHO

A temática apresentada neste estudo será tratada de acordo com os tópicos a seguir, a partir do problema de pesquisa e dos objetivos propostos.

No primeiro capítulo uma introdução contemplará o tema e o problema da pesquisa, os objetivos e a justificativa para a realização da pesquisa.

O segundo capítulo trata dos pressupostos teóricos a partir da reestruturação produtiva na sociedade contemporânea. As teorias que discorrem sobre a flexibilização do trabalho, marcada principalmente pela terceirização, nos remetem ao estudo das relações de trabalho no Brasil. As cooperativas de trabalho, como forma de organização estudada, estão contempladas nas teorias que tratam sobre o cooperativismo, seus conceitos, sua história no Brasil e os valores e princípios que fundamentam o ideário cooperativista.

O terceiro capítulo trata do caminho escolhido pela pesquisadora para conduzir todo o processo de pesquisa, informando qual a organização escolhida, de que forma foi delineada a pesquisa, quais os instrumentos e técnicas utilizados na coleta de dados, quem foram os sujeitos da pesquisa e como foram analisados os dados.

O quarto capítulo trata da apresentação dos dados coletados e de discuti-los levando-se em consideração as relações de trabalho, na macro-instância política econômica e na instância das políticas de recursos humanos frente aos valores e princípios presentes na cooperativa em estudo.

As conclusões do estudo e as considerações finais foram elaboradas de acordo com os tópicos anteriores e descritas no quinto capítulo. E, para a finalização deste trabalho, apresentamos as obras utilizadas como referências, no último capítulo.

1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E O TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

A crise ocorrida no fim dos anos de 1960 e no início dos anos de 1970, provocou ajustes macroeconômicos e um movimento de reestruturação industrial. O reflexo da modernização ocorrida nos anos 1980, em resposta à crise anterior, elevou os ganhos com a produtividade e fez emergir um novo padrão tecnológico e, conseqüentemente, mudanças na organização e nos processos de trabalho (MATTOSO, 1995).

Os novos processos de trabalho substituem e/ou se mesclam com o padrão taylorista/fordista caracterizado pelo cronômetro e pela produção em série e de massa. Este novo modelo se caracteriza pela flexibilização da produção e de novos modos de adequação da produção ao mercado, visando o aumento da produtividade, conseqüência da desconcentração industrial e de um padrão de gestão da força de trabalho flexibilizado (ANTUNES, 2002).

A nova fase do capitalismo, segundo Viegas (2002), é marcado pela convivência entre os modos de produção taylorista e fordista, caracterizados pela padronização de produtos e de processos e de novos padrões mais flexíveis dentro de um contexto incerto.

Para Laranjeira (1999) a competição global e a inovação tecnológica realizada de forma intensa, através de tecnologias de base microeletrônica, formam o contexto onde se implementam e se difundem as novas formas de produção. Para alguns autores estas formas são rupturas do modelo fordista, consideradas como um pós-fordismo, e para outros uma continuidade com nova aparência, conhecida como neofordismo. A autora, citada

anteriormente, trata a competitividade do modelo japonês como o responsável por mudanças no modo de produção fordista. A crise do fordismo é resultado de vários fatores como o aumento do capital desregulado no mundo, o aumento nos custos de produção resultante da crise do petróleo, o fim da base de financiamento do Estado de Bem-Estar, o fim da guerra fria, a recuperação das economias japonesa e alemã e a ativação da concorrência internacional (VIEGAS, 2002; CORRÊA, 1999).

Para Kovács (2003) o desencadeamento da reestruturação produtiva decorreu da concorrência de mercado, em que os investimentos em longo prazo, substituídos pela rentabilidade do capital de curto prazo, resultam em especulação. Esta especulação faz com que as organizações reduzam seus custos do trabalho, através da diminuição do contingente de trabalhadores efetivos e do aumento dos flexíveis, e provoquem o deslocamento da empresa e de tarefas para regiões onde o custo da força de trabalho é menor, com o objetivo de produzir cada vez mais e de forma eficaz. Estes fatores e o incremento tecnológico, como a robótica, a automação e a microeletrônica, ocorrido nos últimos vinte anos, somados à globalização, fez surgir nova fase do capitalismo.

Viegas (2002) nomeia esta fase de reestruturação produtiva. A reestruturação produtiva é, para o autor, caracterizada por mudanças na produção, basicamente o modo de produção japonês conhecido como *toyotismo*, somadas às novas tecnologias de informação; e, de outra maneira pela interação entre produção e organização dessa produção, realizada entre empresas e entre o Estado e as empresas. Para garantir a lucratividade, foram implantadas mudanças institucionais e organizacionais nas relações de trabalho e de produção, em conjunto com um novo papel do Estado e das instituições financeiras, o que é entendido por Corrêa (2002) como reestruturação produtiva.

Para a autora, as alternativas encontradas para o fordismo, inseridas num mercado instável e competitivo, têm, como base, as mudanças no processo de trabalho das

organizações e a introdução de uma tecnologia de base microeletrônica. Esta nova tecnologia³ permite uma maior e mais rápida adaptação, de acordo como o mercado, para produzir pequenas ou grandes quantidades, num tempo reduzido de produção. Este processo de reestruturação da produção e do trabalho, segundo Antunes (2002), visava dotar o capital de instrumentos necessários à sua expansão. O capital, então, em resposta à crise, inicia um processo de reorganização em sua ideologia e em sua política de dominação, marcado pelas privatizações, pelo surgimento de uma política neoliberal, pela desregulamentação dos direitos trabalhistas e pela desmontagem do sistema produtivo estatal, encontrando nos governos de Reagan e Thatcher seus maiores incentivadores.

A difusão mundial do modelo japonês teve como contraponto o modelo sueco, ou *volvoísmo*, e o modelo italiano, ou “Terceira Itália” (XAVIER S^o, 1999). O estudo feito por Sabel e Piore, na região da Terceira Itália, deu origem ao termo “especialização flexível”, que determina um novo paradigma produtivo. Por especialização flexível entende-se a experiência de um novo modo de produção em que o desenvolvimento tecnológico está associado à desconcentração produtiva em pequenas e médias empresas, servindo um mercado regionalizado. Este padrão vem contrapor a produção em série e em massa e buscar, na flexibilização, a eliminação da alienação no trabalho. As críticas a este estudo sustentam ser impossível sua generalização e que sua aplicação resulta na intensificação do trabalho. Conforme Murray⁴ (apud ANTUNES, 2002), a fragmentação do trabalho e a descentralização da produção ocorrida na Itália visava destituir o trabalhador de sua autonomia e coesão através da intensificação do controle e da exploração.

³ A tecnologia na sociedade industrial é, para Corrêa (1991, p.253), “o conhecimento científico transformado em técnica, que, por sua vez, irá ampliar a possibilidade de produção de novos conhecimentos científicos”. A autora define a tecnologia de produto como a tecnologia incorporada à mercadoria, podendo fazer também parte de um processo tecnologia de processo. As tecnologias físicas englobam desde ferramentas até robôs. As tecnologias de gestão englobam técnicas instrumentais, como o estudo de tempo e movimento, até técnicas ideológicas e comportamentais.

⁴ MURRAY, F. *The decentralisation of Production –The Decline of the Mass-Collective Worker?* N°19 Londres: Capital&Class, 1983.

Antunes (2002) ressalta a crítica que Clarke⁵ apud Antunes (2002) faz à reestruturação pós-fordista, considerando como algo já conhecido e próprio do capitalismo. Os críticos a estes autores (idem, 2002), como Coriat, entendiam ser a reestruturação pós-fordista empiricamente irrealizável e de difícil generalização, por se basear num mercado instável e segmentado. Clarke relata que o resultado seria a intensificação do trabalho e que consistia num meio de desqualificá-lo e desorganizá-lo, não universalmente aplicável. Frank Annunziato comenta que Piore e Sabel entendem a produção artesanal como um meio necessário para a preservação do capitalismo. Além das críticas destes autores questionava-se a influência deste processo na autonomia e na coesão dos operários.

Foi Bagnasco⁶ apud Antunes (2002) que chamou a região industrial do centro-norte da Itália de “Terceira Itália”, procurando diferenciá-la da região agrícola no centro-sul. Das regiões que compõem a Terceira Itália são destaques o Vêneto, a Toscana, as Marcas e a Emilia-Romagna. Na década de 70 esta região obteve as mais altas taxas de crescimento no número de indústrias e possibilitou o incremento da renda *per capita* para a maior parte do país. A região não possuía grande experiência de produção em massa, mas uma tradição de produção artesanal caracterizada por uma cultura homogênea e uma política consensual possibilitando o surgimento de uma rede formada por pequenas e médias empresas industriais que flexibilizaram os processos e relações de trabalho para se lançar no mercado internacional (XAVIER S^o, 1999).

O volvoísmo, ou “modelo sueco”, conforme Xavier S^o definiu, busca romper o padrão taylorista/fordista através de inovações na organização do trabalho e por ser um modo alternativo ao crescimento do modelo toyotista. As diversas experiências em empresas automotivas, como Saab/Scania e Volvo, através da implantação de inovações transformando a estrutura arquitetônica das fábricas, vieram substituir as linhas de montagem por sistemas de

⁵ CLARKE, S. Crise do Fordismo ou Crise da Social Democracia. São Paulo: Lua Nova, 1991.

⁶ BAGNASCO, A. Tre Italie: la problemática territoriale dello sviluppo italiano, Bologna: Il Mulino, 1977.

transportes de peças feitos por veículos automatizados, resultando em maior facilidade para o trabalho em equipe. Uma maior preocupação com a democratização do trabalho foi empreendida através do incentivo à autonomia e à intervenção na produção pelos trabalhadores (GUIMARÃES, 1995; LEITE, 2001).

Laranjeira (1999, b) ainda cita as características destacadas por Berggren⁷ (apud ANTUNES, 2002), como a vinculação das mudanças organizacionais à produção, o incremento da autonomia organizacional através do poder de decisão do trabalhador, a alteração da supervisão de controle para coordenação e o envolvimento do sindicato no desenvolvimento do projeto do produto e do processo.

As principais mudanças no mundo do trabalho foram provocadas pelo toyotismo, tendo como características a desconcentração industrial, o surgimento de novas técnicas de gestão do trabalho como os Círculos de Qualidade a “gestão participativa” e o movimento pela Qualidade Total, em conjunto com a desregulamentação e a flexibilização dos direitos do trabalho (idem, 2002).

Conforme Laranjeira (1999, a), para os teóricos do pós-fordismo o mercado já não comporta produtos padronizados, sendo necessário a flexibilização da produção como resposta rápida às mudanças de mercado. A produção flexível demanda novas tecnologias e novas formas de gestão da força de trabalho, por meio do trabalho em equipe, polivalência, multifuncionalidade, círculos de controle de qualidade. O perfil desejado é um trabalhador mais qualificado, flexível, responsável e envolvido com a produção. Para os neofordistas, representados pela escola francesa de regulação, as alterações propostas estariam inseridas dentro de uma crise do capitalismo demonstrada através do esgotamento e da incapacidade do modelo fordista de gerar incremento na produtividade, mantendo os princípios básicos de separação entre concepção e execução.

⁷ BERGGREN, C. *Alternatives to lean production. Work organization in the Swedish auto industry*. Ithaca: ILR Press, 1992.

O surgimento do toyotismo, de acordo com Coriat (1994), decorreu de fatores inseridos num contexto de caos produtivo nas fábricas da Toyota, no Japão. O toyotismo tem como características a exigência de um trabalhador habilitado em operar diversas máquinas, adaptando para a indústria automobilística japonesa a experiência do setor têxtil; o aumento da produção em resposta à crise financeira que não acarretou incremento no número de trabalhadores contratados; a importação da técnica de gestão utilizada nos supermercados dos Estados Unidos, originando o Kanban; e a expansão para as empresas subcontratadas e fornecedoras do método Kanban.

As transformações no mundo do trabalho afetam diretamente o ser trabalhador. Ao trabalhador, no toyotismo, é posto um novo ideário, formador de uma nova lógica que sintoniza com o pensamento neoliberal que, através de formas manipuladoras, propõe o envolvimento e a participação, conforme Coriat (apud ANTUNES, 2002).

O toyotismo caracteriza-se por buscar a flexibilização da produção e da organização do trabalho, e a horizontalização da produção. Os métodos e as técnicas, como trabalho em equipe, Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), Qualidade Total (QT), *just in time* (JIT), *Kanban*, são repassados para os fornecedores e para os subcontratados. O trabalhador necessita ser mais qualificado para poder operar e trabalhar num contexto de grandes e rápidas mudanças tecnológicas e de gestão, onde a polivalência, a multifuncionalidade e o trabalho em equipe são exigências não só para o trabalhador vinculada à indústria, mas também aos subcontratados e aos fornecedores (idem, 2002).

Enquanto no taylorismo/fordismo se desconsiderava o saber do trabalhador, o toyotismo passou a incorporá-lo ao modo de produção. Os trabalhadores polivalentes devem executar tarefas variadas e dar sua contribuição para a resolução de problemas e para as melhorias (VIEGAS, 2002).

Como consequência houve a diminuição dos postos de trabalho nas indústrias e o aumento do setor de serviços que incorpora a mesma lógica da indústria. Apesar de o modelo ter nascido numa cultura e realidade japonesa, alguns de seus pontos foram disseminados para os outros países e, muitas vezes, adaptados sem considerar as mudanças nos contextos produtivos (ANTUNES, 2002).

O acirramento da competitividade, para o mesmo autor, trouxe para as organizações uma lógica de curto prazo. Para tanto, algumas organizações se transferiram para outros países ou regiões, garantindo, assim, a redução do custo da mão-de-obra e os incentivos econômicos, deixando marginalizado todo um contingente de trabalhadores. A tendência, quando da horizontalização, é manter uma estrutura enxuta e estável responsável pelas operações fundamentais da empresa e subcontratar, através de terceirizações, trabalho domiciliar, trabalho por tempo determinado de trabalhadores para executarem os demais produtos/serviços. Aos trabalhadores estáveis é exigida maior qualificação, horas-extras, aumento da responsabilidade e intensidade na produção. Aos demais resta um cenário marcado por precariedade e exploração, responsabilizando o trabalhador por sua qualificação e por sua empregabilidade.

O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras (idem, 2002, p.36).

Um das implicações das metamorfoses do trabalho são encontradas na grande massa de desempregados, fruto do avanço científico e tecnológico, que, por um lado, produziu a diminuição do tempo de trabalho do homem e conseqüente diminuição da mão-de-obra humana, e por outro lado, aumentou consideravelmente o tempo de trabalho não substituído por máquinas ou robôs. O desemprego estrutural atinge escala global em função do quadro recessivo, da automação, da microeletrônica, do trabalho temporário, subcontratado, terceirizado e vinculado à economia informal. Outra implicação se refere à qualificação para

os trabalhos mais intelectualizados e de gerência e à desqualificação da grande massa trabalhadora em serviços terceirizados no mercado informal.

Decorre destas transformações sociais o surgimento do debate da questão do fim do emprego e do aumento do desemprego estrutural.

1.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO

O Estado, as empresas e os indivíduos têm, dentro das transformações passadas pelo capitalismo, aceitado como verdade absoluta o que Mattoso (1995) denomina de “concorrência desregulada”. Os efeitos desta concorrência podem ser vistos nas economias, na sociedade e nos mercados de trabalho. Segundo o autor, esta nova ideologia evangelizadora começou no Brasil, através das mudanças ocorridas nos anos 1990, no governo Fernando Collor, e foram aprofundadas com o Plano Real. Desde então o mundo do trabalho passou a ser caracterizado por altas taxas de desemprego, insegurança, precarização do trabalho, reduções salariais e elevação da jornada de trabalho, provocando uma desordem do trabalho (MATTOSO, 1995).

De acordo com Rifkin (2001), as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano pelas máquinas. A questão social do desemprego foi tratada pelos governos, durante a grande depressão americana nos anos 30, com a redução da jornada de trabalho. A tendência atual é a substituição dos seres humanos em todas as atividades econômicas por novas tecnologias baseadas no computador. Enquanto estas tecnologias poderiam ser libertadoras, dotando homem de mais tempo livre para se dedicar ao lazer, confirma-se uma expectativa nebulosa, com o crescente desemprego e com as crises econômicas e sociais. Aos trabalhadores que permanecem com vínculos empregatícios é demandado um aumento no número de horas trabalhadas e na intensidade do trabalho a ser

executado. Nas outras revoluções industriais o trabalhador demitido era absorvido por novos setores, enquanto para o autor, atualmente o único setor emergente é o de conhecimento.

Albornoz (1986) relata que o sonho do ser humano se libertar do trabalho torna-se teoricamente possível após a invenção dos computadores, no terceiro estágio da revolução industrial. Quando Lafargue (1999) publicou sua obra “O direito à preguiça”, pretendeu demonstrar que a centralidade imposta pela sociedade capitalista ao trabalho torna-se um terrível flagelo para a humanidade. Para o autor bastariam três horas de trabalho por dia para a produção das necessidades básicas ao ser humano, restando as outras para o ócio. Entretanto, o tempo de trabalho não pertence ao trabalhador, mas às empresas que o flexibilizam e que demandam a força de trabalho de acordo com o mercado. Torna-se difícil manter uma sincronicidade entre o tempo de trabalho e os demais tempos para o lazer, para a cultura e para a família (KOVÁCS, 2003).

Para Liedke (1999) o trabalho como transformação da natureza, na sociedade capitalista contemporânea sofre uma metamorfose para um trabalho imaterial, fundamentado na informação, com uma conotação intelectual, em oposição ao trabalho físico e manual.

Neste aspecto, Antunes (2002) comenta que no capitalismo contemporâneo houve uma substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, tendo como consequência a “desproletarização do trabalho industrial”, ou seja, a diminuição da classe operária industrial tradicional e a expansão do trabalho assalariado, principalmente no setor de serviços. A “sociedade dual” convive com trabalhadores com contratos de trabalhos formais com maiores qualificações e com os “subproletários” que se caracterizam pelo trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, terceirizado e vinculado à economia informal. O resultado disto provoca o crescimento do desemprego estrutural.

Entre o factores que provocam a crise do emprego, têm particular importância a globalização da economia com a preponderância do capital financeiro, a difusão das tecnologias de informação e comunicação, a nova divisão internacional de trabalho, a preponderância da política econômica neoliberal, a reestruturação das empresas na lógica da racionalização flexível, bem como o desequilíbrio de forças no mercado de trabalho e nas relações laborais (KOVÁCS, 2003 p.1).

Como resultante das políticas adotadas face à concorrência, as empresas buscam cortes de pessoal, aumento da jornada de trabalho, e o fim do contrato coletivo de trabalho, atrelando os salários aos méritos individuais, e transferem a outras menores, ou para empresários terceirizados e autônomos, o que não é rentável em sua produção. Estas empresas menores contratam em condições precárias. A concorrência desregulada leva as empresas a buscarem os países e as regiões com políticas de menores salários, condições precárias de trabalho, menor participação sindical e maior flexibilidade na contratação (MATTOSO, 1996).

Kovács (2003) considera o fim do trabalho assalariado e o nascimento do trabalho flexível como decorrente do modelo de flexibilização neoliberal. Os trabalhadores flexíveis são responsáveis pelas suas contratações, sejam elas para prestar um serviço ou realizar uma tarefa, e pelo gerenciamento de suas carreiras. Para a autora os críticos ao modelo neoliberal consideram que os trabalhadores passaram a assumir os custos e riscos, o que antes era responsabilidade do empregador. Os problemas em longo e médio prazo podem refletir na competitividade da empresa, no resultado da perda do poder de antecipação e na reação da organização, o que é possível apenas com a experiência profissional.

Para Harvey (1992) a classe trabalhadora está segmentada em trabalhadores periféricos e em trabalhadores centrais. Os trabalhadores centrais, em diminuição, permanecem em tempo integral nas empresas, têm maior segurança no trabalho, são mais adaptáveis, flexíveis e com disponibilidade para a mobilidade geográfica entre setores, regiões ou países. O grupo dos trabalhadores periféricos se divide em dois: os de tempo integral e os flexíveis. São considerados trabalhadores periféricos com tempo integral todos os que dispõem de habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho e caracterizam-se pela

alta rotatividade no trabalho. Os flexíveis são todos os trabalhadores empregados em tempo parcial com empregos casuais, os que são contratados por tempo determinado, os temporários e os subcontratados. Este último grupo de trabalhadores, na maior parte, recebe treinamento com subsídios governamentais e não possuem segurança no emprego.

Para Reisdorfer (2000), ao analisar as origens da flexibilização nas organizações, deve-se considerar: a necessidade de sobrevivência econômica da organização, a necessidade de modernização tecnológica e as formas de flexibilização das relações de trabalho, para não provocar a precarização das condições de vida e de trabalho do ser trabalhador.

A flexibilidade do trabalho tem duas faces. De acordo com os preceitos neoliberais, representa uma forma do trabalhador tornar-se competitivo e de se realizar profissionalmente. Para os críticos torna-se um instrumento na mão do capitalista para aumentar os lucros e transformar o trabalho em tortura e flagelo (BRESCIANI, 1998).

No Brasil, conforme Bresciani (1998), a flexibilização do trabalho é utilizada como sinônimo de desregulamentação, e uma de suas formas é a terceirização. A terceirização acaba por absorver os trabalhadores que antes eram gerenciados por admissão e demissão conforme a flutuação do mercado, de forma que os custos pela contratação serão determinados por um contrato de prestação de serviços entre contratante e contratada, retirando o poder de negociação dos sindicatos. Os esforços legais e institucionais feitos pelos sindicatos para combater a precarização do trabalho via terceirização foram invalidados.

A flexibilização das relações de trabalho, caracterizada como sendo terceirização⁸, é uma prática antiga, que segundo Leiria (1993, p.24), surgiu nos Estados Unidos, afirmando-se com o desenvolvimento da indústria.

⁸ A terceirização surgiu durante a Segunda Guerra Mundial, onde as forças aliadas delegaram para as empresas algumas atividades de suporte à fabricação de armamentos, ficando apenas com as principais atividades (CAVALCANTI JR., 1996; SILVA, 1997).

Para Cavalcanti Junior (1996) a continuidade e a consolidação deste processo originou nova técnica administrativa chamada de *downsizing*, caracterizado pelo enxugamento da estrutura organizacional, e *outsourcing*, que representa o descarte das atividades não rendosas e o repasse para outras empresas. No Brasil, seu surgimento ocorreu com as montadoras de automóveis, nos anos de 1950, visando a redução de custos através da contratação de serviços de terceiros.

De acordo com Silva (1997), as mudanças organizacionais fomentadas pela competitividade levaram as empresas a adotar o sistema de produção enxuta (*lean production*) concentrando o foco no seu negócio principal (*core business*) e transferindo para terceiros as atividades que pouca relação tinham com o produto final. Os terceiros passaram a ser parceiros responsáveis pela qualidade, pelos custos e pela competitividade de seu negócio principal. O fator determinante deste processo não poderá ser apenas os custos. Algumas empresas acabaram apenas copiando o modelo, sem buscar uma adaptação do conceito para o seu contexto, gerando resultados negativos e colocando em risco a competitividade da empresa.

Quando a empresa transfere atividades e tarefas a terceiros (pessoas físicas ou jurídica), mantendo o seu foco nas suas atividades-fins, ou seja, naquela que justifica sua presença no mercado, ocorre a terceirização (DAVIS, 1992).

Cavalcanti Junior (1996, p.10) conceitua terceirização como “[...] um processo através do qual uma empresa repassa a outra empresa um determinado serviço ou a produção de um determinado bem, objetivando alcançar maior qualidade, produtividade e redução de custos”.

O conceito assume, para Silva (1997), nova forma de acordo com o estágio das empresas no Brasil:

[...] terceirização é a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenha esta atividade terceirizada como sua atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e ganhando competitividade (idem, 1997, p.30).

O processo de terceirização, para Salerno (2001), pode ser realizado em três tipos não excludentes. A primeira possibilidade se refere à terceirização da atividade produtiva, ocorrendo quando a empresa deixa de produzir e passa a comprar diretamente do fornecedor. Outra forma possível se refere aos serviços de apoio à produção serem contratados de outras empresas, como vigilância, jardinagem, limpeza, etc. . A terceira possibilidade resulta na sublocação da força de trabalho, diretamente vinculada à atividade produtiva, através de uma “agenciadora” de mão-de-obra de trabalhadores que mantêm vínculo com a contratada.

A terceirização do trabalho pode se dar de várias formas: contrato por tempo determinado; empreitada e subempreitada; locação de serviços, como o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o serviço doméstico não regulamentado em lei especial, o trabalho de pessoas jurídicas; o trabalho temporário; as atividades de vigilância e de segurança; as atividades de limpeza e de conservação; o trabalho a domicílio; a intermediação de mão-de-obra através de sindicatos profissionais; a representação comercial; a concessão mercantil; a franquia; o contrato de fornecimento; a assistência técnica; os serviços de informática e de processamento de dados; e as cooperativas (CAVALCANTI JUNIOR,1996).

A abordagem deste tema é extremamente polêmica, marcada pela existência de duas correntes. A primeira segue o pensamento capitalista, baseado em políticas neoliberais e sustenta que, para o crescimento econômico, a modernidade e a competitividade, se faz necessária a flexibilização das relações de trabalho através da terceirização de suas atividades meio, garantindo assim a redução dos custos trabalhistas, o aumento da qualidade do produto ou serviço, com trabalhadores de maior qualificação e comprometimento, dentre outros.

O enxugamento da mão-de-obra que não significa, de forma alguma, aumento de desemprego na comunidade, fica logo visível com a simplificação administrativa, a economia de recursos, o investimento na especialização e, como resultado final, aumento da produtividade e, até mesmo, uma qualidade superior no produto (LEIRIA, 1993, p.22).

Com o aval da legislação trabalhista é possível executar essas contratações sem ônus legais.

[...] sendo o terceiro uma empresa comprovadamente idônea, o Judiciário entende que, se não há lesão econômica ao empregado do terceiro e se são atendidos os demais direitos trabalhistas, a contratação reveste-se de legalidade (idem, 1993, p.33).

O fornecimento desta “mão-de-obra” poderá ser feito através de empresa prestadoras de serviços ou de empresas de trabalho temporário.

Em contraposição, há pesquisadores que consideram que o mercado de trabalho, para se adaptar mais rapidamente às mudanças, pode contratar e demitir as pessoas sem aumentar os seus custos, o que resulta em precarização das condições de trabalho. Para Viegas (2002) criou-se uma estratificação nas organizações, onde convivem trabalhadores contratados com jornada integral ao lado de subcontratados, contratados temporários e trabalho parcial.

Utilizada como estratégia para o aumento da produtividade, para a redução de custos, para a troca de custos fixos por variáveis, e para a utilização de tecnologias avançadas sem o investimento pertinente, a terceirização significa a compra de serviços e/ou bens fora da organização que não são parte do negócio principal. Para que o crescimento da terceirização não esteja acompanhado por precarização das relações capital-trabalho e das condições de trabalho, é importante que a organização escolha empresas para terceirizar as atividades que não façam parte do negócio principal, e que a gerência opte por um processo que não esteja vinculado à diminuição de despesas com a folha de pagamento através da eliminação dos benefícios. O fato de apenas diminuir o contingente de trabalhadores para reduzir custos, acaba provocando uma precarização do emprego com a diminuição da estabilidade para o terceirizado e com a perda de conquistas sindicais anteriormente adquiridas. E as contratações para exercer empregos temporários traz para o ambiente organizacional o relacionamento de dois segmentos de força de trabalho com diferenças salariais, de identidade profissional e de motivação (TOMEI, 1996).

Vem ocorrendo no Brasil um processo inverso ao citado anteriormente, em que a organização, buscando reduzir custos em curto prazo, acaba terceirizando as atividades fins. Em estudo sobre os impactos da terceirização nas grandes organizações no Estado de Minas Gerais, Valença e Barbosa (2002, p.164) definem como fatores preponderantes, na escolha pela terceirização, “a diluição dos custos diretos e indiretos; a elevação do nível de eficiência dessa atividade, pela sua execução terceirizada; e a manutenção de um nível mínimo aceitável de lealdade à empresa, por parte dos novos executores das atividades terceirizadas”. As empresas procuram se adequar ao mercado mantendo uma posição competitiva, fazendo uso da terceirização como uma estratégia de gestão e uma opção de modernização. Verificaram que a maior parte das terceirizações estava ligada à atividades não inerentes ao negócio principal das empresas, mas que se fazia necessário o estabelecimento de uma parceria com a empresa contratada, através do investimento no desenvolvimento e da capacitação do terceiro, de acordo com o desejado pelo contratado. Algumas empresas terceirizaram para ex-empregados, enfrentando inicialmente problemas de resistência. Outros fatores decorrentes deste processo foram: dificuldade de parceria pelo distanciamento entre o serviço oferecido e as expectativas do contratante, redução de custos, o medo de demissão dos trabalhadores formais, o choque cultural, a perda das condições de trabalho existentes anteriormente, observando-se um descompasso entre a busca do lucro e da produtividade com a cultura organizacional da empresa baseada no emprego seguro e estável.

Pesquisas feitas pelo DIEESE em 1993, conforme ressalta Leite (1994), vêm demonstrar a relação existente entre terceirização e precarização das condições de trabalho. Segundo a autora, o trabalhador formal integrante das empresas contratantes tem maiores salários e benefícios que o trabalhador das empresas terceirizadas, constatando-se ausência de equipamentos de segurança, locais de trabalho mais insalubres nas empresas terceirizadas,

contratos feitos sem registro em carteira com uma jornada maior dos terceirizados, que detém menor qualificação em relação ao trabalhador da empresa contratante.

Diante deste quadro, e somada a exclusão de um grande contingente de trabalhadores, as relações de trabalho sofreram profundas modificações.

1.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

O mercado de trabalho no Brasil é caracterizado por sua heterogeneidade, pelo crescimento do desemprego e da precarização das ocupações (DAL RI, 1999).

[...] Assim, as grandes empresas continuam a manter (ou mesmo a ampliar) sua participação nos mercados, sem o correspondente aumento da sua atividade produtiva direta. A concentração e oligopolização dos mercados de produtos é acompanhada de uma desconcentração e fragmentação do mercado de trabalho, onde formas de ocupação bastante diferenciadas vão ganhando espaço em detrimento do trabalho assalariado (CASTRO, DEDDECA, 1998, p.13).

O estudo das relações de trabalho permite analisar o desenvolvimento das relações sociais, econômicas e políticas no âmbito da organização a ser estudada. Neste estudo serão pesquisadas as relações de trabalho vivenciadas nas cooperativas organizadas sobre os princípios e os valores estabelecidos e inerentes ao ideário cooperativista. Para tanto, faz-se necessário o conhecimento de seus conceitos, suas origens e as formas de análise.

1.3.1 A evolução das relações de trabalho no Brasil

As relações sociais, conforme Motta e Vasconcelos (2002), sempre tiveram por base a autoridade tradicional dos senhores feudais, nobres e patriarcas que imprimiam um caráter autoritário e pessoal às relações de trabalho. Neste contexto a vida em família se confundia com a vida no trabalho. No final da Idade Média, com os mestres-artesãos e suas corporações de ofício, os trabalhadores se sujeitavam aos humores e arbitrariedades de seus empregadores,

pois não havia separação entre o público e o privado, e as relações de trabalho eram estabelecidas com base no clientelismo e no protecionismo. O surgimento do absolutismo, com o poder do rei apoiado pela burguesia mercantil e pela indústria manufatureira, veio substituir as corporações e regulamentar a “aprendizagem dos trabalhadores industriais, as condições de emprego e a alocação da força de trabalho nos diversos tipos de ocupação” (MOTTA, VASCONCELOS, 2002, p.25).

Na Inglaterra do século XVIII, as relações trabalhistas, sem qualquer uma regulamentação, eram marcadas pela desigualdade e pelo sofrimento dos trabalhadores com as condições de trabalho. As condições precárias de trabalho, a partir da revolução industrial, levaram os trabalhadores a se organizarem fazendo surgir os primeiros sindicatos e também as primeiras reações com greves. Com o surgimento da Administração Científica, a autoridade passou ser a racional-legal e as relações de trabalho passaram a ser reguladas por critérios de seleção e de treinamento, quando todos poderiam estar aptos a exercer atividades em qualquer local e região, aumentando assim suas chances de trabalho (idem, 2002).

Viana (apud CORRÊA, 1989a) comenta que as relações de trabalho na sociedade escravagista brasileira eram de submissão e com condições precárias de trabalho. Com o fim da escravatura não existiam sindicatos ou organizações operárias que pudessem regular o trabalho, somente o Estado interferindo. Benjamim Constant, em 1889, propôs a regulamentação do trabalho com medidas como: férias anuais, aposentadoria, descanso semanal, salários e jornada de trabalho, que não foi aprovada pelo Governo Provisório. Apesar da publicação de um decreto regulando o trabalho do menor, as condições de segurança e higiene e as jornadas de trabalho, nada ocorreu na prática. No ano de 1890 a greve deixou de ser considerada crime. Mas, a regulamentação das condições de trabalho, bem como o Direito do Trabalho ocorreram em 1919, quando o Brasil assinou o Tratado de Versailles.

No Brasil, as relações de trabalho foram marcadas pelo crescimento dos movimentos operários entre 1917 e 1920, quando eram tratados como “questão de polícia”, através da repressão, e marcada também nos debates parlamentares sobre a necessidade de uma legislação trabalhista (FISCHER, 1987). A regulamentação da legislação trabalhista se efetivou apenas no primeiro governo de Getúlio Vargas (1930/1945) com a criação o Ministério do Trabalho e com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. A CLT proporcionou maior estabilidade de emprego, prevendo garantias – indenizações – por tempo de serviço, o que foi substituído pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, implantado na década de 1960.

A partir de 1930, nos quinze anos de governo Vargas, foram estabelecidos os rumos das relações trabalhistas presentes até os nossos dias. Assumindo o governo com uma posição inicial de conciliação entre a definição de direitos para a classe trabalhadora em conjunto com a promoção da industrialização, no período ditatorial de seu governo, Vargas estabeleceu formas de controle das ações da classe trabalhadora fazendo surgir um sindicalismo sob o controle e a intervenção do Estado (OLIVEIRA, MATTOSO, 1996).

A história das relações de trabalho no Brasil, conforme Costa (2003), foi influenciada por uma gerência autoritária e por sindicatos fracos. O movimento dos trabalhadores, a partir do processo de abertura política nos fim dos anos 1970 e início dos anos 1980, revitalizou o debate sobre as relações de trabalho. A organização dos sindicatos em centrais sindicais, que passaram a coordenar as lutas pela melhoria nas relações de trabalho, marcou o período com greves gerais e estabeleceu como local de negociação o interior da organização, aumentando a representatividade dos sindicatos nos locais de trabalho. A Constituição de 1988 tornou legais algumas conquistas já praticadas como o direito de greve, a criação de sindicatos sem a tutela estatal, a instauração da figura do delegado de base, a redução da jornada de trabalho para 44 horas, a criação do seguro desemprego, a licença paternidade e ampliação para 120 dias da

licença maternidade. Mas, apesar das conquistas o contexto sócio-econômico da época foi marcado pela recessão econômica e pelo autoritarismo nas relações de trabalho.

Aspectos do trabalho até então de domínio exclusivo da gestão empresarial, [...] passaram a ser confrontados, pelo menos nos setores mais fortemente organizados, através da militância dos trabalhadores e através da reivindicação crescente de espaços de intervenção diretamente barganhados. [...] negociações coletivas que antes meramente acompanhavam as formalidades da implantação de ajustes salariais definidos pelo governo, passaram, então, a incorporar, ainda que de forma descentralizadas, reivindicações a respeito de abonos salariais e produtividade, demandas relativas à carreira e estabilidade no emprego, redução da jornada de trabalho, igualdade de salário para mesmo trabalho, igualdade de salário e tratamento entre os sexos, condições de segurança e saúde do trabalhador, etc. (idem, 2003, p.4).

Com a abertura do mercado, no governo Collor, no início dos anos 1990, as organizações para se manterem competitivas, promoveram a reestruturação produtiva. O cenário trabalhista foi marcado pelo “fechamento de fábricas, enxugamento de plantas, redução de hierarquias, terceirização, modernização tecnológica, redefinição organizacional dos processos produtivos” (idem, 2003, p.3). Para Cattani (1997) as relações de trabalho caracterizaram-se pelo aumento do desemprego, da desqualificação e da exclusão. Liedke (1999) considera que as relações de trabalhos sofreram influência da flexibilização, através da contratação de serviços terceirizados.

A organização sindical, então implantada nas organizações, proporcionou aos trabalhadores uma pequena parcela de poder na negociação quando da implantação dos processos de reestruturação produtiva. A abertura de mercado e as privatizações marcaram a transição abrupta entre um mercado protegido por reservas para uma competição internacional, em um cenário recessivo. Para tanto, as organizações tiveram como foco principal à redução dos custos com o trabalho (COSTA, 2003).

Os sindicatos, que anteriormente à reestruturação produtiva tinham como política a confrontação e como base de atuação o trabalho formal nas indústrias, passaram a enfrentar mudanças nas relações de trabalho decorrentes de políticas de gestão como a qualidade total,

pressupondo o envolvimento ideológico dos trabalhadores pressionados pelo crescimento do desemprego (COSTA, 2003).

Com estes fatores e com o crescimento do setor de serviços, onde os sindicatos possuíam pouca base de negociação e o trabalho tendia à precarização, permitiu-se que as negociações acontecessem no interior das organizações, efetuadas diretamente entre a organização e a gestão do trabalho, abrindo caminho para decisões unilaterais (idem, 2003).

A pressão efetuada pelos trabalhadores assalariados, quando da ameaça do desemprego, levou as entidades de classes à aceitação da flexibilização das relações de trabalho, restringindo alguns direitos já adquiridos por ação pública ou por negociação coletiva. Este fato aumentou o poder de barganha das organizações ao promoverem a alteração das jornadas de trabalho, dos contratos e da estruturação dos salários. Os sindicatos demonstraram não estar preparados para enfrentar estas mudanças, deixando o trabalhador desprotegido de políticas que impedissem o desemprego e, em alguns casos, a migração para a informalidade (CASTRO, DEDDECA, 1998).

A realidade encontrada nas organizações contrasta com duas formas opostas de trabalho. O trabalho formal composto por trabalhadores que ocupam postos qualificados com melhor remuneração, detém possibilidades de ascensão funcional e uma relativa estabilidade, mas é cada vez menos ofertado. A outra forma é composta por trabalhadores periféricos, de baixa remuneração e qualificação, subcontratados, temporários ou vinculados a cooperativas de fachadas, dentre outros (COSTA, 2003).

A preservação dos empregos, as políticas de formação e qualificação, o deslocamento de ajustes salariais fixos para formas variáveis de compensação salarial, a manutenção de conquistas passadas, a flexibilização das jornadas etc., passaram a dar o tom das negociações coletivas de trabalho, com o poder da balança de forças desfavorável para os trabalhadores (idem, 2003, p.9).

Considera a autora (2003) a importância da CLT como parâmetro central de negociação, e um mecanismo que impede a mercantilização das relações de trabalho do trabalhador formal, evitando o retorno ao antigo padrão despótico.

Conforme descrevem Castro e Deddeca (1998), o contexto social passou a ser de confronto entre os trabalhadores com situações precárias, que acabam considerando como privilégios os direitos adquiridos pelos trabalhadores formais. “Transfere-se para os trabalhadores o ônus da crise econômica e do emprego, bem como a responsabilidade pelo contexto econômico e social desfavorável” (idem, 1998,p.15). O agravamento da crise do emprego afetou diretamente as relações de trabalho que, segundo os autores, passaram a ser individualizadas, em oposição à ação coletiva.

As jornalistas Claudia Rolli e Fátima Fernandes, em artigo publicado no jornal a Folha de São Paulo em 01 de ago de 2004, afirmam que estudos feitos pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), tomando como base o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), demonstram que o crescimento do número de empregos formais está vinculado a precarização das vagas criadas. O processo de achatamento salarial vem sendo verificado pelo CAGED desde o ano de 1995: os demitidos são substituídos por trabalhadores com salários de até 40% menores que os anteriores, aumentando assim o número de trabalhadores formais, no período de 2002 a 2004, que ganham até dois salários mínimos de 68% para 72%.

Para Liedke (1997), as relações de trabalho acontecem em um contexto histórico e em uma sociedade de classes, a partir da ideologia vigente (visão de mundo) e das relações de poder que interferem formal e informalmente nas organizações, podendo gerar relações de cooperação e de conflito.

1.3.2. O entendimento das relações de trabalho no Brasil

Fischer (1987), ao conceituar as relações de trabalho, o faz contextualizando a partir das suas relações sociais, econômicas e políticas, por denotarem as características da

sociedade. O entendimento da relação de trabalho como uma forma de relacionamento social permite que sua análise seja feita a partir do espaço social e político onde ocorre “[...] a organização do processo de trabalho, a elaboração das políticas administrativo-organizacionais e a prática cotidiana dos agentes sociais em relação” (idem, 1987, p.20).

As relações de trabalho constituem a particular forma de relacionamento que se verifica entre os agentes sociais que ocupam papéis opostos e complementares no processo de produção econômica: os trabalhadores, que detêm a força de trabalho capaz de transformar matérias-primas em objetos socialmente úteis, adicionando-lhes valor de uso; e os empregadores, que detêm os meios para realizar esse processo” (idem, 1987, p.19).

Segundo Liedke (1997), as relações de trabalho são responsáveis por estruturar e alterar nos locais de trabalho as relações sociais, através da junção dos acordos informais e dos arranjos institucionais para além do trabalho. Podem ser caracterizadas como relações de cooperação e de conflito, com o envolvimento de interesses contrários na relação de produção; e de subordinação e de dominação, estabelecidas por negociações ou impostas, resultando na tomada de decisão sobre o que, como fazer, quem o fará e para quem será feito. Como o trabalho no capitalismo é caracterizado por relações de assalariamento, para os marxistas as relações são de exploração e de extração do sobretrabalho, visando a acumulação de capital.

Conforme Oliveira (2002), as condições de trabalho envolvem não apenas o ambiente físico, como o bem estar do trabalhador no meio social e familiar, possibilitando-o participar efetivamente da sociedade. Neste sentido, ainda conforme a autora, incluem-se as condições sociais, políticas, econômicas, materiais, psicológicas e de higiene e de segurança no trabalho.

O que ocorre nas relações entre a organização política e a organização do processo de trabalho permite classificá-las como despóticas, hegemônicas e despótica-hegemônicas. No primeiro caso predomina a coerção quando do controle da força de trabalho, nas hegemônicas ocorre uma dissociação entre a força de trabalho e o processo produtivo, através da legislação trabalhista e das políticas sociais. Encontramos as formas anteriores juntas quando o

trabalhador se sujeita a sacrifícios para manter o emprego, em nome de uma competitividade internacional (LIEDKE, 1997).

As relações de trabalho são definidas, segundo Fleury (1992), em várias instâncias: a macro-instância político-econômica, a instância das políticas de gestão de pessoas, a instância da organização do processo de trabalho e a instância do simbólico. Para efeito da presente pesquisa serão avaliadas as instâncias de Políticas de Recursos Humanos e Política-Econômicas.

O estudo da macro-instância política-econômica na análise das relações de trabalho, remete ao entendimento do papel do Estado, dos sindicatos e das estruturas e historicidades que deram origem à classe trabalhadora. Nas organizações produtivas, as políticas de administração de recursos humanos definem os parâmetros em que as relações do trabalho acontecem, na relação entre o capital e o trabalho. A concepção de que a organização do trabalho não se relaciona com os fatores culturais, políticos, sociais e econômicos, determinando diretamente as relações estabelecidas, não permite uma análise ampliada das relações de trabalho. É necessário entender que a organização do trabalho deve satisfazer tanto a necessidade econômica, de intensificação da extração de mais-valia, como a necessidade de manutenção de relações de subordinação (idem, 1987).

Um exemplo da influência do fator político nas relações de trabalho é a diferença de tratamento legal entre os trabalhadores efetivos e os eventuais. Os trabalhadores eventuais, segundo Almeida (2001), por não terem suas atividades regulamentado não têm os mesmos direitos aos benefícios sociais e ao efetivo exercício da cidadania dos trabalhadores com vínculo permanente. O autor considera como Direitos Sociais Constitucionais de natureza econômica: o 13º salário, as férias, a multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a licença gestante. Mas para o mesmo autor, há um esquecimento da

regulamentação tanto da legislação trabalhista como da legislação previdenciária para a situação dos trabalhadores que prestam serviços para terceiros de forma eventual.

Galvão (1999) considera que a democracia nas relações de trabalho será possível através de organizações como as cooperativas, onde o trabalhador tem a possibilidade de exercer sua dimensão humana e solidária ou, ao contrário, reproduzir as formas tradicionais dando continuidade à exploração capitalista. Os valores de companheirismo, colaboração e cooperação são à base destas novas relações de trabalho.

1.3.3 A macro-instância política-econômica

A dimensão política- econômica nas relações de trabalho é muitas vezes, entendida somente sob o aspecto jurídico e conhecida como relações trabalhistas. A macro-instância política-econômica contempla não apenas as relações trabalhistas, através da legislação trabalhista, mas considera também o contexto social, político e econômico, onde a organização se encontra inserida (FLEURY, 1992).

O Estado brasileiro tem sua participação como força política importante nas relações de trabalho de forma intervencionista. Antes defendia os interesses patronais e reprimia os movimentos do operariado, para posteriormente legislar sobre as condições e sobre os contratos de trabalhos após a revolução de 1930 (idem,1992).

A partir da análise da história da organização, contemplando a sua relação com o mercado, com o Estado e com os movimentos sociais e políticos é possível delinear as categorias contempladas nas relações de trabalho e sua relação com a sociedade (idem, 1992).

Nesta pesquisa são consideradas como categorias representativas das relações de trabalhos a terceirização, o desemprego e a precarização do trabalho, bem como as condições de trabalho na organização pesquisada.

1.3.4 As políticas de recursos humanos

As políticas de recursos humanos são definidas pelo do planejamento estratégico, em que a organização expressa sua filosofia sobre a captação de mão de obra, desenvolvimento, compensação, manutenção e sobre as relações trabalhistas, objetivando transformá-las em práticas concretas (FLEURY, 1992).

Os fatores externos, como o mercado, a tecnologia, os elementos socioculturais dos trabalhadores e seu grau de mobilização, também influenciam na elaboração das políticas de recursos humanos (idem, 1992).

As políticas de recursos humanos consistem na captação de mão-de-obra conhecidas como políticas de recrutamento e seleção; no desenvolvimento da capacidade dos trabalhadores, com políticas de treinamento e de desenvolvimento; nas formas de compensar o trabalho exercido, e nas políticas de cargos e salários; nos diferentes modos de manter satisfatoriamente o trabalhador, com as políticas de benefícios, de higiene e de segurança no trabalho; e as relações trabalhistas definidas nas políticas de relacionamento com os sindicatos e os mecanismos de representação dos trabalhadores (idem, 1992).

Em certos momentos as políticas de recursos humanos se integram com os valores e princípios do cooperativismo, e seus reflexos podem ser analisados no contexto macro-econômico de desemprego e de precarização do trabalho existente no Brasil.

Quando as discussões sobre relações de trabalho são entendidas como sinônimos de relações trabalhistas, elas vão além e contemplam as forças sociais, políticas e econômicas dentro de seu contexto e levando em consideração o mundo globalizado (FLEURY, 1992). Os dados apresentados na análise desta categoria devem ser considerados como fatores relevantes no processo de terceirização nas organizações e no crescimento do desemprego. As

cooperativas, por estarem inseridas num mercado competitivo capitalista, buscam a sobrevivência estabelecendo redes (VEIGA, FONSECA, 2001), ou atuam através de formas de competição capitalistas, o que pode gerar um descompasso com o ideário presente nos valores e princípios do cooperativismo.

1.4 O COOPERATIVISMO

O cooperativismo surgiu como forma de reação dos camponeses e dos pequenos produtores à industrialização na Europa e às condições precárias de vida e de trabalho a que estavam submetidos. Com a reunião de tecelões, para a formação de uma cooperativa de consumidores na Inglaterra, em 1844, surgiu a cooperativa de Rochdale, considerada o marco do cooperativismo. Os cooperados de Rochdale estabeleceram, inicialmente, os princípios que norteariam o funcionamento das cooperativas.

Pinho (1966, p.8) entende o cooperativismo como: “[...] no sentido de doutrina que tem por objeto a correção do social pelo econômico através de associações de fim predominantemente econômico, ou seja, as cooperativas”.

No século XIX os principais movimentos do cooperativismo no sul do Brasil foram as tentativas de criar um falanstério na comunidade de Saí, em frente à ilha de São Francisco do Sul, em Santa Catarina, na década de 1840, e os trabalhos empreendidos pelos jesuítas na região hoje conhecida como Missões, no Rio Grande do Sul.

No século XX o cooperativismo no Brasil sofreu grande influência da experiência alemã de Raiffeisen, com as caixas rurais de ajuda mútua, que posteriormente incorporou os modelos conservadores e legalistas ingleses, com a intervenção do governo centralizando com a criação da Organização das Cooperativas Brasileiras, com a finalidade de controlar o movimento (RECH, 2000).

No Brasil encontramos as cooperativas com uma estrutura rígida de funcionamento imposta pela ditadura militar, que limitou seu funcionamento e sua constituição com a Lei 5.764, de 1971, que definiu a política nacional de cooperativismo (idem, 2000). Mas, o que de certa forma legalizou e liberou as empresas da responsabilidade pela contratação da mão de obra, foi a Lei 8.949/94 que acrescentou ao artigo 442 da CLT a seguinte redação: “[...] qualquer que seja o ramo da atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores dos serviços daquela” (QUEIROZ, 1996).

A redução drástica do número de trabalhadores formais, com garantias e direitos, e o crescimento dos trabalhos terceirizados, dentre outros fatores, influenciaram nos últimos anos o crescimento do cooperativismo no Brasil. A formação de cooperativas vem ao encontro das propostas de alternativas sociais de inclusão e emancipação do trabalhador não só econômica, mas também social.

De acordo com Santos (2002, p.41), “[...] as condições econômicas, políticas e sociais contemporâneas são propícias ao ressurgimento do pensamento associativo e das práticas cooperativas”.

Para Rodrigues (2001), atual presidente da Aliança Cooperativa Internacional, duas discussões antagônicas fortalecem o debate sobre o futuro do cooperativismo. Uma inviabiliza a sobrevivência do cooperativismo frente ao impacto da concentração de riqueza. A segunda considera como um movimento de resposta capaz de conter a concentração empresarial e a exclusão social rumo à democracia e à paz. Sandroni (2002) considera que o movimento cooperativista segue em oposição às grandes corporações capitalistas monopolistas

As cooperativas se contrapõem a uma economia globalizada com valores como o lucro, a corrupção, o individualismo, o egoísmo e a ambição, através da disseminação, em nível global, da solidariedade, da justiça, da cooperação, da equidade e da paz (idem, 2001).

A crise, pela qual as cooperativas estão passando, diz respeito à sua ideologia. Questiona-se o papel assumido pelas organizações, como sendo específico e distinto e que se constituem verdadeiramente numa forma original de empresa (LAIDLAW, 1980). Para o mesmo autor (1980) as cooperativas são reflexos dos seus contextos, resultantes de uma conjuntura cultural e política.

Para que possamos efetuar uma discussão sobre este tema é necessário apresentar a teoria existente sobre o cooperativismo, com a definição dos conceitos, valores e princípios, e apresentar também a evolução do cooperativismo desde seus primórdios até a atualidade brasileira.

1.4.1 A origem das cooperativas

Conforme Rech (2000), as organizações solidárias e cooperativas sempre existiram, mas com outras denominações. No Egito, com a reunião de agricultores escravos, denominavam-se grêmios; na Grécia as *orglonas* e *tiasas* permitiam enterros dignos aos escravos e aos cidadãos livres; em Roma os *colégios*, que reuniam os serralheiros e carpinteiros, e as *sodalistas* eram organizações beneficentes encarregadas de realizar principalmente enterros religiosos; no início do cristianismo visando, atender seus integrantes, existiam as *ágapes*; e na América, com os Incas os *ayllus*, e com os Astecas os *calpulli*.

O surgimento das cooperativas remonta a segunda metade do século dezoito, na Europa, como tentativa de fazer frente à exploração dos trabalhadores (MARCHIORO, 1990). O trabalho produzido pelos artesãos qualificados passou a ter a concorrência das fábricas, que vendiam a um preço mais barato e contratavam, para realizar o trabalho, pessoas desqualificadas provenientes do campo. O crescimento do desemprego e a precariedade das condições de trabalho e de moradia dos trabalhadores de então, constituídos, na sua grande

maioria, por crianças e mulheres que tinham uma jornada de trabalho de até 16 horas, fez com que os trabalhadores, reunidos em associações, protestassem. Apesar dos protestos realizados as associações não conseguiram impedir que as máquinas tirassem o trabalho de seus membros (TEIXEIRA, 2002).

Tanto na Inglaterra como na França as associações operárias eram expressamente proibidas por lei e previam-se severas penas para os infratores. Nesse ambiente de exploração econômica e de repressão policial-militar, as primeiras associações operárias são associações secretas, clandestinas (RIOS, 1987, p.20).

No final do século dezoito e início do dezenove, surgiram os nomes de Robert Owen, na Inglaterra, e de Saint-Simon e Charles Fourier, na França, com suas propostas alternativas para os problemas sociais existentes, em contraposição ao pensamento liberal, pretendendo ter encontrado uma solução prática e universal para os problemas existentes na sociedade. Encontraram respaldo em parcelas da população que queriam mudanças sociais, com a teoria proposta pelos socialistas, que acreditavam mudar o mundo e sua realidade naquele momento. Foram diversas as formas de expressão, algumas procurando ser integralmente postas em prática e outras realizadas a partir da junção parcial de duas ou mais propostas (GÜTTLER, 1994).

Neste contexto, Robert Owen, no século dezenove, propunha que as indústrias ficassem sob o controle dos trabalhadores e afirmava que isto era benéfico, pois tornavam os produtos mais baratos. Com a proposta de formar aldeias cooperativas ao redor das fábricas, transformava os trabalhadores em gestores e proprietários dos modos de produção de forma coletiva. Defendia a reforma social não através da tomada de poder ou da ação política, mas de uma comunidade exemplar. Em 1824 mudou-se para os Estados Unidos, fundando a colônia de New Harmony. Com o objetivo de colocar em prática suas idéias, e com preferência para um modelo agrícola que eliminava a propriedade privada, pretendia substituir as grandes indústrias pela antiga indústria rural. Após o fracasso, em 1829, retornou à Inglaterra para defender seus ideais de sociedade (TEIXEIRA, 2002).

Para Teixeira (2002), Saint-Simon, um dos expoentes do socialismo, acreditava que através da ciência a sociedade poderia ser reorganizada. Em 1814, Saint-Simon propôs a constituição de um parlamento europeu com base científica. Seu trabalho propunha uma revolução industrial, que dividia a sociedade em produtores, considerando como tais os industriais de um lado e de outro lado os ociosos. Considerava como classe industrial os artesãos, os camponeses, os banqueiros e todas as pessoas envolvidas na produção de bens materiais. As diferenças sociais eram benéficas, mas achava necessária a transformação da sociedade da época através de uma reforma social.

Fourier não defendia a razão e a ciência como meios fundamentais para a criação de uma nova ordem social. Sua teoria tinha como base a atração passional ou a liberação das paixões humanas, propondo a existência de uma ordem cósmica e de uma harmonia universal. Para Fourier o homem entrou em desarmonia com a natureza, desordenando a produção, o comércio, as instituições e a sua felicidade. Em oposição a Saint-Simon, Fourier não entendia a mudança social pelo avanço tecnológico. O direito à propriedade deveria acontecer em forma associativa, em que cada pessoa teria uma proporção diferenciada do todo. Apesar de ser considerada como modelo utópico, inviável, algumas de suas propostas ainda são temas atuais como o trabalho atrativo, a necessidade de lazer, a participação nos lucros, a produtividade, o feminismo e a liberação sexual, tendo como o foco central o prazer. Fourier considerava a pobreza e a riqueza fatos naturais, sem objeções à propriedade privada, além de ser contrário ao igualitarismo e à democracia. Achava que o Estado deveria ser formado por associações livres. Criou o “Falanstério” junção das palavras falange e monastério, que podia ser entendido como uma comunidade onde, através da formação de células, seria propagada a economia do desejo e não a economia do lucro. Idealizava, como estrutura física para o falanstério, uma grande construção arquitetônica no meio de um grande terreno, onde seria

instalado uma comunidade formada por aproximadamente mil e seiscentas pessoas e que seria auto-suficiente (GÜTTLER, 1994).

Se os grandes modelos utópicos deste século tiveram conseqüências incrivelmente devastadora, em contrapartida, poderemos perceber que determinados impulsos utópicos trouxeram transformações qualitativas e positivas ao desenvolvimento da sociedade. Isto porque o inexistente e o irrealizável procurado pelos utopistas, são conceitos meramente relativos a dadas épocas e ordens sociais vigentes. Por esta razão, devaneios utópicos de certos momentos, tornam-se avanços sociais em outros (GÜTTLER, 1994, p.25).

Neste contexto o movimento dos pioneiros de Rochdale foi influenciado principalmente pelo Cartismo,⁹ e o Owenismo¹⁰ (SINGER, [s.d.]).

Antes de fundarem a loja, que se localizava numa rua chamada Toad Lane, os pioneiros haviam percorrido vários outros caminhos: na comunidade Owenista, na militância cartista, nos movimentos religiosos e sindicais. Além disso, todos tinham participado das greves de 1842-1844. Com a derrota do movimento grevista, decidiram aplicar os dois pences que recebiam por semana do sindicato dos tecelões na fundação de uma loja cooperativa (RIQUE, [s.d.]).

O mais importante, e tido como o marco do cooperativismo, foi o movimento surgido na cidade de Manchester, na Inglaterra, em 21 de dezembro de 1844, quando uma tecelã e vinte e sete tecelões fundaram, com a economia mensal de uma libra durante um ano para cada participante, a “Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale”. Contrapondo o movimento advindo da industrialização, estes tecelões do bairro de Rochdale, buscaram construir uma organização que tivesse como principal objetivo o homem e não o lucro. No primeiro ano a cooperativa já passou a contar com 1.400 associados, tornando-se um sucesso e exemplo para os outros (OCESP, 1999).

⁹ Movimento que visava a reforma política, nas décadas de 1830 e 1840, onde as lutas tinham como objetivo a realização de permitir aos homens o direito de voto, secreto, a solicitação de eleições parlamentares anuais e o término dos critérios que exigiam propriedade para os candidatos a uma vaga no parlamento.

¹⁰ Este movimento, inspirado nas idéias de sociedade propostas por Owen, um socialista utópico, tinha como objetivo formar uma sociedade cooperativa em contraposição à competição e ao individualismo presentes nos ideais liberais.

Naquela época 28 artesãos que haviam perdido as suas atividades, para as primeiras empresas que foram incentivadas pela Revolução Industrial, em função da utilização do vapor como força motriz, resolveram reunir-se para encontrar uma solução para continuarem sobrevivendo do seu trabalho. As dificuldades eram muitas, mas a persistência e determinação desses artesãos, do ramo têxtil, fizeram com que eles conseguissem organizar a primeira Cooperativa de que se tem notícia no mundo (QUEIROZ, 1996, p.11).

Entretanto, apesar da difusão mundial do modelo de Rochdale, cada país adaptou-o para a sua realidade, com características derivadas da conjuntura econômica-política e do estágio organizacional e tecnológico, tornando as experiências bem específicas ao contexto implantado (RIOS, 1987). Singer [s.d.] comenta que outros países europeus como a Alemanha e a França, na mesma época em que surgiu o movimento na Inglaterra, experimentaram o surgimento do cooperativismo ligado às lutas dos trabalhadores.

Outras formas de associativismo foram criadas em outros países, como, por exemplo, os Kibutz¹¹, no Estado de Israel; as cooperativas de consumo e de produção agrícola na União Soviética após a revolução de 1917; e na China as cooperativas de produção e de crédito rural (RECH, 2000).

Os princípios e valores cooperativistas tiveram sua origem em Rochdale, mas a partir de 1895, com a fundação da Aliança Cooperativa Internacional, passaram a integrar as cooperativas de todo o mundo e são revistos a cada encontro.

O sistema cooperativista está representado internacionalmente na Aliança Cooperativa Internacional – ACI, organização não governamental independente, que integra, presta assistência e representa as cooperativas no mundo. A ACI foi fundada em Londres com o objetivo de fortalecer e de promover as cooperativas autogestionárias em todo o mundo. É também objetivo da ACI valorizar e defender os princípios cooperativistas. Atualmente está presente em mais de 100 países, com 230 organizações cooperativas congregando 730 milhões de pessoas. A ACI, desde 1997 até hoje, é presidida por Roberto Rodrigues,

¹¹ Kibutz palavra hebraica com significado de “estabelecimento coletivo”. Tem seu modelo baseado em princípios e valores socialistas, sendo uma cooperativa integral, e perdura à quase um século no estado israelense (GOMIDE, 2003).

brasileiro, proveniente de uma Cooperativa de Produtores de Cana-de-Açúcar (OCESP, 1999; ACI, 2004).

No Brasil a sua ACI é representada pela Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB e suas regionais conhecidas como OCE’s – Organizações das Cooperativas Estaduais. Em Santa Catarina a representação é efetuada pela OCESC.¹²

[...] Acentua-se a condição de cooperativa como organização à disposição do Estado. Este a utiliza quando tem necessidade de interferir no processo produtivo da economia colonial. O governo também utiliza as cooperativas para realizar suas alianças políticas regionais através de diretorias de cooperativas, sendo muitas delas indicadas pelo próprio governo. Pratica-se no interior do cooperativismo o jogo do “clientelismo” (SEIBEL, 1989, p.65).

As cooperativas no Brasil, de acordo com Veiga e Fonseca (2001), podem representar segmentos da população mais carente. Como exemplo temos a Cooparoca, Cooperativa da Rocinha, e segmentos mais abastados como algumas cooperativas rurais. As pessoas podem se unir para produzir, vender, prestar serviços. Desta união existem vários tipos de cooperativas, que se classificam em setores:

- Agropecuário: são cooperativas formadas por produtores rurais que buscam melhorar os preços e os processos de produção e que vendem diretamente ao consumidor. Exemplo: o Movimento dos Sem-Terra, no Brasil.
- Saúde: são cooperativas de profissionais liberais como médicos, dentistas e psicólogos. Têm como finalidade a prestação de serviços a preços mais acessíveis, remunerando melhor seus associados. Exemplo: a UNIMED.
- Consumo: objetivam o abastecimento dos associados, comprando os produtos em larga escala, diversificados, com qualidade e custo baixo.

¹² A OCESC representa todos os ramos das atividades cooperativistas, como órgão representativo do Sistema Cooperativo Estadual e Técnico Consultivo do Governo e outras instituições nacionais e internacionais (OCESC, 2004).

- Habitacional: viabilizam a compra ou a construção da casa própria, ou atuam na manutenção e na administração de conjuntos habitacionais.
- Mineral: reúnem trabalhadores da extração, da manufatura e da comercialização de minérios.
- Especial: com o objetivo de desenvolver e integrar socialmente os seus associados, estas cooperativas podem ser compostas por portadores de deficiência, menores de idade, indígenas ou grupos que precisem de tutela.
- Serviços: atuam diretamente na prestação de serviços, de forma coletiva, aos interesses específicos dos associados. Exemplo: as cooperativas de eletrificação rural.

De acordo com os setores em que atuam e considerando a quantidade de produção, as cooperativas podem ser unifuncionais, multifuncionais e integrais. Quando se dedicam à prestação de um único serviço ou a uma única função, são chamadas unifuncionais. As cooperativas de várias atividades ou funções são chamadas de multifuncionais ou mistas. As integrais são consideradas utópicas, pois objetivam atender todas as necessidades econômicas e sociais dos cooperados (VEIGA, FONSECA, 2001).

Uma das formas encontradas pelas cooperativas para sobreviver à concorrência do mercado foi a construção de redes horizontais, formando uma teia de ajuda mútua, onde todos têm o mesmo poder e a mesma responsabilidade. Para enfrentar o capitalismo foi criada a Rede de Sócio-Economia Solidária (idem, 2001).

Para participar destas redes os empreendimentos têm necessariamente que observar os seguintes critérios: não haver qualquer tipo de exploração do trabalho, opressão ou dominação nos empreendimentos; preservar o equilíbrio dos ecossistemas (respeitando-se todavia a transição de empreendimentos que ainda não seja ecologicamente sustentáveis); compartilhar significativas parcelas do excedente para a expansão da própria rede e das cadeias produtivas da Sócio-Economia; autodeterminação dos fins e autogestão dos meios, em espírito de cooperação e colaboração (idem, 2011, p.65).

O movimento cooperativista surgiu em oposição ao capitalismo. Entretanto, os países capitalistas entendem o cooperativismo como um modo de corrigir os defeitos do capitalismo. Esta discussão remete aos objetivos deste estudo, que tem sua base teórica nos valores e nos princípios do cooperativismo e sua prática realizada no mercado capitalista. Para aprofundar estas questões é necessário compreender o que são os princípios e valores do cooperativismo, seus conceitos e a realidade brasileira.

1.4.2 Conceitos, valores e princípios do cooperativismo

Para Benato (1994, p.35) a cooperativa “é uma sociedade de pessoas que visam, que objetivam e que idealizam o trabalho em comum”. Ainda de acordo com o mesmo autor: “Cooperativismo, doutrina, filosófica e conceituadamente, é um sistema econômico-financeiro que objetiva a transformação e consolidação do social” (BENATO, 1994, p.17).

Queiroz (1996, p.29) entende as cooperativas como sendo: “a sociedade de pessoas (trabalhadores) com capital variável, que se propõe – mediante a cooperação de todos, sócios – a um fim econômico”.

Para Sandroni (2002, p.132) a cooperativa é “Empresa, formada e dirigida por uma associação de usuários, que se reúnem em igualdade de direitos com o objetivo de desenvolver uma atividade econômica ou prestar serviços comuns, eliminando os intermediários”.

Rech (2000), utilizando-se do conceito de cooperativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Congresso, da Aliança Cooperativa Internacional, realizado em Manchester, resume o conceito de cooperativa como uma sociedade de pessoas que objetivam a realização de atividades econômicas, de forma livre e beneficiando a todos.

Para a OIT, segundo Rech (2000, p.22), a cooperativa se conceitua como:

Uma associação de pessoas que se uniram voluntariamente para realizar objetivo comum, através da formação de uma organização administrada e controlada democraticamente, realizando contribuições eqüitativas para o capital necessário e aceitando assumir de forma igualitária os riscos e benefícios do empreendimento no qual os sócios participam ativamente.

O Congresso da Aliança Cooperativa Internacional, reunido em Manchester, na Inglaterra no mês de setembro de 1995, propôs a seguinte definição:

Uma cooperativa é uma associação autônoma de pessoas que se uniram voluntariamente para atender às suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais comuns por meio de uma empresa de propriedade conjunta e democraticamente controlada (apud RECH, 2000, p.22).

A filosofia inerente às cooperativas está relacionada diretamente com os ideais cooperativistas e com a sua cultura. A participação, a cooperação e os princípios de solidariedade são a base do cooperativismo. Laidlaw (1980) entende que, sendo um sistema sócio-econômico, a cooperação não se baseia numa noção ou numa teoria social específica, mas num conjunto de idéias e noções.

Ao levarmos em conta, portanto, a questão da gestão democrática implícita nos princípios do cooperativismo, vemos um importante fator de diferenciação no que se refere às empresas privadas ou estatais. A possibilidade de, em tese, ser o poder decisório representado igualmente pela pessoa e não pelo capital, inclui a cooperativa como instituição econômica que possibilita a um número determinado de pessoas, a partir de um processo de discussão e definição conjunta, traçar metas e diretrizes que sejam comuns à maioria. Esta maioria, como dissemos, a princípio, não necessita ser a detentora da maior parcela do capital social (MARCHIORO, 1990, p.40).

A cooperativa, além do aspecto econômico, é marcada profundamente por seu aspecto social. De acordo com Rios (1987), o associado é não apenas um co-usuário, mas um co-participante na tomada de decisões e um fiscal na aplicação das mesmas.

O cooperativismo como fruto do movimento operário resultou na criação de um modelo de associação com as seguintes características: propriedade cooperativa, gestão cooperativa e repartição cooperativa. A primeira característica significa que estamos diante de uma associação de pessoas e não de capital. Isto é, a propriedade é atribuída aos associados, independentemente das contribuições financeiras individuais à constituição da sociedade. A Segunda característica, gestão cooperativa, significa que o poder de decisão último é competência da assembléia dos associados. Finalmente, a terceira característica, a repartição cooperativa, indica que a distribuição das sobras financeiras no final de um ano de trabalho deve ser feita de uma maneira diversa da que ocorre numa empresa capitalista (RIOS, 1987, p.13).

Para Rech (2000) a cooperativa tem como maior fundamento os princípios compilados em Rochdale, alterados nos congressos da Aliança Cooperativa Internacional.

De acordo com Rique [s.d.], os pioneiros de Rochdale buscavam, além da criação de uma cooperativa, comprar e dividir de forma coletiva os suprimentos, mas tiveram como problema a ser resolvido a destinação das sobras. Para tanto, criaram alguns princípios, alguns derivados do movimento cartista, como o primeiro, outros do owenismo, como o terceiro, sendo o segundo impeditivo de privilégio dos sócios mais antigos:

1. Controle democrático, um sócio, um voto.
2. Adesão aberta de novos membros no mesmo pé de igualdade dos antigos.
3. Juros limitados ou fixados sobre o capital subscrito.
4. Distribuição de parte do excedente proporcional às compras.
5. Vendas à vista, sem crediário.
6. Venda apenas de produtos puros, não adulterados.
7. Neutralidade política e religiosa.

Os primeiros princípios cooperativos, que definem o ideário cooperativista, conforme destaca Benato (1994), foram fixados no décimo quinto Congresso realizado em Paris da Aliança Cooperativa Internacional – ACI, que, inspirando-se no programa de Rochdale, definiu-os como: adesão livre; distribuição do excedente em proporção às operações com seus membros (retorno das sobras); juros limitados ao capital; neutralidade política, religiosa e racial; vendas à vista; e desenvolvimento da educação.

Os congressos realizados pela Aliança Cooperativa Internacional em Paris (1932), Viena (1966), Tóquio (1992) e Manchester (1995), serviram para reafirmar, modificar e acrescentar outros princípios. A última revisão foi efetuada em 1995 em Manchester (RECH, 2000).

Conforme a OCESC (2004), atualmente os princípios cooperativistas são:

1. Adesão voluntária e livre;
2. Gestão democrática pelos membros;
3. Participação econômica dos membros;
4. Autonomia e independência;
5. Educação, formação e informação;
6. Intercooperação; e
7. Interesse pela comunidade.

O primeiro princípio define as cooperativas como organizações abertas à participação de qualquer pessoa sem que haja discriminações, sejam elas de cunho social, racial, político, religioso ou de sexo, desde que os integrantes estejam dispostos a assumirem as responsabilidades e estejam aptos a utilizarem os serviços cooperativos (OCESC, 2004). Para Rech (2000) este princípio esconde a divisão de classes na nossa sociedade, na qual a participação e o poder dos ricos é maior que dos pobres.

O segundo princípio ressalta a característica democrática da cooperativa. Todos os membros devem participar de forma ativa na formulação de políticas e na tomada de decisões. Os dirigentes eleitos devem representar de modo responsável e cada membro tem direito a um voto. Rech (2000) ressalta ser esta a diferenciação entre uma cooperativa e um sociedade comercial, em que a participação corresponde ao capital investido.

O terceiro princípio reforça o anterior, estabelecendo o controle democrático através de uma contribuição justa para a formação do capital, que passa a ser propriedade comum dos cooperados. Os membros recebem de acordo com o valor integralizado, e quando houver excedente recebem também uma remuneração. Como não há lucro, os excedentes devem ter como destino o desenvolvimento da própria cooperativa. O retorno aos associados deve ser proporcional às suas transações na cooperativa.

A organização cooperativa é autônoma e o controle pertence aos seus membros, como estabelece o quarto princípio. Se houver acordos com outras organizações ou a necessidade de recorrer ao capital externo, eles devem sempre estar sob o controle dos associados democraticamente.

O quinto princípio considera a informação importante para a divulgação das vantagens e da natureza da cooperação para o público em geral. O desenvolvimento da cooperativa é decorrente dos trabalhos realizados na formação e na educação de seus associados, dirigentes e trabalhadores.

A estrutura do movimento cooperativista, em nível internacional, nacional, regional e local, permite a realização de trabalhos em conjunto entre as cooperativas e fortalece o movimento. É o sexto princípio.

O último princípio, o de número sete, extrapola os benefícios que a cooperativa gera para a comunidade, através de implantação de políticas de desenvolvimento, o que alguns denominam como responsabilidade social.

As cooperativas são pautadas não apenas por seus princípios, mas pelos valores que estes expressam: ajuda mútua, responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade (RECH, 2000). Como fundamentos doutrinários do cooperativismo, se destacam o humanismo, a liberdade, a igualdade, a solidariedade e a racionalidade (BENATO, 1994, p. 23).

A cooperativa tem uma simbologia universal de representada, pela logomarca de dois pinheiros dentro de um círculo. A escolha do pinheiro remete à antiguidade. O pinheiro simbolizava a fecundidade e a imortalidade e sua multiplicação e sua sobrevivência eram facilitadas mesmo em terrenos difíceis. A união dos dois pinheiros simboliza a resistência e ressalta a força do movimento com sua capacidade de expansão. O círculo que envolve os dois pinheiros, por não ter começo e fim, representa a eternidade. Portanto, o significado

deste símbolo procura demonstrar a união do movimento, a fecundidade dos seus ideais, a imortalidade de seus princípios e a vitalidade de seus adeptos, de forma que, ao se projetarem para o alto, os pinheiros demonstram a trajetória ascendente do movimento (OCESP, 1999).

Para o presidente da ACI, Roberto Rodrigues, com a reformulação dos princípios cooperativistas no Congresso de Manchester em 1995, iniciam-se uma nova onda cooperativista. Esta onda é composta por mudanças nas organizações cooperativas frente à globalização, permitindo uma ligação entre o mercado competitivo e a felicidade das pessoas e das comunidades onde as cooperativas estão inseridas (RODRIGUES, 2001).

Na Segunda Onda o cooperativismo se transforma em uma ponte unindo duas outras margens: de um lado, o mercado, no qual as cooperativas precisam estar inseridas com profissionalismo, eficiência, competitividade, com líderes ágeis em busca de alianças estratégicas, promovendo fusões e incorporações, lutando pela qualidade dos produtos e serviços, fazendo marketing e propaganda da diferença cooperativa, obtendo resultados financeiros positivos. Na outra margem, está a felicidade das pessoas e o bem estar da comunidade na qual a cooperativa se acha inserida. É preciso ter clara esta idéia de buscar a felicidade individual e o bem estar coletivo, como missão e ambição do moderno cooperativismo (RODRIGUES, 2001, p.10,11).

Para ser possibilitar a análise da prática cooperativista, é necessário conhecer a realidade das cooperativas no Brasil, entendendo o seu desenvolvimento histórico e social. A seguir um relato da história do cooperativismo no Brasil.

1.4.3 As cooperativas no Brasil

Os primeiros movimentos, baseados no princípio de auxílio mútuo, segundo Benato (1994), surgiram no Brasil por volta de 1610, com a fundação das primeiras reduções jesuítas, tendo como fundamento o trabalho coletivo em consonância com o modo de vida dos indígenas. Estes movimentos perduraram por 150 anos. Utilizando-se de persuasão e fundamentando-se no cristianismo, os jesuítas iniciaram a implantação de um estado cooperativista conhecido como Missões (OCESP, 1999).

As teorias propostas por Fourier foram divulgadas no Brasil pelo engenheiro francês Vauthier em Pernambuco. A concretização de uma comunidade falansteriana ocorreu em Santa Catarina, tendo como líder o médico homeopata francês Benoit Jules Mure, entre 1842 a 1844. Na época, o império brasileiro tinha interesse na importação de mão de obra para o desenvolvimento agrícola e industrial, em substituição à mão de obra escrava. Fomentou, então, a vinda dos europeus para a fundação do Falanstério do Saí. O projeto não se viabilizou mesmo após a chegada dos franceses no município de São Francisco do Sul, principalmente pelas divergências internas que começaram a ocorrer mesmo antes dos imigrantes chegarem ao Brasil (S THIAGO,1995). Para que as utopias pudessem ser viabilizadas e cumprissem seu papel transformador, era necessário adaptar as várias propostas unindo-as parcialmente ou fundindo-as com outros projetos. Foi o que acabou sendo realizado pelo Dr. Mure, no Falanstério do Saí, utilizando-se de uma quantidade limitada de propostas de Fourier e unindo-as a aspectos propostos por Saint-Simon (GÜTTLER, 1994).

Mure saiu da Europa entusiasmado com as idéias de Fourier e foi o principal protagonista do episódio que envolveu cerca de 217 franceses instalados, por volta de 1842 e 1843, na Península do Saí, situada na Província de Santa Catarina, em frente à Ilha de São Francisco do Sul (S THIAGO, 1995, p.51).

Em 1847 o médico francês Jean Maurice Faivre, com um grupo de europeus, adeptos das idéias reformadoras de Charles Fourier, fundou no sertão do Paraná, a colônia Teresa Cristina, organizada em bases cooperativas (BENATO, 1994). Em 1891, no Rio de Janeiro, surgiram as primeiras cooperativas de consumo, fundadas por funcionários públicos e artesãos.

O início do cooperativismo brasileiro se deu no meio rural em fins do século XIX (SANDRONI, 2002). Aconteceu como resultado de uma política das elites, dentro de uma economia agro-exportadora. Não foi um movimento social de conquista popular (RIOS, 1987).

O cooperativismo, que tem como ideal o associativismo e a forma participativa dos trabalhadores, apresentou no Brasil uma face dupla. Como exemplo pode ser citado o surgimento de algumas cooperativas que serviam de intermediárias entre as atividades de plantadores de cana e os usineiros do açúcar (MARCHIORO, 1990).

O Estado foi portanto, o patrocinador do cooperativismo empresarial, oportunizado a sua expansão, primeiramente, através da destruição das velhas formas de organização da estrutura de comercialização camponesas, isto é, as cooperativas mistas. Em segundo lugar o Estado organiza administrativamente o cooperativismo empresarial e designa-lhe funções de modernização das condições de produção na agricultura, propiciando inclusive às cooperativas, espaços de acumulação e participação nos setores rentáveis da economia. Para tanto, o Estado molda o cooperativismo à sua própria imagem, do ponto de vista econômico (organizando-o aos moldes de uma empresa estatal) e político (a formação de uma estrutura de gestão autoritária) e ideológica (a reprodução da ideologia tecnocrática). O Estado transforma o cooperativismo em um “aparato” seu, ou em outras palavras, podemos afirmar que o cooperativismo torna-se um “aparato civil” do Estado (SEIBEL, 1989, p.216).

A regulamentação no Brasil da formação de cooperativas data de 1907 (SANDRONI, 2002). Por volta de 1950 apareceram as primeiras iniciativas unificadoras com a constituição da UNASCO – União Nacional das Associações Cooperativas e da ABCOOP – Associação Brasileira das Cooperativas. Neste período fez-se necessária a união das cooperativas que formavam a base e o sustentáculo de uma política agrícola e pecuária, buscando representatividade junto ao governo. A partir da necessidade da constituição de uma entidade que reunisse todas as tendências e após um amplo debate, em dezembro de 1969 foram criadas a Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB e as Organizações das Cooperativas Estaduais – OCE’s (BENATO, 1994).

No Estado de Santa Catarina a OCESC – Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina veio substituir a ASCOOP – Associação das Cooperativas de Santa Catarina - que atuava desde o ano de 1964.

A OCESC representa todos os ramos das atividades cooperativistas e tem como objetivos a realização de estudos e a proposição de soluções; a promoção da divulgação da

doutrina cooperativista; o fomento e a criação de novas cooperativas; o estímulo ao fornecimento do sistema de representação do cooperativismo; a assistência geral ao cooperativismo; a prestação de serviços de ordem técnica em nível de direção; a formação de funcionário e ligados às cooperativas filiadas; a promoção de congressos, encontros, seminários e ciclos de estudos; e a integração com as entidades congêneres das demais unidades da Federação.

As cooperativas em Santa Catarina, segundo a OCESC (2004), estão distribuídas nos seguintes ramos: agropecuário (58), consumo (15), crédito (65), educacional (17), especial (2), habitacional (2), infra-estrutura (29), mineral (2), produção (9), saúde (41), trabalho (34) e transporte (23).

Conforme Cunha (2003), os ideais cooperativistas voltaram a ser resgatado em oposição às propostas das cooperativas de se adaptar em sobreviver ao mercado. Masy (1979) comenta que os cooperados não se sentem como donos, mas apenas detentores de um patrimônio social. Singer [s.d.] reconhece a falta de cultura cooperativa como grande obstáculo à difusão do cooperativismo.

A realidade brasileira, de crescente desemprego, nos permite questionar as teorias existentes com a prática cooperativista em Santa Catarina.

1.4.4 As cooperativas de trabalho

As primeiras cooperativas de trabalho foram decorrentes de um movimento provocado pelos tecelões Ingleses, que se revoltaram com as grandes jornadas de trabalho e com os baixos salários.

Conforme Rech (2000), os momentos de crise econômica, em que se esgotam as possibilidades de emprego, servem para consolidar as experiências das cooperativas de

trabalho. Com proposta de desenvolver comunitariamente as atividades produtivas, as cooperativas de trabalho reúnem trabalhadores intelectuais ou manuais. O trabalhador tem a possibilidade de “organizar e reorganizar as condições de trabalho, substituindo estruturas hierárquicas por meio de decisões democráticas, pela combinação direta dos seus conhecimentos e competência” (RECH, 2000, p.47).

No Brasil, na década de noventa, surgiu um grande número de cooperativas de trabalho. Em Santa Catarina, conforme a OCESC (2004), o número de cooperativas nos últimos três anos, vêm decrescendo com o rigor da fiscalização.

As cooperativas de trabalho estão em crescimento acelerado nos últimos anos. Diz-se que todo dia nascem duas novas cooperativas de trabalho em São Paulo. O surto das cooperativas de trabalho se explica pelas profundas transformações sofridas pelo mercado do trabalho, que são autêntica tragédia para o trabalhador. Em resumo, elas resultam do rápido crescimento da produtividade do trabalho, produzido pela revolução industrial em curso; da liberalização do comércio mundial, que tornou possível transferir quantidades cada vez maiores de postos de trabalho para países de baixos salários e poucos direitos sociais; [...] A cooperativa de trabalho surgiu assim como forma conveniente de substituição de trabalho assalariado regular por trabalho contratado autônomo (SINGER, [s. dt],2004).

A legislação brasileira não incentiva nem respalda as cooperativas de trabalho. Para a CLT e para a legislação previdenciária, os trabalhadores destas cooperativas são considerados autônomos e não são subordinados ao contrato com o contratante do serviço, abrindo possibilidades de intermediações fraudulentas de mão de obra (RECH, 2000).

Singer (2004) cita a criação de falsas cooperativas, promovidas por empresas que criam e registram as cooperativas de trabalho e demitem seus funcionários, de forma regular para que se associem e continuem a trabalhar da mesma forma anterior. É uma forma de precarização do trabalho, em que o trabalhador acaba por permitir que tal situação ocorra, empurrado pela pressão do desemprego. Formas para impedir estas situações seriam as mudanças na legislação, que permitiriam a todos os trabalhadores os benefícios, conscientizando-os e impedindo a extinção de seus contratos com garantias e direitos.

As cooperativas de trabalho fazem a intermediação das atividades profissionais dos seus sócios com as organizações contratantes. Negocia-se a forma e a remuneração pela prestação de serviços. Nesta transação, quem recebe a remuneração é a cooperativa, que a repassa aos cooperados envolvidos na prestação de serviços. (QUEIROZ, 1996).

Para Cunha (2003) as cooperativas de trabalho são organizações econômicas que mantêm relações de igualdade e reciprocidade e que pertencem coletivamente aos trabalhadores que nelas produzem e gerenciam. No decorrer dos anos, com a busca de sobrevivência no mercado, as cooperativas se distanciaram de seus ideais cooperativistas. Inicialmente as formas democráticas participacionistas foram criticadas por serem consideradas utópicas, mas, atualmente são utilizadas por diversos tipos de organização social. É a cooperativa que congrega a dimensão econômica e política. Na dimensão econômica buscam garantir os meios de vida de seus participante e na dimensão política estabelecem práticas democráticas, cooperativas e autogestionárias entre seus participantes.

1.4.5 As cooperativas de trabalho em Santa Catarina

O cooperativismo de trabalho em Santa Catarina, assim como no Brasil, passou por uma fase de expansão nos anos 90, e a partir do ano de 2003 vem sofrendo uma diminuição no número de organizações cooperativas.

Estudos realizados em duas cooperativas de crédito no Vale do Itajaí, constataram o aumento do interesse sobre o cooperativismo e a necessidade de educação dos cooperados sobre os valores e princípios do cooperativismo. O resultado do trabalho demonstrou um desinteresse por parte dos cooperados, podendo ser evitado quanto melhor for o conhecimento sobre o assunto e quanto maior o envolvimento dos associados. Para as autoras o

cooperativismo pode ser considerado como uma saída para a crise de desemprego (RAMOS; DOMINGUES, [s.dt]).

Lins ([s.dt.]), através de um estudo em duas cooperativas catarinenses, afirma que o trabalho cooperativo apresenta-se sob dois enfoques divergentes. No primeiro enfoque o trabalho cooperativo torna-se uma alternativa as questões do desemprego e no segundo, aparece como precarização das relações de trabalho. Ao estudar duas realidades diferentes, o caso CAPCOOPER e COOPVEST verifica que não existe uma característica interna ao cooperativismo que justifique a precarização das relações de trabalho ou a alternativa ao desemprego. Afirma que a análise deve levar em consideração a realidade prática de cada caso encontrando a combinação de ambos, ou somente uma destas situações. O autor (2003) considera difícil que o cooperativismo de trabalho represente o encaminhamento para uma nova forma social.

O trabalho do NINEIT- Núcleo Interdisciplinar dos Estudos da Inovação e do Trabalho - em estudo realizado no período de novembro de 1999 a julho de 2000, em cooperativas de trabalho no Estado de Santa Catarina, aponta a falta de conhecimento do ideário cooperativista, assim como a inexistência de gestões democráticas e solidárias, prevalecendo o modelo de falsas cooperativas. Os cooperados, em todos os casos estudados, observam que perderam seus direitos sociais e tiveram uma queda na qualidade de vida devido a precarização do trabalho.

Outro estudo do referido núcleo – NINEIT – analisou as cooperativas de trabalho no processo de reestruturação produtiva e flexibilização do trabalho nos estados de Rio Grande do Sul e em Santa Catarina e verificou que a maior parte dos entrevistados busca a cooperativa como alternativa ao desemprego sem um conhecimento maior sobre o cooperativismo. O ideário cooperativista não é considerado importante, pois o

desconhecimento sobre os princípios e valores do cooperativismo abrange desde a direção até os cooperados.

Todos estes estudos se completam e ressaltam as divergências entre o ideário cooperativista e a prática das cooperativas.

A partir do referencial teórico apresentado buscamos saber como ocorre a prática de uma cooperativa de trabalho em Santa Catarina.

2 MÉTODO: A ESCOLHA DE UM CAMINHO

Entendendo a ciência como a busca do conhecimento e a compreensão dos fenômenos naturais, Kerlinger (1980) afirma que a construção do conhecimento acontece de forma segura e com confiança somente através do desenvolvimento da ciência. Este desenvolvimento estabeleceu métodos em oposição à falta de controle dos demais tipos de conhecimento.

De acordo com Seltiz et al (1987), os métodos de pesquisa nas relações sociais servem para ampliar a visão e definir a escolha entre diferentes caminhos e diferentes relações com a investigação.

Para Fleury e Vargas (1983) o pesquisador se orienta no processo de investigação, toma decisões, seleciona conceitos, hipóteses, técnicas e dados adequados a partir da metodologia. O pesquisador possui uma formação que define sua visão das coisas, mas, para que possa distinguir o que lhe interessa, precisa da metodologia. “A metodologia consiste na arte de tomar decisões no processo de conhecimento” (FLEURY; VARGAS, 1983, p.56).

A liberdade teórico-metodológica para a realização da pesquisa, segundo Triviños (1987), é possível com a utilização do método qualitativo que, de acordo com Godoy (1995), permite a exploração da imaginação e da criatividade do pesquisador.

As definições dos procedimentos metodológicos adotados são explicitadas nesta etapa da pesquisa, de acordo com os itens abaixo relacionados:

2.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O estudo é caracterizado como empírico pelo fato de a pesquisa científica ser sistemática e de estar baseada em evidências científicas (KERLINGER, 1980). O estudo compõe-se de um

referencial teórico para análise e interpretação dos fatos e dos fenômenos. A convergência da teoria com a realidade, segundo Castro (1977), possibilita ao pesquisador um foco mais fértil na elaboração de um trabalho de dissertação.

O enfoque utilizado na pesquisa é predominantemente qualitativo, este permitindo através do contato direto do pesquisador com a situação estudada, ocorrer a compreensão dos fenômenos dentro das perspectivas dos participantes da situação (GODOY,1995). Para Richardson (1989) a metodologia qualitativa permite ao pesquisador obter um maior nível de profundidade, juntamente com o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos, vindo de encontro às categorias de análise abordadas nesta pesquisa.

De acordo com a natureza do problema a ser pesquisado, é definido o tipo de estudo a ser utilizado, que foi do tipo exploratório-descritivo. Na pesquisa descritiva busca-se o entendimento do fenômeno como um todo, na sua complexidade, preocupa-se com o processo e não somente com o resultado, considera todos os dados da realidade que são importantes e que devem ser examinados (GODOY,1995). Para Triviños (1987) a pesquisa qualitativa do tipo descritiva considera a interpretação dos resultados decorrente da totalidade de uma especulação que têm como base a percepção de um fenômeno num contexto. Ainda segundo o mesmo autor, “os estudos exploratórios permitem ao investigador aumentar sua experiência em torno de determinado problema” (TRIVIÑOS, 1987, p.109).

A pesquisa é caracterizada como um estudo de caso. De acordo com Godoy (1995), utiliza-se o estudo de caso quando “o foco do interesse é sobre fenômenos atuais, que só poderão ser analisados dentro de algum contexto de vida real”.

Antes da seleção e da aplicação do caso, foi feita uma etapa exploratória da pesquisa através de entrevistas com representantes da OCESC, representantes dos sindicatos e da Delegacia do Trabalho, objetivando compreender melhor a cooperativa estudada.

2.2 PROCESSO DE SELEÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

O processo de seleção, o contato inicial e a definição da cooperativa estudada demandaram cerca de dois meses. Inicialmente foi feita a seleção da cooperativa a ser pesquisada, com a análise dos dados disponíveis nos trabalhos realizados no NINEIT. A seleção foi realizada considerando que a cooperativa de trabalho está atuando nos municípios da região da grande Florianópolis, está cadastrada na OCESC, e que tem seu registro antes do ano de 2000, atendendo assim tanto aos requisitos teóricos como práticos.

Foram quatro as cooperativas pré-selecionadas para a realização da pesquisa. A primeira, após um contato inicial com um dos dirigentes, informou do seu futuro fechamento, com a data prevista dezembro de 2004. Na segunda cooperativa visitada fomos recebidos com bastante interesse por parte da direção, mas, em seguida, relutante, o vice-presidente disse ter perdido o arquivo com todos os nomes dos associados. Na terceira cooperativa, a única não registrada na OCESC, o dirigente mostrou-se interessado e disse ser necessária a aceitação dos outros cooperados. O assunto foi tratado na reunião semanal dos cooperados que decidiram que o período não seria adequado, já que com a entrada da temporada de verão, o movimento na cooperativa aumentava, podendo prejudicar os trabalhos.

Finalmente, a quarta cooperativa pré-selecionada, acenou com a possibilidade de realização da pesquisa. Esta cooperativa não demonstrou, inicialmente, interesse no estudo. Após algumas semanas de contatos e de negociação, entre esta pesquisadora e o presidente da cooperativa, os dirigentes autorizaram o início da pesquisa, solicitando antes, além da carta de apresentação inicial, com os objetivos e informações sobre a pesquisa, o projeto de dissertação. O projeto foi encaminhado e após duas semanas foi dada a autorização.

A cooperativa de trabalho é formada por profissionais de um determinado setor, que atuam na prestação direta de serviço ao cliente em parceria com outras instituições. Estas

instituições estabelecem parcerias diretamente com a direção da cooperativa, tendo o poder de estabelecer o local de trabalho, horários e remunerações. No restante, os cooperados que prestam serviços a estas instituições têm as mesmas condições de trabalho dos demais cooperados.

A cooperativa se considera vitoriosa por “ousarem romper com os paradigmas até então existentes”, quando se referem às relações trabalhistas. A cooperativa oferece aos cooperados vantagens como a flexibilidade e autonomia sobre o tempo de trabalho, bem como a opção de trabalhar, dentro das qualificações exigidas, com a área de conhecimento em que estiverem mais adaptados. Fica demonstrado que, ao optar pela cooperativa, o trabalhador está se livrando das “amarras legais das relações trabalhistas”. As parcerias realizadas para a prestação de serviços incluem organizações públicas e privadas.

2.2.1 Seleção dos sujeitos

A escolha dos sujeitos pesquisados foi feita utilizando-se de informações disponíveis nos arquivos da cooperativa para a elaboração de um banco de dados dos cooperados a serem entrevistados. Todos os entrevistados serão tratados como cooperados, independentemente do gênero.

Apesar de a cooperativa ter em seus registros grande número de associados, a secretária, funcionária responsável por prestar todos os esclarecimentos e acompanhar a pesquisa, ao questionarmos o número total de associados, disse não saber, porque eles variam diariamente. Os dados do mês de agosto eram de aproximadamente 2.430 associados, sendo que 530 estavam na ativa, 400 foram desligados e 1.500 estavam inativos. Dos associados ativos, que trabalham na região da grande Florianópolis, constam em média 50 pessoas. Cabe

lembrar que a cooperativa possui associados em todo o Estado de Santa Catarina e que pretende expandir sua atuação para outros estados.

Na época da pesquisa a cooperativa contava, além dos cooperados, com cinco estagiários, com nível de segundo grau e cinco funcionários em seu quadro de pessoal todos lotados na sede da cooperativa, no município de Florianópolis. A presente pesquisa considerou apenas os cooperados como sujeitos pesquisados.

Após a definição dos sujeitos pesquisados e para possibilitar ter dados mais próximos possíveis da prática cooperativa, foi utilizado o critério de tempo de filiação, conforme o Quadro 1. Foram selecionados cooperados com filiação anterior ao ano de 2000, a partir do ano 2000, e filiados no ano 2004, com o objetivo de se obterem informações não apenas com os cooperados mais recentes, mas também com os que já conhecem tal realidade há mais tempo. Os associados selecionados com data de filiação anterior ao ano 2000 totalizaram 13 pessoas; os associados com data de filiação a partir do ano de 2000 e até o ano de 2003 formaram o segundo banco de dados com 12; e foram 13 os selecionados que tiveram a sua filiação no ano de 2004.

Formado o banco de dados dos associados, iniciou-se o processo de contato telefônico e a marcação das entrevistas. A maior parte das entrevistas foi realizada na casa dos cooperados e apenas três cooperados foram entrevistados em seus locais de trabalho. Alguns cooperados não autorizaram a realização da entrevista. Entre os motivos alegados, chamaram a atenção dois casos em que os entrevistados informaram não conhecer a cooperativa e que nada tinham a declarar, pois o contato era apenas para o recebimento de salário; alegaram também problemas particulares. Houve casos em que os dados recolhidos na cooperativa estavam desatualizados, impedindo o contato com os cooperados.

FILIAÇÃO ANTERIOR AO ANO DE 2000	FILIAÇÃO A PARTIR DO ANO 2000 ATÉ O ANO DE 2003	FILIAÇÃO A PARTIR DO ANO DE 2004
8 ENTREVISTADOS	5 ENTREVISTADOS	2 ENTREVISTADOS

Quadro 1: Cooperados entrevistados com as datas de filiação.
Elaborado pela autora.

As entrevistas totalizaram 15 cooperados, utilizou-se como delimitador o critério da saturação. De acordo com este critério, a pesquisa foi finalizada após a realização das diversas entrevistas e com a observação de que as respostas tornaram-se repetitivas, ocorrendo uma saturação do assunto (QUIVY, 1992).

A maioria dos cooperados entrevistados, Quadro 2, possui nível superior, e uma parte considerável também pós-graduação. A renda mensal familiar variava entre R\$ 1.000,00 e R\$ 3.000,00, com uma média de R\$ 2.520,00. Apenas um cooperado informou ter a cooperativa como fonte única de renda. A idade variou entre vinte e quatro e sessenta e um anos.

ESCOLARIDADE	ATIVO	INATIVO
DOCTORADO	0	0
MESTRADO	0	3
ESPECIALIZAÇÃO	3	2
GRADUAÇÃO	3	3
ENSINO MÉDIO	1	0

Quadro 2: Perfil dos entrevistados.
Elaborado pela autora.

Além dos cooperados, foram entrevistados um dirigente da cooperativa, um dirigente da OCESC, dois representantes de sindicatos ligados às categorias profissionais dos cooperados e um representante da Delegacia Regional do Trabalho.

2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Técnica é entendida como a habilidade para usar os conjuntos de preceitos ou processos de que se serve uma ciência ou arte (LAKATOS, 1985). O estudo de caso tem como técnicas de coleta de dados primários, a observação, o diário de campo e a entrevista (GODOY). A técnica eleita para o presente estudo foi a entrevista. Minayo (1998) relata ser possível através da entrevista “obter informes contidos na fala dos atores sociais” (1998, p.57).

Como os cooperados estivessem realizando seus trabalhos em várias unidades espalhadas pelo Estado de Santa Catarina e na grande Florianópolis, não foi possível a utilização da observação e do diário de campo nesta pesquisa.

A etapa do estudo exploratório foi efetuada por pesquisa telematizada e entrevistas com representantes da OCESC e dos sindicatos e com representantes da Delegacia Regional do Trabalho.

A entrevista, que foi do tipo semi-estruturada, é de acordo com Minayo (1998), a junção da abordagem livre com as perguntas previamente formuladas. Já Richardson (1989) afirma que as técnicas de entrevista devem ser escolhidas de acordo com o contexto, buscando a informação que esteja em acordo com o problema pesquisado.

A entrevista foi realizada com o apoio de um roteiro básico de questões semi-estruturadas, elaboradas para dar suporte ao pesquisador, conforme os apêndices 1 e 2. Inicialmente informou-se ao entrevistado os objetivos da pesquisa e sua desvinculação com a cooperativa, tendo como finalidade somente o trabalho acadêmico. As entrevistas foram todas gravadas e posteriormente os dados foram transcritos na íntegra, respeitando fielmente a fala dos entrevistados. Para tanto, solicitou-se a permissão para efetuar as gravações, informando-se que os dados seriam transcritos, mas guardados sob sigilo. Todos os dados transcritos

foram codificados por letras e números, para preservar de forma sigilosa a fala dos entrevistados. Foi utilizada a letra A quando se refere aos associados, em conjunto com um número de 1 a 15, respeitando a ordem das entrevistas; a letra D para representar o dirigente da cooperativa; a letra O para o representante da OCESC; a letra S para os representantes dos sindicatos entrevistados, e, que como foram dois, foram utilizados os números 1 e 2 após a letra; e o representante da Delegacia do Trabalho ficou representado pela letra T.

O tempo médio de duração das entrevistas foi de trinta minutos. Algumas entrevistas tiveram o tempo máximo de uma hora e vinte minutos e uma o tempo mínimo de quinze minutos. A grande dificuldade de realização das entrevistas é reafirmada, em virtude das mesmas serem efetuadas, na sua grande maioria, nas residências dos cooperados e nos seus horários vagos.

A fonte secundária utilizada para a coleta dos dados foi a Internet, através do *site* da cooperativa, que não disponibilizou documentos e atas.

O período das entrevistas foi entre a quarta semana de outubro e a primeira semana de dezembro.

2.4 ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS

Para se efetuar a etapa de análise e de interpretação dos dados, entendendo esta pesquisa como qualitativa, foi utilizado o método de análise de conteúdo.

Após a realização da coleta dos dados e de acordo com os objetivos propostos, os dados foram inicialmente agrupados conforme as categorias de análise pré-estabelecidas, para posteriormente serem analisadas as interações entre seus conteúdos. E para finalizar, foi efetuada a comparação com os objetivos estabelecidos inicialmente.

Para Selltiz, (1987), com a análise obtém-se um sumário das observações, que visa responder às perguntas da pesquisa. Efetuando o sumário, foi realizada sua interpretação, buscando um sentido amplo para as respostas obtidas, interconectando-as com os demais conhecimentos já obtidos.

Por se tratar de uma pesquisa qualitativa e buscando trabalhar o tema em toda a sua complexidade, a análise foi realizada a partir das categorias de pesquisa apresentadas no quadro abaixo:

Categorias de análise	Conteúdos
1 – Relações de Trabalho 1.1 Políticas de Recursos humanos 1.2 Macro-instância política-econômica	1.1.1 Suprimento; 1.1.2 Aplicação; 1.1.3 Manutenção; 1.1.4 Desenvolvimento; 1.1.5 Monitoração. 1.2.1 Terceirização; 1.2.2 Desemprego e Precarização do trabalho; 1.2.3 Condições de trabalho.
1 – Valores e Princípios do Cooperativismo 2.1 Valores do cooperativismo 2.2 Princípios do cooperativismo	2.1.1 Ajuda mútua; 2.1.2 Responsabilidade; 2.1.3 Democracia; 2.1.4 Igualdade; 2.1.5 Equidade; 2.1.6 Solidariedade. 2.2.1 Livre acesso e adesão voluntária; 2.2.2 Controle, organização e gestão democrática; 2.2.3 Participação Econômica dos associados; 2.2.4 Autonomia e independência; 2.2.5 Educação, capacitação e informação; 2.2.6 Cooperação entre as cooperativas; 2.2.7 Compromisso com a comunidade.

Quadro 3 – Categorias de análise.
Elaborado pela autora.

2.5 DIFICULDADES E LIMITAÇÕES DA PESQUISA

As limitações encontradas para a realização da pesquisa foram, principalmente, a dificuldade de acesso a uma cooperativa, para a realização da pesquisa, e, em segundo plano, a disponibilidade de tempo dos cooperados para serem entrevistados.

Nas falas dos dirigentes de cooperativas observou-se que o rigor com que atualmente o Ministério do Trabalho vem realizando as fiscalizações, preocupa os dirigentes, dificultando assim a liberação de dados e o acesso às cooperativas. No caso da cooperativa pesquisada não foram dados informação ou acesso a qualquer tipo de documentação, alegando-se que todas as informações necessárias à pesquisa estariam disponíveis no *site* da cooperativa na Internet.

O resultado do estudo de caso não pode ser generalizado, mas pode servir de base para outros estudos ou formulação de outras hipóteses.

A mesma pesquisa pode ser realizada com outra abordagem teórico-metodológica o que implica em outro fator limitante.

3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Ao propor uma discussão, com base na teoria já apresentada e nos dados coletados, comungamos da intenção proposta por Boff e Arruda (2002) que podemos ver e fazer o mundo não de apenas um modo, quer seja o do capitalismo com sua política neoliberal ou o estatismo totalitário. Pode o trabalhador tornar-se sujeito de seus processos quer seja pessoal ou coletivo, de forma que a cooperação vá além da competição e esteja inserida em um processo educacional contínuo e sem interrupção que desafie o seu desenvolvimento tanto na prática como na teoria.

Como foi dito no início deste trabalho, não é intenção desta pesquisa denunciar ou deflagrar nenhum processo de responsabilização no desenrolar desta presente discussão, mas sim analisar de forma transparente e buscando ser fiel a fala dos entrevistados mostrar as práticas e visões que permeiam esse espaço cooperativista.

A organização em estudo será tratada simplesmente como cooperativa e seus associados serão representados por letras e números, como por exemplo, A1, A2; a fala do dirigente da cooperativa será expressa pela sigla D, o representante da OCESC será tratado como O, e a letra T para o representante da Delegacia Regional do Trabalho.

As relações de trabalho nas organizações são expressas pelas relações de poder entre os empregadores e trabalhadores (FLEURY, 1989; FARIA, 1985).

As categorias de análise definidas inicialmente coincidiram com as falas dos entrevistados. As principais categorias são as relações de trabalho e os valores e princípios do cooperativismo.

3.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho foram analisadas na instância das políticas de recursos humanos e em seguida na macro-instância política-econômica.

Nas políticas de recursos humanos verificamos como ocorre o suprimento, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração na cooperativa.

Ao identificar situações inseridas no contexto da terceirização, do desemprego e precarização, e buscando conhecer as condições de trabalho na cooperativa analisamos a macro-instância política-econômica.

As relações de trabalho e suas instâncias, na cooperativa, interagem em grande parte do tempo com os valores e princípios do cooperativismo. Portanto, a análise dos dados, na sua maior parte, será realizada em conjunto.

Inseridas em um contexto conhecido pelas mudanças ocorridas, a partir dos anos 70, nas relações de trabalho e produção, o que Corrêa (2002) considera como sendo reestruturação produtiva, estas análises serão realizadas a partir do crescimento dos trabalhadores flexíveis (KOVÁCS, 2003), a desregulamentação dos direitos trabalhistas e a exigência de um trabalhador melhor qualificação (ANTUNES, 2002).

3.1.1 As políticas de recursos humanos

Ao definir as diretrizes de ação, visando orientar o desempenho do trabalhador para a realização dos objetivos organizacionais, são estabelecidas as políticas de recursos humanos.

A cooperativa estudada não pertence à Rede de Sócio-Economia Solidária, e a partir das análises apresentadas a seguir pode-se verificar que esta organização tem sua política de relações de trabalho voltada para a competição de mercado, conforme Rodrigues (2001).

3.1.1.1 Suprimento

Nas cooperativas de trabalho o recrutamento e a seleção estão relacionados com os princípios de livre acesso e adesão voluntária; autonomia e independência; e com os valores de equidade; igualdade e democracia; e diretamente relacionado com as questões do desemprego e precarização das relações de trabalho. Na cooperativa pesquisada o recrutamento e seleção acontece diariamente.

Identificamos, nas falas, informações que nos respondessem aos questionamentos como: de que forma o cooperado fica sabendo da cooperativa, quais os motivos que levam o cooperado a se filiar à cooperativa, quais as características comuns a estes cooperados, e como os cooperados são apresentados à organização cooperativa.

Esta política nas cooperativas coincide com o primeiro princípio, presente no ideário cooperativista. O primeiro princípio do cooperativismo fala que a adesão do cooperado deve ser livre e voluntária (ACI, 2005), mas na cooperativa pesquisada isto nem sempre acontece.

A escolha da cooperativa, pelos associados, pode ser feita através do recrutamento externo, quando as outras instituições “parceiras”¹³ indicam quem deve ser cooperado, ou através do recrutamento interno, de forma que os amigos e parentes dos cooperados passam a fazer parte da organização.

As instituições “parceiras” realizaram o recrutamento e a seleção de seis entrevistados, e posteriormente encaminharam o cooperado para realizar a adesão na cooperativa. O que se destaca neste processo é que os trabalhadores não podem optar livremente pela adesão à cooperativa. Alguns dos cooperados recrutados neste processo consideram que a sua adesão foi “imposta” pela instituição contratante, o que vem ferir ao princípio de adesão livre e voluntária; autonomia e independência e o valor de democracia. A CLT considera o

¹³ São instituições “parceiras” da cooperativa os órgãos públicos, empresas privadas, universidades, verificadas de acordo com a fala dos entrevistados.

cooperado um trabalhador autônomo, sem vínculo com o contratante do serviço, mas para Rech (2000) isto pode gerar uma intermediação de mão de obra fraudulenta.

A constatação do cooperado de que o processo não estava correto não implicou em nenhuma forma de reação, demonstrando a situação atual de desemprego e a necessidade dos trabalhadores em manter mais de um vínculo de trabalho para melhorar a renda (ANTUNES, 2002). A falta de maturidade política é resultado de diversas variáveis, tais como, a falta de participação política praticada nos anos de ditadura militar, reforça a visão da necessidade de desenvolvimento da cultura da participação limitando o exercício da democracia, e impedindo que esteja de fato presente nas organizações, o que para Singer ([s.dt]) torna-se um grande obstáculo à difusão do cooperativismo.

Outros entrevistados tiveram sua adesão realizada livremente, sendo que a forma de ingresso na cooperativa foi através de indicação de amigos e de parentes. Apenas um cooperado informou ter sido recrutado por um anúncio em jornal.

A análise das diversas formas de recrutamento deixa claro existir diferenças entre os cooperados, o que contraria os valores de igualdade, democracia e equidade.

Para a maioria dos entrevistados, o motivo maior para vinculação com a cooperativa é para complemento de renda. Dos entrevistados apenas dois informaram ter a cooperativa como única fonte de renda, apesar de um deles estar procurando uma nova colocação no mercado de trabalho, por considerar o valor recebido muito pequeno. Esta fala nos remete ao cenário atual, onde os trabalhadores que não tem vínculos formais são explorados (ANTUNES, 2002).

Quando questionados, os cooperados informaram não ter a cooperativa como o principal local de trabalho. Quatro deles disseram ter uma outra ocupação principal, três são aposentados e suas prestações de serviços são para complementar a renda. O que nos chama a atenção é que quase metade dos entrevistados considera seu vínculo maior com a instituição

“parceira” e entende sua relação com a cooperativa somente para receber salário. A legislação não permite vínculo empregatício entre a cooperativa e associados e tomadores de serviços (QUEIROZ, 1996). Este vínculo pode ser analisado também, em conjunto com as políticas de manutenção de recursos humanos; e os princípios de autonomia e independência, e gestão democrática.

O processo do suprimento demonstra que são várias as formas utilizadas para a seleção dos cooperados, contrariando e desrespeitando os valores e princípios do cooperativismo.

3.1.1.2 Aplicação

As organizações determinam os requisitos básicos para a aplicação dos recursos humanos através de critérios de planejamento, alocação e movimentação das pessoas dentro da organização e a posterior avaliação do desempenho. Verifica-se na cooperativa a interação entre esta política e os princípios de gestão democrática; educação, formação e informação; autonomia e independência; em conjunto com os valores de ajuda mútua; democracia; responsabilidade; igualdade; equidade e solidariedade.

Conforme verificado nas políticas de suprimento, não existe um planejamento de recursos humanos dentro da cooperativa. As pessoas após fazerem sua filiação são alocadas de duas formas. A primeira delas está relacionada com o recrutamento e seleção feitos pelas instituições “parceiras”, que novamente define onde alocar estas pessoas, sem considerar o princípio de autonomia e independência. Os demais, que prestam serviço diretamente para a cooperativa, são dispostos em unidades próximas aos seus locais de residência ou trabalho, e esta decisão é tomada pelos dirigentes ou coordenadores. São decisões sem a participação dos cooperados, desrespeitando o princípio de gestão democrática e os valores de equidade,

democracia e igualdade, e conforme Liedke (1997) comenta, faz parte de uma ideologia marcada pela sociedade de classes e pelo poder.

Não ficou claro como os coordenadores são escolhidos. A cooperativa mantém um coordenador para cada região do estado. Estas regiões são divididas em vários núcleos, onde os cooperados prestam serviço diretamente à comunidade. Os coordenadores escolhidos pelas instituições “parceiras” trabalham em várias unidades, e são responsáveis por uma região já delimitada pela instituição “parceira”. Os critérios para a seleção destes coordenadores e sua alocação não foram identificados.

Constata-se, a partir das entrevistas, que a movimentação e alocação das pessoas nem sempre está vinculada com a experiência ou formação para o trabalho, mas na grande maioria dos recrutados a alocação segue os critérios de qualificação para o exercício das funções existentes. Apenas três entrevistados informaram ter a cooperativa como primeira experiência de trabalho na área de prestação de serviços em que atua a cooperativa, sendo que para uma delas era o primeiro trabalho. E, apenas dois entrevistados, não possuíam qualificação acadêmica ou experiência anterior para o exercício da função.

A cooperativa não tem nenhum programa de capacitação que integre o associado, quando da sua adesão. De maneira geral, os cooperados acabam se conhecendo no local de trabalho, nas reuniões ou em assembléias. As pessoas, em alguns casos, se alternam na prestação de serviço tornando grande o rodízio de cooperados.

Um dos entrevistados manifestou seu descontentamento com a forma de relacionamento entre os cooperados, considera ser uma forma “capitalista”. A fala abaixo demonstra que as relações de trabalho passam a ser individualizadas, com o aumento da crise do desemprego(CASTRO, DEDDECA,1998).

A8 –A gente se conheceu lá, eu tive bons contatos com eles, mas de alguns, de uns ou de outro assim, porque não são sempre os mesmos, circulava,[...]. Então, de um pelo menos assim, é muito capitalismo. Abarcar tudo, querer dinheiro e aquilo, entendeu. Não gostei desta relação.

Apenas dois entrevistados citaram que, informações a respeito da cooperativa foram prestadas por um dos dirigentes, quando de um curso de capacitação, e ao mesmo tempo realizado as inscrições, sendo que estes foram selecionados pelas instituições contratantes do serviço. Os demais informaram que são efetuadas as filiações à cooperativa através do preenchimento de um formulário e a integralização de R\$ 20,00. A integralização deste valor está relacionada com o princípio de participação econômica dos associados, mas acontece sem um entendimento maior no assunto em questão. Junto com o formulário os trabalhadores recebem o estatuto e outros documentos que não sabem precisar quais. Estas informações são prestadas por funcionários da cooperativa, sem que haja uma preocupação com a divulgação dos princípios e valores do cooperativismo.

Laidlaw (1980) cita que as cooperativas são reflexos de seus contextos, resultante de uma conjuntura cultural e política, sendo verificado no parágrafo anterior o total desconhecimento, por parte dos cooperados, do que é uma cooperativa. O governo brasileiro estabelece a OCESC como representante a nível estadual, em Santa Catarina, do cooperativismo, sendo a responsável por prestar assessoria para as cooperativas. A fala do dirigente entrevistado ressalta a preocupação para que o cooperado, ao fundar uma cooperativa ou integrante de uma cooperativa já constituída, deva conhecer os princípios e valores que formam a base do cooperativismo, mas na prática da cooperativa estudada não foi verificado.

Na fala dos cooperados, abaixo descritas, que prestam serviços a uma organização “parceira”, houve quando da realização de um curso de capacitação a apresentação da cooperativa.

A6 - Então a cooperativa não participou deste processo de seleção. Antes disso eu nem, nunca tinha ouvido falar da cooperativa. Aí nós fomos chamados. Aí a cooperativa se apresentou, colocou a função, o regimento da cooperativa.[...]. Era um curso de capacitação, então neste momento houve a apresentação da cooperativa.

A12 – Foi o Sr [...], foi lá, explicou, levou um contrato que a gente assinou para se associar à cooperativa, pagamos os vinte reais, e tivemos que deixar um currículo, fotos e que a gente era cooperativada.

Decorre um descompasso entre o ideário cooperativista e as falas anteriores. Questiona-se a participação do associado em um ambiente com relações hierárquicas e formais pré-estabelecidas, onde o cooperado deixa de ser o proprietário da cooperativa, conforme os princípios e valores, e é tratado como um simples trabalhador vinculado a uma estrutura ditatorial. Burawoy (apud LIEDKE, 1997), entende ser possível encontrar relações despótica-hegemônicas, a partir do momento em que a força de trabalho, para não perder sua colocação no mercado, se submete a um modelo de competitividade internacional.

Dentre os entrevistados e com base nas informações colhidas no *site* da cooperativa não existe qualquer forma de avaliação de desempenho dos cooperados. A grande rotação de pessoas e a dificuldade de uniformidade de critérios, bem como a falta de gestão democrática já comentada, incham a cooperativa e justificam o grande número de cooperados.

3.1.1.3 Manutenção

O trabalhador utiliza sua força de trabalho como mercadoria de troca para que possa alcançar suas necessidades. Desta forma as organizações estabelecem políticas de manutenção de seus recursos humanos, definido critérios de remuneração direta, através dos salários e indireta através dos benefícios. As cooperativas contemplam dentro desta política os princípios de gestão democrática; participação econômica; autonomia e independência; educação, formação e informação; e os valores de igualdade; equidade; ajuda mútua e democracia.

Kovács (2003), comenta a nova fase do capitalismo, onde é presente a redução dos custos de produção, a partir do aumento dos trabalhadores flexíveis e uma diminuição do

custo da força de trabalho. O que nesta pesquisa está relacionado com o modo como são estabelecidas as políticas frente ao princípio da participação econômica.

Para compreender as políticas de manutenção de recursos humanos praticados na cooperativa em estudo, foram questionadas as formas de remuneração, se é fixa ou variável, como ocorrem, se recebe algum tipo de incentivo ou benefício e o tempo dedicado à cooperativa.

Como já citado anteriormente, a grande maioria dos entrevistados utiliza a cooperativa como complementação de renda, sendo que não existe a participação do cooperado na definição do valor recebido quando este presta serviço a uma instituição “parceira”.

Os valores recebidos pelos cooperados que prestam serviços diretamente à cooperativa, são definidos em assembléia, assim como a distribuição do excedente. Mas, conforme a fala do dirigente da cooperativa, os cooperados apenas homologam o que já foi anteriormente decidido pela direção. Os demais cooperados, prestadores de serviço nas instituições “parceiras”, são remunerados conforme a decisão da direção da cooperativa em conjunto com a instituição “parceira”, desconhecendo e deixando de participar do processo. Encontra-se então, na cooperativa estudada, uma relação de falta de participação e democracia.

A falta de democracia nas cooperativas pode permitir a reprodução das formas tradicionais de relações de trabalho e a exploração capitalista (GALVÃO, 1999).

A maior parte dos entrevistados, oito, estão insatisfeitos com os valores recebidos. Dois destes informaram que anteriormente recebiam um valor considerado bom. Somente um do total entrevistado, considera que o valor pago pelos serviços prestados está acima da média do mercado.

Questionados sobre a forma de remuneração sete cooperados responderam que recebem um valor fixo, sendo que todos eles prestam serviço através das organizações “parceiras”. Os demais recebem suas remunerações de forma variável, sendo que um único entrevistado não soube responder.

A remuneração é um assunto que aparece várias vezes nas falas dos entrevistados, mesmo quando são feitos outros questionamentos. A gestão financeira, nos últimos anos, tem sido motivo de dúvidas dos cooperados. Abaixo, as falas dos entrevistados, destacam as inquietações.

A8 - Até hoje inclusive em questão salarial, eu não sei se vais ter uma pergunta à frente sobre isto. Até hoje eu acho que eles não pagaram certos. Não sei também, porque foi assim, era tão pouco (RISOS) que eu não me interessei nem em questionar.

A9 –[...] Porque no contracheque sempre vinham alguns equívocos. Pagamento a menos, porque a gente começou a receber [fixo] A princípio nós tínhamos, nós recebíamos era uma carga horária.[...] Nós recebíamos um valor referente aquela carga horária. Depois começou a ser [variável] e aí assim o cálculo ficou assim muito complicado. Havia muitos equívocos em termos de pagamento, e como eu tinha um controle muito rigoroso[...]. Eu tinha todo, acho que até ainda tenho. Eu tinha todo o controle, [...]. Então no final do mês eu calculava direitinho e eu sabia assim. Então, geralmente vinha menos. Então assim o meu contato com o [funcionário], que na verdade era uma pessoa assim legal, também assim. Mas daí, assim, só que aí eu conversava com ele comprovava [...]. Depois sempre recebia [...]. Porque eu acho que, na verdade, os valores eram determinados pelos dirigentes da [instituição “parceira”], não era a cooperativa.[...] Era um trabalho gostoso, o meu contato com eles. No fim eu tinha que pagar para trabalhar em função disso, mas financeiramente não compensou mais não.

A partir das falas registradas verifica-se a necessidade do cooperado manter controles paralelos e manter-se atento aos valores recebidos.

Um dos entrevistado informou estarem a quatro meses sem receber salário, e acha que o problema é com a instituição “parceira” que não efetuou o repasse para a cooperativa. Não foi observado em nenhum momento algum tipo de ajuda por parte da cooperativa e de seus integrantes, que na grande maioria desconhecia o acontecido, para que estas pessoas não ficassem sem serem remuneradas, nestes quatro meses.

Em outra fala o cooperado informou ter mês em que não recebe nada em virtude da nova forma de efetuarem os pagamentos. Atualmente os pagamentos são, de modo geral, feitos de forma variável e de acordo com o número de clientes atendidos. Se não houver cliente não recebe. Quando questionados sobre a discussão destas questões com a direção da cooperativa diz ter entrado em contato com a cooperativa mas não ter conseguido ser atendido. A fala dos cooperados não condiz com o discurso que a direção da cooperativa faz enaltecendo a nova forma de pagamento. Para a direção é um diferencial competitivo excelente para o cooperado em termos de ganho.

A direção da cooperativa faz um discurso de acordo com as práticas competitivas de mercado, marcado pelo aumento da produtividade, a incerteza e decorrente disto, um aumento de horas trabalhadas, com maior intensidade e menor remuneração (ANTUNES, 2002; VIEGAS, 2002; MATTOSO, 1996).

Quando questionados sobre a remuneração surgiram reclamações quanto ao fato de não terem férias, décimo terceiro e vínculo empregatício. Identifica-se claramente uma falta de visão do que é o cooperativismo e sua base de princípios e valores, onde o cooperado é dono e gestor da organização e não um mero executor de tarefas. A cultura do trabalhador entra em choque com a cultura da organização, faltando principalmente uma educação e formação para o cooperativismo.

A1 - [...]Se for fazer um comparativo com quem tem vínculo empregatício é um salário bom. O único problema de cooperativa é que você não tem férias, não tem décimo terceiro, embora eles estejam, no valor que eles te dão por mês, [...] eles retêm para receber no mês de férias em janeiro. Eles estão fazendo isto, eles estão fazendo este controle. Porque na verdade o cooperativado não pode receber isso, não tem este direito.

A diferença entre trabalhadores efetivos e eventuais, segundo comenta Almeida (2001), é a inexistência de direitos de benefícios sociais aos eventuais, como 13º salário, férias, FGTS, licença gestante. O crescimento do setor de serviços e a contratação de

cooperativas para prestarem serviços terceirizados podem gerar problemas no entendimento do cooperativismo. Laidlaw (1980), diz existir uma crise de ideologia nas cooperativas, onde as cooperativas em alguns casos assumem papéis de empresas com gestão capitalista. As formas cooperativas são um modo encontrado pelos trabalhadores para sobrevivência, e emancipação econômica e social.

Com relação aos incentivos e benefícios apenas quatro dos entrevistados disseram ter plano de saúde, outros informam ter seguro de vida, convênio farmácia, e um destes quatro definiu como sendo benefício o “salário” nas férias. Este “salário” refere-se à retenção de uma porcentagem mensal sobre a remuneração do cooperado, que é retida pela cooperativa conforme acordo estabelecido e ratificado em assembléia. Os demais informaram não receber nenhum tipo de incentivo ou benefício.

A 11- A gente já pediu vale transporte, os [cooperados] falam, mas a gente comenta tudo com o coordenador que é o [...]. A gente não fala diretamente com o [dirigente], que é o nosso diretor presidente ou o diretor administrativo que é [...]. A gente não chega: olha a gente quer isso, a gente quer aquilo. Eu nunca falei pelo menos, não sei se outras pessoas falam, acho que não. A gente sempre passa isso para o [coordenador] pedindo pelo menos o passe ou uma ajuda de custo.

Verifica-se uma falta de informação e participação do associado na gestão da cooperativa, contrariando os princípios de educação e informação; e o princípio de gestão democrática. A relação estabelecida entre a direção da cooperativa e os cooperados entrevistados denotam ser autoritária e de submissão.

3.1.1.4 Desenvolvimento

As políticas de desenvolvimento de pessoas nas organizações visam estabelecer critérios que possam diagnosticar e planejar as necessidades de treinamento e desenvolvimento da organização e das pessoas. Estas políticas estão integradas com os

valores de responsabilidade, democracia, igualdade e equidade, presentes nos princípios de gestão democrática; autonomia e independência; educação, capacitação e informação.

Conforme entrevista com um dirigente da OCESC, compete a SESCOOP, através de uma programação anual, o atendimento das solicitações de treinamento das cooperativas. Através de um planejamento, onde são levantadas as necessidades de treinamento, a SESCOOP parte da própria experiência da OCESC nos contatos com as cooperativas, e também através das necessidades específicas de treinamento das cooperativas, estabelece os treinamentos a serem realizados.

O: Então, o treinamento do cooperativismo dentro do estado de Santa Catarina é desenvolvido para funcionários em primeiro lugar, depois vem para diretores, depois para cooperados. Estes três níveis são atendidos, dando prioridade efetivamente aos funcionários para que eles possam desempenhar bem as suas atividades. Estes treinamentos, também, se dão em um nível estadual quando eles são desenvolvidos pela OCESC e pelo SESCOOP, pela administração estadual aqui. [...] Então, são atendidos os dois níveis, os interesses individuais da cooperativa e os interesses globais do sistema através das ações diretas que nós chamamos por aqui. E isto demanda em média, entre ações diretas e ações delegadas, em média, por ano, em torno de umas trezentas ações de treinamento e capacitação. Entre cursos, encontros, palestras, seminários, tudo.

Destaca-se na fala anterior que a prioridade no estabelecimento das políticas de treinamento é dos funcionários das cooperativas e não dos cooperados. Entende-se então, que para o órgão que representa as políticas governamentais, o cooperado não é o mais importante no sistema cooperativo. Esta visão está em acordo com o comentário já realizado, sobre o discurso de sobrevivência frente à competitividade do mercado globalizado.

A alta qualificação dos cooperados entrevistados chama a atenção, mas podemos entender como um requisito para o setor em que atua.

O perfil do trabalhador, nas novas formas de gestão, passa a demandar uma maior qualificação, flexibilidade, aumento da responsabilidade e envolvimento (ANTUNES, 2002; VIEGAS, 2002; LARANJEIRA, 1999).

A maior parte dos entrevistados possui curso de pós-graduação e graduação na área em que presta serviço, sendo que do total apenas duas pessoas possuem curso superior em outra área não ligada diretamente a sua atuação, e um outro cooperado tem ensino médio. Isto nos faz pensar, inicialmente, que os sujeitos pesquisados possuem excelente qualificação, e partindo do pressuposto que a adesão é livre e voluntária temos como indicador que a cooperativa atua em um campo promissor a estes profissionais. Cabe aqui ressaltar, que esta pesquisa foi realizada nos municípios onde se encontram instaladas várias Universidades e Faculdades, sendo impossível generalizar para todos os cooperados da organização em estudo.

Verificou-se, dentre estes entrevistados, a necessidade de cursos mais voltados para as atividades inerentes à prestação do serviço, ou seja, cursos de capacitação.

Quatro dos entrevistados informaram que em anos anteriores, quando era outra a diretoria, recebiam formação para iniciar seus trabalhos e cursos de capacitações com frequência. Atualmente algumas organizações “parceiras” fornecem cursos de capacitação, segundo três entrevistados, ressaltando que em virtude de haver possíveis problemas legais estes cursos foram ministrados usando o nome da cooperativa. Um cooperado informou ter recebido capacitação para exercer funções de gestão.

D: Nós temos, isto está no estatuto, nós fornecemos, fizemos capacitação de vez em quando. Sempre que há necessidade ou quando surge parceiro novo ou convênio novo, a gente busca a capacitação.

Questionados da possibilidade de realização de cursos relacionados à profissão e proporcionados pela cooperativa a grande maioria disse não participar. Uma pessoa disse que a cooperativa incentiva mas não proporciona a realização destes cursos e um outro cooperado diz fazer anualmente. O que chama a atenção na fala deste último cooperado é que ele é o único a afirmar que a cooperativa proporciona estes cursos, contrariando até a fala da direção da cooperativa que informa:

D: Ela não propicia. Isso é uma coisa muito clara, até porque vai atrapalhar o nosso trabalho. Mas, desde que o cooperado apresente uma planilha de custo, etc., a gente até estuda esta possibilidade. Tivemos aí umas três ou quatro vezes, só isso.

Observamos que o cooperado que informa receber capacitação para exercer atividades de gestão é o mesmo que comenta ter anualmente a possibilidade de realização de cursos. Isto denota, caso seja uma informação verdadeira, uma desigualdade na prática das políticas de desenvolvimento de pessoal contrários aos princípios de gestão democrática; educação, capacitação e os valores de democracia, igualdade e equidade. O questionamento feito por este pesquisador quanto à veracidade desta informação refere-se às respostas dadas aos outros questionamentos durante a entrevista, sendo verificado uma grande discrepância em relação à fala dos demais cooperados.

Perguntamos ao dirigente os motivos que levam à cooperativa a não propiciar estes cursos, sendo que respondeu:

D: Porque foge muito, do nosso...nós temos um objetivo muito claro que é o cooperado para a cooperativa. E geralmente, alguns cursos desses nós não vamos aplicar na cooperativa.

Enquanto a SESCOOP, financiada pelas cooperativas, demanda em média trezentas ações de treinamento e capacitação, conforme comentado pelo seu representante, anualmente, a direção da cooperativa diz não proporcionar opções de desenvolvimento dos cooperados e, apesar de estar nos estatutos, realiza a capacitação quando julga necessário, ou quando estabelece o contrato com a instituição “parceira”. Isto nos remete a um discurso neoliberal em que a formação do cooperado acaba sendo de responsabilidade individual e não como resultado de uma política de manutenção e formação ao cooperativismo.

3.1.1.5 Monitoração

A dificuldade de acesso às informações da cooperativa, não permitiu que a análise das políticas de monitoração de recursos humanos pudessem ser avaliada em sua totalidade.

Esta política estabelece critérios para a auditoria relacionados à gestão de pessoas, e prioriza a elaboração de um banco de dados que permita fornecer as informações necessárias às análises qualitativas e quantitativas dos componentes da organização.

Existe uma interação entre os princípios de controle, organização e gestão democrática; autonomia e independência; educação, capacitação e informação em conjunto com os valores de democracia, igualdade, equidade, solidariedade e responsabilidade e as políticas de monitoração de recursos humanos.

Os cooperados, quando se filiam à cooperativa, são informados que haverá uma comunicação quando surgirem trabalhos. Na prática isto não ocorre, segundo informaram os entrevistados, muitos dos quais estavam, na época da entrevista, inativos, esperando o contato da cooperativa. O único banco de dados que tivemos acesso foi às pastas com os documentos de filiação dos cooperados, não podendo realizar qualquer outro tipo de análise por falta de informação. Estes dados, em alguns casos, encontram-se desatualizados. É importante para os cooperados que as informações sejam repassadas democraticamente, mas na prática desta cooperativa isto não ocorre. Estes cooperados, ativos e inativos, acabam totalizando mais de dois mil, permitindo estabelecermos uma idéia de que a cooperativa em estudo é uma grande cooperativa.

O tamanho da cooperativa, para o dirigente entrevistado, é um sinal de prosperidade. Caso seja relacionado com a forma em que estes cooperados são designados para exercerem suas atividades, o tamanho demonstra apenas ser um grande impeditivo de gestão democrática e participativa, descaracterizando assim o ideário cooperativista.

Uma das funções da OCESC é a realização de auditorias nas cooperativas, sendo que não tivemos acesso à informação para podermos discutir este assunto.

Na cooperativa pesquisada inexistia uma política consolidada de recursos humanos, sendo observado relações paternalistas e ditatoriais entre os dirigentes e cooperados.

3.1.2 A macro-instância político-econômica

A outra grande categoria de análise das relações de trabalho são a macro-instância política-econômica, que nesta pesquisa será analisada sob o enfoque da terceirização, desemprego e precarização, e condições de trabalho. É importante ressaltar que esta discussão permeia a maior parte das análises já efetuadas.

3.1.2.1 Terceirização

Os processos de terceirização ocorridos no Brasil são considerados, por Cavalcanti Junior (1996), como sublocação da força de trabalho. A terceirização é explicada sob o enfoque de duas correntes. A corrente neoliberal entende a terceirização como parte da modernidade, competitividade e crescimento econômico, resultando em diminuição dos custos trabalhistas e a maior qualificação dos trabalhadores (LEIRIA, 1993). Outra corrente entende o processo de terceirização decorrente da reestruturação produtiva, onde os vínculos formais de contrato de trabalho, resultado de conquistas sindicais, são substituídos por relações precarizadas de capital-trabalho (TOMEI, 1996).

A12 - A gente sempre foi paga pela (instituição parceira). O que acontece é que enquanto (instituição parceira) ela tinha que dar décimo terceiro, acho que foi isso, não sei se estou errada. Ela tinha que pagar a gente, dar férias, décimo terceiro, fundo de garantia, quando eu trabalhei para o (instituição parceira) era assim. Daí o que eles quiseram fazer, eu acho, descaracterizar um vínculo empregatício daí eles ligaram a gente à (cooperativa). Então, a gente é associada como se a gente fosse proprietária da (cooperativa), a gente tem uma porção de ações, acho que é bem assim. Daí tu recebe por esta prestação de serviço pela (cooperativa). Então, tu não tens vínculo empregatício.

Na cooperativa pesquisada podemos observar uma visão voltada para o crescimento e competitividade do mercado em detrimento do ser trabalhador, que em uma cooperativa deve ser o objeto central da relação.

As cooperativas de trabalho vem ocupando, de forma crescente, um espaço na prestação de serviços terceirizados. Para reduzir os custos trabalhistas, as organizações contratantes preferem utilizar-se de mão-de-obra das cooperativas. O maior entrave encontrado nesta relação de “parceria” é a fiscalização rigorosa provocada pelo Ministério Público, que através da fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho trabalha para evitar a contratação de forma fraudulenta. Verifica-se na presente pesquisa um receio com relação à fiscalização, já que muitas informações não foram prestadas e muitas vezes dificultadas. As parcerias estabelecidas nesta cooperativa levantam dúvidas sobre a forma como são estabelecidas, e o fato de serem feitas com uma cooperativa de trabalho e não uma empresa de prestação de serviços.

A8 - Eu levei o currículo para o (instituição parceira). Era a (sigla da instituição parceira), fui lá levar na (sigla da instituição parceira), aí eles entraram em contato comigo para que eu fizesse todo o trâmite com a cooperativa porque eles contratavam da cooperativa. Aí é que eu conheci a cooperativa. [...] Eu acho que, como eu não sei de cooperativa de trabalho eu tenho um pouquinho uma visão das cooperativas agrícolas que a gente conhece por aí. Você tem uma instituição em que você vai dividir trabalho, vai dividir lucros e prejuízos, eu acho que é mais ou menos isso. Mas eu não me senti de forma alguma nesta instituição, nesta cooperativa como parte integrante de uma cooperativa, nos moldes em que a gente acredita que seja. Porque agente não vivencia esta cooperativa. Na verdade você é simplesmente um contratado. Presta um serviço e pronto.

O choque cultural, a redução dos custos, o estabelecimento de parcerias em que o contratante estabelece políticas de desenvolvimento e capacitação do terceiro (VALENÇA, BARBOSA, 2002) e a precarização das condições de trabalho (LEITE, 1994), são encontrados nas falas dos cooperados entrevistados, já citadas anteriormente.

3.1.2.2 Desemprego e precarização do trabalho

De acordo com Kovács (2003), com o crescimento do trabalho flexibilizado, resultado de uma política neoliberal, os trabalhadores tornam-se responsáveis por suas contratações, para a prestação de um serviço ou realização de tarefas, e no gerenciamento de suas carreiras, assumindo assim os riscos e custos antes responsabilidade do empregador.

Os cooperados não têm a cooperativa como única fonte de renda, na grande maioria, conforme comentado anteriormente. Prestam serviço de acordo com o trabalho a ser disponibilizado pela cooperativa ou por suas instituições “parceiras”.

A12 -Tu és um associado prestador de serviço de uma cooperativa. Vai lá faz o serviço, recebe e acabou-se o contrato.[...] é uma coisa bem esquisita. Eu vi bem como isto, passagem de um vínculo empregatício ou entre aspas, o não pagamento dos direitos como celetistas e uma cooperativa para poder pagar esse dinheiro para a gente sem ter ônus mais tarde de um processo trabalhista.

A situação econômica e social que tem como característica o crescimento do desemprego, interfere na relação entre os associados e a cooperativa pesquisada. Os associados submetem-se as relações de trabalho e ao salário prestado para garantir a realização de suas necessidades de sobrevivência.

A11 - A gente trabalha como autônomo. É por (cliente). Quando acontece de algum mês a gente não ter nenhum (cliente) a gente não recebe nada. Nem, nada, nada.[...] Na verdade você me pegou num dia não muito legal. Hoje fui fazer uma inscrição para um estágio, na verdade. Porque às vezes deixa a desejar o fato da remuneração, só este é o nosso problema na cooperativa. Porque a gente trabalha como autônomos. Têm alguns (cooperados) que se queixam disto. Alguns, vários. Às vezes você tem um bom mês e tem vários alunos. Às vezes você tem um mau mês e tem poucos (clientes). Então é complicado. Tu viver assim, tem e não tem.

A relação, na cooperativa pesquisada, torna-se individualizada e os cooperados responsáveis pela gestão de suas carreiras. Isto pode ser observado na falta de interesse dos sindicatos da categoria e na falta de mobilização dos cooperados. Os associados têm uma boa qualificação profissional e pressupõem-se um nível crítico que permita questionar e mudar a ordem vigente faltando para tanto uma mobilização coletiva (RECH, 2000).

Os sindicatos dos profissionais, que atuam no exercício das atividades da cooperativa, após consulta e questionamento sobre como eles entendem o trabalho desses profissionais nas cooperativas não acrescentou muito a esta análise. Um dos dirigentes informou que eles não trabalhavam com cooperativas e disse não ter o que falar sobre, reafirmando apenas o objetivo maior de seu sindicato (preocupação com a qualidade para a comunidade), desconsiderando a relação deste objetivo com o sétimo princípio “Relação com a comunidade”, e demonstrando o seu desconhecimento sobre o cooperativismo. O outro sindicato visitado, colocou um advogado do seu departamento jurídico para nos prestar informações, sem muito acrescentar, informando apenas a emissão de comunicado a seus associados sobre o cuidado quando da prestação de serviços pelas cooperativas de trabalho.

O trabalho feito pela Delegacia Regional do Trabalho segue as denúncias ou indícios que a cooperativa esteja trabalhando em desacordo com a legislação das cooperativas, verificando a existência de relações de emprego mascaradas, através da “subtração dos direitos dos trabalhadores e precarização das relações de trabalho”(T). O trabalho é feito em parceria com o Ministério Público do Trabalho, e caso se confirme às suspeitas são

encaminhados relatórios para o Ministério Público para que este entre com ações civis públicas.

T: E a gente já tem conhecimento inclusive de ações civis públicas, onde a própria cooperativa e a empresa que absorve este serviço entra com um acordo com o próprio Ministério Público no sentido de regularizar. Reconhece o erro, faz um acordo judicial no sentido de regularizar a situação daqueles trabalhadores que de uma forma ou de outra transitaram pela empresa. [...] Então assim, eu nunca vi a extinção de cooperativas, mas já vi acordo onde a própria cooperativa reconhece o equívoco e ela então formaliza o vínculo com estas pessoas, com estes trabalhadores, reconhecendo direitos trabalhistas, pagando os encargos sociais e tudo o mais.

Para Rios (1987), os cooperados também são responsáveis pela fiscalização das cooperativas. Singer (2004), considera a precarização como responsável pelo surgimento de falsas cooperativas, que resultam da demissão de trabalhadores das empresas para o registro como cooperativas de trabalho.

Segundo a legislação das cooperativas todas devem ser registradas na OCESC, mas uma grande parcela não tem este registro, sendo desconsiderada por esta organização não governamental e que representa o movimento no Estado.

Para o dirigente da OCESC, o cooperativismo não resolve o problema do desemprego no país, apenas ameniza. Diz que o cooperativismo é uma forma de empresa onde as pessoas devem se adaptar a trabalhar em conjunto, é uma terceira via que distribui da melhor forma a riqueza gerada.

O: Agora, só para ilustrar o que eu estou falando, ha alguns meses atrás, vieram aqui uma cooperativa reclamando que tinha recebido a visita do Ministério Público do Trabalho. O Min. Público fez exatamente isto que eu falei para a Sr^a, foi lá e perguntou ao cooperado: quem é o seu patrão e ele apontou o gerente da empresa. E nós demos toda a orientação para esta cooperativa, de como ela deve proceder, a associação societária, admissão de associado, foi um trabalho bem feito. Aí um rapaz falou que tem tanta gente desempregada e eu falei para ele que a responsabilidade da cooperativa não é resolver o problema do desemprego, isto é responsabilidade de todos. A nossa responsabilidade é amenizar também, mas em nome do desemprego não vamos querer mascarar as atividades das cooperativas.

O representante da OCESC, fala da importância a nível mundial do cooperativismo através dos números. Oitocentas mil cooperativas mundiais, com um bilhão de cooperados; no Brasil são sete milhões de cooperados, e no sul do Brasil quinhentos e quarenta mil. Considera grande o movimento a nível mundial, já que agrega a cada cooperado uma ou duas pessoas na família representando quase a metade da população mundial,; muito pouco no Brasil, apesar de ser bastante desenvolvido na região sul e em Santa Catarina. Acha importante ter calma para realizar um bom trabalho no cooperativismo, diz que as grandes cooperativas no Estado possuem no mínimo vinte e cinco anos de atividade.

Os cooperados entendem que o cooperativismo é muito importante, mas na prática, para a grande maioria, não existe uma relação verdadeira de cooperação na organização pesquisada.

Outro cooperado acha importante o cooperativismo para o atual cenário, e fala da ajuda do SEBRAE para a cooperativa. Fica a dúvida: se o órgão que presta assessoria e consultoria às cooperativas é a OCESC qual será o trabalho prestado pelo Sebrae? A fala abaixo, destaca a preocupação econômica da cooperativa e não considera sua função social.

A2 – Porque eu acho que hoje em dia para este crescimento mesmo, só cooperativado. É difícil. Acho que o ideal seria mesmo fazer tudo uma associação, uma cooperativa. Porque se tu observares assim, começares a trabalhar, às vezes tu não tens condições de começar a trabalhar sozinha. Se tu montas uma cooperativa tu consegues ter melhor rendimento. Eu vejo desta maneira. E a gente vê também. que tem crescido muito as cooperativas, e eles tem conseguido desenvolver muito as técnicas. Sempre tem alguém que conhece um pouquinho mais, e vai passando um para o outro, vai unindo, vai tendo idéias novas e o pessoal ... nesta parte de cooperativa, não é mais trabalho nosso. Mas nesta parte de cooperativa quem tem ajudado muito é o SEBRAE. O SEBRAE tem feito um trabalho fantástico com as cooperativas, tem dado uma assessoria muito boa para o pessoal cooperativado.”

As cooperativas, em tempos de crise econômica e desemprego, permitem a consolidação de experiências comunitárias em que as estruturas hierárquicas podem ser modificadas por decisões democráticas e combinação do conhecimento e competência (RECH, 2000).

3.1.2.3 Condições de trabalho

As condições de trabalho na cooperativa, foram analisadas sobre duas situações. Na primeira, onde os cooperados prestam serviço diretamente à cooperativa e, na segunda onde a prestação de serviço é feita no espaço definido pelas instituições “parceiras”. O dirigente entrevistado diz ser boa às condições de trabalho, mas em seu relato foca apenas as questões da execução da tarefa, sem considerar os espaços físicos, tecnologia, conhecimento, informação, etc.

A maior parte dos entrevistados considera boa às condições de trabalho, sendo que dois cooperados informaram que alguns anos antes as condições eram melhores, e dois consideram positiva a flexibilidade de horário. Houve um cooperado que disse trabalhar em locais sem condições mínimas e em outros com boas estruturas. Isto se relaciona com o tópico anterior que trata sobre a precarização do trabalho.

Um dos entrevistados considera um conjunto de fatores insatisfatórios para a realização do trabalho, sendo que este mesmo cooperado em outra oportunidade comentou as diferentes formas de tratamento. Considerava que por não participar de um grupo recebia o trabalho com piores condições.

A9 – Com relação à distância, com relação ao pagamento, ao próprio, as próprias instalações completamente incompatíveis com o que se propunha de início.[...] Muitas vezes, faltava recurso para que a gente pudesse[...]Realmente assim, a gente estava trabalhando por amor mesmo. Mas, não as condições físicas, elas ficaram muito difíceis, mais no final. No início não, foi muito bom, tinha perspectivas animadoras, criou um ânimo na gente, pena que durou pouco tempo.

Os entrevistados que trabalham com as instituições “parceiras” consideram, a grande maioria, as condições de trabalho apresentadas pela parceira boas. Um dos entrevistados considera como obstáculo a falta de equipamentos técnicos para a execução de seu trabalho. Um fator que volta a ser comentado é o financeiro:

A12 - O que eu acho ruim ser cooperativada, que tu não sabes quanto tu vais ganhar e quanto vai ser o teu desconto. Eu acho ruim isto, porque a gente devia ser melhor informado sobre isto.[...] A gente sabe que a maior angustia o que é? Tu sabes que vais receber mil reais. Quais são os descontos que vai ter, em cima do que é feito? Um boleto, um papel que informe isso, a gente não tem.

Questionados sobre o tempo dedicado à cooperativa três pessoas informaram trabalhar além do horário, um ressaltou a vantagem do horário ser flexível. A maior parte considera as atividades exercidas na cooperativa como complementação de renda, sendo que um deles informou considerar apenas um “bico”, ou seja, uma atividade passageira. Para Masy (1979) os cooperados não se sentem donos, mas detentores de apenas uma parte do patrimônio social.

Fleury (1989), comenta a intervenção nas relações de trabalho do Estado, no Brasil, desde a época da industrialização, sendo que após a revolução de trinta passa a legislar sobre as condições de trabalho. De acordo com a autora citada (1989), a macro-instância política-econômica é compreendida através da história da empresa e suas relações.

O surgimento da cooperativa partiu da iniciativa de um grupo de pessoas, todos trabalhadores de uma instituição vinculada à indústria, que perceberam o crescimento da necessidade de prestação de serviço em determinada área. Foi implantada com o apoio desta instituição que trabalhou até dois anos antes como “parceira” desta cooperativa.

3.2 VALORES E PRINCÍPIOS DO COOPERATIVISMO

Outra grande categoria a ser analisada são os valores, muitos deles presentes nos princípios, e os princípios cooperativistas. Como alguns desses valores e princípios já foram relacionados anteriormente será feito o comentário sobre outras questões inerentes a eles.

Os valores foram analisados a partir da identificação de ajuda mútua, responsabilidade, democracia, igualdade, equidade e solidariedade. Os princípios a serem analisados são o livre acesso e adesão voluntária; gestão democrática; participação econômica dos associados;

autonomia e independência; educação, capacitação e informação; intercooperação; e o compromisso com a comunidade.

Para a OCESC a base de todo o movimento cooperativista são os sete princípios. Tem grande preocupação com a educação para o cooperativismo e diz estarem sempre “batendo” sobre isto. Seu dirigente informa que Santa Catarina é modelo quanto à realização de palestras sobre o cooperativismo, “inclusive os mais antigos” solicitam treinamento. A partir da fala de seu representante verificou-se que o entrevistado conhecia os valores e princípios, mas confundia ideário cooperativista com doutrina cooperativista. Benato (1994), considera como fundamento doutrinário a liberdade, a igualdade, a solidariedade, o humanismo e a racionalidade.

O: Você bate muito nas questões dos princípios, na questão dos deveres e das responsabilidades, enfim nós chamamos isto de doutrina cooperativa. Para reforçar sempre esta questão do princípio junto ao cooperado. Porque na realidade toda cooperativa a base dela são os princípios desde 1844 com os pioneiros de Rochdale. Uma coisa assim que foi tão bem elaborada, tão bem constituída, que prevalece ainda hoje com algumas mudanças no último congresso em Manchester, em 1995. E nós divulgamos muito isso, tanto é que as nossas cartilhas tem os princípios cooperativistas, todas as nossas palestras sobre cooperativismo, invariavelmente a questão dos princípios ela é observada.[...] olha eu vou lhe dizer uma coisa, as cooperativas que mais demandam um trabalho de doutrina, de conscientização, são estas cooperativas que já tem um trabalho consolidado durante anos. Então veja que o processo é educacional, as pessoas precisam ser educadas para isto.

Este dirigente considera preocupante o fato de algumas pessoas procurarem as cooperativas somente para resolverem questões de falta de emprego e dificuldades financeiras imediatas. Para estas pessoas, diz o dirigente, deve ser bem explicado antes do trabalhador se cooperar, criar uma consciência do que é o cooperativismo e para tanto, considera importante a formação de líderes para disseminar esta visão. Voltamos à questão do desemprego como fator que influencia o cooperativismo de trabalho, conforme já comentado.

A fala do dirigente da OCESC está em desacordo com o conhecimento sobre cooperativismo demonstrado pelo dirigente da cooperativa. Cabe lembrar que o dirigente da cooperativa está indo para o seu terceiro mandato à frente da cooperativa.

Sobre os valores, o dirigente da cooperativa, mostra-se relutante para responder, e posteriormente diz estar presente no símbolo do cooperativismo. No símbolo, conforme comenta o dirigente, o anel representa a união, os dois pinheiros (faz confusão com coqueiros) representam a prosperidade, sendo então os valores de união para a prosperidade. Além da falta de conhecimento, o dirigente, demonstra não ter interesse em tratar estas questões. Estas informações estão disponíveis no *site* da OCESC , e também conforme solicitação anterior deste dirigente, estava presente na fundamentação teórica do projeto de dissertação referente a esta pesquisa. Sobre a relação destes valores com o trabalho da cooperativa, em seu relato nada pode acrescentar de consistente, falou apenas que tinha relação com o crescimento, quanto à altura da árvore na Europa, e no Brasil ser representado pela Araucária.

Em uma nova pergunta sobre a relação com os valores e princípios, afirmou que representam a união, o crescimento e a congregação das pessoas, por serem os vegetais que mais crescem.

A logomarca símbolo das cooperativas são os dois pinheiros dentro de um círculo. Os dois pinheiros unidos representam a união do movimento, a fecundidade dos seus ideais, a imortalidades dos princípios e o fato de estarem projetados para o alto demonstram o crescimento do movimento cooperativista. A eternidade está representada no círculo que envolve os pinheiros (OCESP, 1999).

Nenhum cooperado soube informar o que são os valores e princípios do cooperativismo. Poucos sabiam ter recebido algum documento informando, quando do momento da filiação. Em pesquisa¹⁴ realizada anteriormente com as cooperativas de trabalho,

¹⁴ GUIMARÃES, *et al.* Cooperativas de Trabalho: Forma de Autogestão Flexibilização precarizada?

o NINEIT já havia verificado a falta de conhecimento do ideário cooperativista em conjunto com práticas não democráticas e não solidárias de gestão.

O distanciamento entre a prática cooperativa e os ideais cooperativistas são decorrentes da busca da sobrevivência em um mercado globalizado, sendo que para alguns as formas democráticas de participação são consideradas utópicas (CUNHA, 2003). A cooperativa a partir da união das dimensões econômicas e políticas, permite estabelecer práticas democráticas e garantir os meios de vida de seus associados (idem, 2003).

3.2.1 Valores do cooperativismo

Os valores do cooperativismo encontram-se presentes nos princípios, conforme comentários anteriores. São eles: responsabilidade, democracia, igualdade, equidade, ajuda mútua e solidariedade (RECH, 2000).

Nas análises efetuadas anteriormente foram comentados todos os valores relacionados às relações de trabalho, mas podemos ainda destacar na fala dos entrevistados alguns comentários pertinentes aos valores de democracia, igualdade e ajuda mútua. A solidariedade e a ajuda mútua serão tratadas conjuntamente já que se encontram interligadas.

3.2.1.1 Democracia

A falta de relações democráticas presentes nas falas já analisadas, pode ser verificada, também, na escolha do local de trabalho, e na tomada de decisão sobre quem irá realizar a prestação do serviço.

A escolha do local de trabalho pode ser feita de duas formas. Para os cooperados que prestam serviços diretamente para a cooperativa, a escolha é feita levando-se em consideração

a proximidade com seu local de residência. Em outros casos, onde não ocorrem critérios para definição do local de trabalho, apenas a direção informa ao cooperado qual o horário e local, e onde este deve trabalhar. De outro modo, os cooperados que prestam serviços a outras instituições, através das “parcerias”, tem a definição do local e os horários de prestação de serviço realizados através das instituições contratantes, cabendo ao associado apenas à execução do trabalho. Caso o cooperado não concorde com as condições definidas pela direção da cooperativa ou pela instituição “parceira” ele é substituído por outro.

Essa análise nos remete a fala de alguns teóricos sobre o contingente de desempregados que forma um verdadeiro “exército de reserva”, permitindo com que a força de trabalho passe a ser um recurso como outro qualquer, negociado no mercado de acordo com a quantidade de pessoas disposta a realizar aquele trabalho (MATTOSO, 1995; ANTUNES, 2002).

No caso da cooperativa não definir nenhum critério mínimo quanto à alocação das pessoas, e sem que seja feito com a participação dos cooperados, permite um rodízio indesejado e a substituição deste por qualquer outro cooperado, transformando este cooperado em inativo. Como foi informado anteriormente na cooperativa, diariamente, entram e saem cooperados. Dos sujeitos pesquisados sete estavam inativos e oito na ativa quando da realização da pesquisa.

A9 - [...]Então, eu me inscrevi, fiz um teste tudo, só que para que eu fosse contratada eles nos orientaram para que a gente se cooperativasse primeiro,[...]. Então assim,, eu na verdade fui para a [instituição contratante] e lá que fui orientada para fazer a inscrição. Aí que eu me cooperativei, tal. Mas o meu vínculo maior, assim, na verdade claro o meu vínculo ficou sendo com a cooperativa, mas todo o contato era com a [instituição contratante]. Mais tarde, mais no final, que eu não sei se aconteceram alguns problemas enfim, que nós começamos a ter contato com a cooperativa. Mas a principio era tudo pela [instituição contratante]. O pagamento que era pela cooperativa, mas toda a nossa negociação, tudo a gente tinha que conversar. Todas as discussões eram diretas com a [instituição contratante].

As informações anteriormente descritas se opõem aos princípios de gestão democrática, autonomia, educação e informação, e também aos valores de igualdade, equidade, democracia, solidariedade e responsabilidade. Galvão (1999), considera a possibilidade de formas mais democráticas, nas cooperativas, onde o trabalhador pode exercer sua dimensão solidária e humana, ou a impossibilidade, quando permite a continuação da exploração capitalista.

A partir do momento em que as decisões deste tipo são tomadas de “cima para baixo” ou seja, não são negociadas e sem que ocorra a participação dos cooperados, permite a análise deste modelo cooperativista não apenas inserido em um modo de produção capitalista, mas sobretudo, participando contrariamente as suas formas de cooperação e solidariedade. Talvez este modelo de gestão esteja vinculado à segunda onda cooperativa, proposta pela ACI no seu último congresso, onde a felicidade pessoal e o bem estar coletivo está vinculada à missão e ambição do moderno cooperativismo (RODRIGUES, 2001). A segunda onda cooperativa considera importante a eficiência, o profissionalismo, a competitividade, a melhoria das qualidades dos serviços e produtos, e através do marketing promover a cooperativa voltada para o mercado que resulta em resultados financeiros positivos (idem,2001).

Outro fator que segundo um entrevistado é levado em consideração quando é tomada a decisão referente a quem vai efetuar a prestação de serviço são as necessidades de mercado locais de contratação de serviços. Foi citado que o coordenador é o responsável por este tipo de trabalho. Alguns entrevistados informaram que após a prestação de serviço ser efetuada para a instituição “parceira” a cooperativa não voltou a chamá-lo para a execução de outros serviços.

A9 – Trabalhei na [...] que também é muito longe, lá em Palhoça. Na[...], em Biguaçu, lugares muito longe. Acho que eu também, como era, não tinha influência nenhuma. Eles deixam assim os lugares piores na minha área ficaram para mim.

Para o dirigente da cooperativa quem decide o local da prestação de serviço é a diretoria. Informa ser de responsabilidade do cooperado e do coordenador a prospecção de novos mercados de trabalhos.

D – Quem decide é a diretoria. Do ponto de vista físico mesmo, é a diretoria. Agora, a decisão de procurar é o próprio [cooperado] e são os coordenadores, quem tem esta força também porque eles são associados. Quanto mais eles trouxerem, mais eles ganharão.

Esta fala do diretor vai de encontro com o que disse a maioria dos entrevistados, e dois deles informaram ser responsabilidade dos cooperados a prospecção de novos negócios, mas concordam que a decisão final é da diretoria. Estes cooperados prestam serviços diretamente à cooperativa e demonstraram estarem preocupados com o marketing, para que a cooperativa possa crescer e eles aumentarem seus proventos. Verificamos uma maior responsabilidade deste cooperado quando tem que desenvolver este trabalho, de acordo com os valores de responsabilidade, mas não respeita o valor de democracia inserido no princípio da gestão democrática quando informa ser a diretoria quem toma a decisão. Verificamos também uma tendência ao aumento das tarefas e responsabilidades do cooperado, sendo uma tendência do mercado de trabalho exigir um trabalhador multifuncional, um super-trabalhador (LARANJEIRA, 1999; ANTUNES, 2002; VIEGAS, 2002).

Quando o dirigente se refere à cooperativa, fala de uma maneira geral dos associados que prestam serviços através da cooperativa, esquecendo de comentar os demais, que são associados prestando serviços através dos convênios firmados com outras organizações.

3.2.1.2 Igualdade

Os cooperados que prestam serviço diretamente à cooperativa recebem um tratamento desigual que aqueles que prestam serviços a outras instituições. No mercado de trabalho, os que estão empregados tendem a receber um salário mais baixo, isto faz com que eles procurem outras ocupações para complementar sua renda, implicando no crescimento da precarização do trabalho. Outro fator que resulta na diminuição do salário pago pelo mercado, é a terceirização dos serviços, onde um número pequeno de trabalhadores possui vínculo formal e boas condições de trabalho e os demais serviços são prestados por empresas contratadas podendo ser cooperativas.

Um cooperado demonstrou interesse em fazer parte da direção da cooperativa, mas a maior parte diz estar cooperado somente para a realização de suas atividades. Isto pode demonstrar um desinteresse por parte dos cooperados na gestão da organização, sendo vários os fatores que podem interferir nesta atitude(LAIDLAW,1980; SINGER, [s.dt.]).

3.2.1.3 Ajuda mútua e solidariedade

A fala dos entrevistados permite que se faça uma análise conjunta destes dois valores.

Quando questionados sobre o que ocorre quando um cooperado fica doente, precisando se ausentar, ou no caso de ocorrer algum acidente de trabalho, os comentários efetuados ressaltam a falta de valores solidários de um modo geral (CUNHA, 2003; NINEIT, 2001).

Deixar de receber o dia trabalhado, estar contribuindo para a previdência oficial, ter plano de saúde, ser segurado (seguro de acidentes pessoais), e ter seu afastamento depois de trinta dias sem comparecer ao trabalho foram às respostas dos entrevistados aos questionamentos efetuados. Poucos foram os que dizem fazer uma substituição com seu

colega de trabalho, mesmo nestes casos, são atitudes isoladas e sem o respaldo da cooperativa e não corresponde a execução de toda a sua atividade profissional (quebra-galho).

Ao contrário de relações solidárias possíveis em uma organização cooperativa (GALVÃO, 1999), o trabalho conforme Bresciani (1997), transforma-se em tortura e flagelo.

3.2.2 Princípios do cooperativismo

O cooperativismo, no mundo, é resultado da criação de um movimento associativista operário (RIOS, 1987). No Brasil, com a exceção de tentativas de criação de um novo modo de sociedade como o falanstério do Saí (GÜTTLE, 1994; S THIAGO, 1995), e a criação das Missões (OCESP, 1999), o cooperativismo surgiu como uma política das elites no meio rural (SANDRONI, 2002).

Aos princípios criados pelos pioneiros de Rochdale (RECH, 2000), foi sendo acrescido outros ou modificado, até que no último congresso da ACI, realizado em 1995, estes foram definidos como: Livre acesso e adesão voluntária; Controle, organização e gestão democrática; Participação econômica dos associados; Autonomia e independência; Educação, formação e informação; Intercooperação; Compromisso com a comunidade.

Este mesmo Congresso da ACI, conforme Rodrigues (2001), estabelece uma nova visão do cooperativismo. Esta visão está voltada para um discurso de competitividade de mercado, já comentada anteriormente.

Após as análises das categorias de relação de trabalho e dos valores cooperativistas, onde os princípios relacionavam-se, restam poucas falas que não tenham sido comentadas e analisadas.

3.2.2.1 Livre acesso e Adesão voluntária

O princípio de adesão voluntária e livre é representado nas falas desses cooperados, como sendo contrário a este princípio:

A5 - [...]mas foi uma coisa um tanto fria. Eu cheguei lá e precisava, cheguei lá e tinha uma moça que era uma secretária, muito simpática, eu fiz a minha ficha e apenas isso. Ela me deu um folheto lá com as normas e tudo mais, o que era o trabalho do cooperado, o que era a cooperativa. E estava aí. Disseram que aparecendo algo provavelmente eles iam me ligar, iam perguntar se podiam [...] me mandariam correspondência, me avisariam por telefone caso tivesse alguma assembléia.

A6 - [...] Não foi uma coisa optativa.

Este princípio permite a qualquer pessoa, sem discriminação de raça, sexo, credo, opção política ou social, fazer parte das cooperativas. Mas, em uma sociedade marcada pelas divisões de classes isto não ocorre (RECH, 2000).

3.2.2.2 Controle, organização e gestão democrática

Como define este princípio, todos os cooperados devem participar ativamente na formulação das políticas e na tomada de decisão (OCESC, 2004). Embora pareça que a cooperativa tem sua gestão democrática feita de forma representativa através dos coordenadores, isto não ocorre na prática. A maior parte das decisões são tomadas pelos dirigentes sem uma consulta prévia ou o estabelecimento de políticas que possam nortear as tomadas de decisões.

O princípio de gestão democrática está ausente na maior parte das falas, algumas já comentadas. Um cooperado diz não conhecer a cooperativa, outro acha que falta comunicação entre eles, e um terceiro diz não se sentir participante da organização. A falta de discussões sobre as questões financeiras foi o mais citado entre os comentários.

A8: [...] Na verdade você é simplesmente um contratado.[...] Eu acredito muito no cooperativismo como forma de prestação de serviço, de organização de sociedade e tudo mais. Mas realmente uma coisa mais vivenciada, uma coisa mais discutida, uma coisa mais limpa, digamos assim, com prestação de contas, com tudo. Porque deve ser assim, uma cooperativa. Você tem que saber quanto a cooperativa ganha, quanto distribui, quanto é investido em formação, quanto é investido na própria cooperativa né. O que não foi o caso, então a gente acha que deve ser incentivada, mas não desta forma como eu tenho, porque eu posso dizer que eu não sou ainda cooperado. Como eu ainda tenho com esta cooperativa”

Diferente de uma sociedade comercial, onde a participação é de acordo com o capital investido, as cooperativas possuem uma forma de participação igualitária (RECH, 2000).

O dirigente da cooperativa, diz ser papel da direção à resolução de problemas, quando questionado sobre a quem devem se reportar os cooperados quando tiverem problemas no seu trabalho.

D: Eles se dirigem à diretoria. Todos os cooperados se dirigem à diretoria para buscar soluções. Este é o papel da diretoria. Então, a gente rege pelo nosso regimento. Através de regimento então, se resolvem os problemas. Quando os problemas são extra-cooperativa, o [cooperado] busca uma reivindicação que não está prevista nos nossos regulamentos então ele entra com uma ação contra a cooperativa, coisa desse tipo e se resolve na justiça.

Esta fala demonstra uma atitude centralizadora e ditatorial, não permitindo o diálogo e demonstrando ter uma relação de submissão contrariando a cooperação e solidariedade.

Para grande parte dos entrevistados, oito, o coordenador é quem resolve os problemas na cooperativa. Para três dos cooperados, quando da resolução de algum problema, disseram dirigir-se ao funcionário do setor financeiro, e outros dois não souberam responder. Dois entrevistados se reportam diretamente aos dirigentes. Verificamos a inexistência de uma política unificada de representação na cooperativa pesquisada.

A maior parte disse não participar das assembleias, sendo que alguns deles informaram que não recebiam nenhum tipo de comunicação. Dos que disseram participar, não houve consenso quanto ao número de participantes. Alguns consideraram grande a participação, e os demais acham que são poucos os cooperados que participam das

assembléias. Cabe destacar que os cooperados que informaram participar da assembléia são os que prestam serviços diretamente à cooperativa.

A entrevista com um cooperado mais antigo, levantou suspeita quando a falta de clareza na gestão administrativo-financeira da organização.

A3 - No início eles pagavam muito bem para a gente, daí depois houve problemas, não sei o que houve no final da....[...] Foi nos dois últimos anos houve problema. Não sei o que houve com o financeiro deles, foram se afastando, foram botando para fora, professores foram sendo expurgadas, pessoas boas, que a gente tinha confiança e não sei o que houve quando assumiu a nova direção, imposta não sei por quem também [...] não tenho nada contra ninguém, fui muito bem tratada, fui muito respeitada. Mas, depois quando eu comecei [....] no final eu já não ia mais pelo dinheiro.[...] Eu ia lá todos os dias, [...] não pagava nem a gasolina do meu carro. Por cem reais, eu gastava muito mais gasolina para ir e voltar todos os dias. Eu me sentia lesada.[...] No início fui bem remunerado. Bastante valorizada mesmo.

Para Seibel (1989), o Estado brasileiro é responsável por moldar as cooperativas segundo sua própria imagem. Como “aparato civil” do Estado às cooperativas mantém estruturas de gestão autoritárias e organizam-se economicamente como empresas.

3.2.2.3 Participação econômica dos Associados

A definição do terceiro princípio vem reforçar o princípio de gestão democrática, como pode se observar na fala relacionada no princípio desta página. Através do controle democrático, os cooperados contribuem de forma justa para a formação de um capital comum à cooperativa. Não geram lucros, mas excedentes (OCESC, 2004).

O terceiro princípio parece não ser conhecido em sua totalidade. Alguns falam de lucro, e outros consideram o valor integralizado quando da filiação como um valor qualquer, sem representação.

As falas que se relacionam com este princípio já foram comentadas anteriormente.

3.2.2.4 Autonomia e independência

Ao tratar da autonomia, este princípio fala que o controle pertence aos associados (OCESC, 2004). Quando, no decorrer da análise falamos das instituições “parceiras”, verificamos que os cooperados têm grandes problemas com relação ao princípio de autonomia e independência, já que se sentem vinculados à instituição “parceira”.

As cooperativas de trabalho, ao estabelecer contratos de parcerias com outras organizações, consideram seus cooperados como autônomos e não subordinados a estes parceiros (RECH, 2000).

3.2.2.5 Educação, capacitação e informação

O princípio da educação, formação e informação, já foi discutido anteriormente. Cabe ressaltar, a importância destacado pelos cooperados para as capacitações, visando a melhoria dos serviços prestados.

A cooperativa utiliza sua página na Internet como principal meio de divulgar e informar o cooperativismo. Isto pode provocar uma exclusão de uma camada social que não detém acesso a este veículo de informação.

Como foi verificado não existe uma política de educação cooperativista, prejudicando o desenvolvimento da cooperativa.

3.2.2.6 Cooperação entre as cooperativas

A união das cooperativas a partir da construção de uma teia de cooperação e solidariedade fez surgir a Rede de Sócio-Economia Solidária. Dentre outros critérios que

estabelecem a participação, é necessário não haver exploração do trabalho, opressão ou dominação; uma parcela do excedente deve ser compartilhada com a rede e as cooperativas devem manter o espírito de colaboração e cooperação, inseridos em um processo autogestionário (VEIGA, FONSECA, 2001).

A cooperativa não esta inserida na Rede de Sócio-Economia Solidária, e nem poderia, pois, não foi verificada a cooperação e solidariedade necessárias a esta participação. Sua gestão não é democrática, sendo que em nenhum momento foi verificado qualquer tipo de relação com outras cooperativas. Sua visão empresarial está mais voltada para “nova onda cooperativa” proposta pela ACI em seu último congresso (RODRIGUES, 2001). Preocupa-se em competir e gerar resultados sem considerar a base que fundamenta as cooperativas, presentes nos valores e princípios.

3.2.2.7 Compromisso com a comunidade

Os cooperados expressam, individualmente, estarem satisfeitos com sua contribuição no desenvolvimento das pessoas quando da prestação do serviço. Mas, de outra forma a cooperativa de modo geral não estabelece nenhum outro vínculo de promoção da melhoria da qualidade de vida da sociedade, que não seja a prestação de serviço (lembrando que em nenhum momento estes serviços deixam de ser remunerados). Apenas dois entrevistados disseram participar de movimentos sociais.

A pequena participação dos cooperados em movimentos sociais corrobora o entendimento de que o tempo de trabalho é estabelecido pela empresa e não pelo trabalhador (KOVÁCS,2003), restando pouco tempo livre para o lazer e outras atividades.

Após relacionarmos as principais teorias sobre relações de trabalho, valores e princípios cooperativistas, com a prática pesquisada e sua posterior análise, traçaremos as considerações finais.

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O crescente aumento das terceirizações, decorrente da reestruturação produtiva, trouxe junto um quadro de precarização das relações de trabalho, diminuição do valor recebido por serviços prestados e condições de trabalho insatisfatórias. As organizações enxugam suas estruturas, repassando para terceiros suas atividades com o objetivo, na maioria das vezes, de cortar os custos trabalhistas. Aos trabalhadores resta buscar novas oportunidades de trabalho, quando a exigência do mercado demanda maior qualificação e mais responsabilidade. Os trabalhadores podem se unir e buscar alternativas ao desemprego através das cooperativas de trabalho, onde passam a prestar serviços terceirizados.

A partir da identificação das políticas de recursos humanos e da macro-instância política-econômica foi estabelecida uma proposta de análise das relações de trabalho numa cooperativa de trabalho. As sub-categorias analisadas nas políticas de recursos humanos contemplam o suprimento, a aplicação, a manutenção, o desenvolvimento e a monitoração dos trabalhadores. A análise da macro-instância política-econômica foi realizada através das sub-categorias como a terceirização, o desemprego e a precarização do trabalho, bem como as condições de trabalho.

As cooperativas são organizações onde o trabalhador é o proprietário dos meios de produção, e que, através de uma gestão democrática e solidária, tem o ser humano como foco em detrimento do capital.

Os valores do cooperativismo são a responsabilidade, a ajuda mútua, a democracia, a igualdade, a equidade e a solidariedade. Os princípios do cooperativismo são: o livre acesso e adesão voluntária; o controle, organização e a gestão democrática; a participação econômica dos associados; a autonomia e a independência; a educação, a capacitação e a informação; a cooperação entre as cooperativas; e o compromisso com a comunidade.

No último Congresso da ACI discutiu-se uma nova visão para o cooperativismo. Dentro desta nova visão, as cooperativas devem estar voltadas não só para o bem estar do associado e da sociedade, mas estar ligada ao mercado com uma maior competitividade, com produtos e serviços de qualidade, com resultados financeiros positivos e com uma política de marketing e propaganda para divulgar as diferenças das cooperativas (RODRIGUES, 2001). Ocorre que esta forma de ver as cooperativas está em desacordo com seu ideário, levantando questionamentos sobre a sua prática.

No Brasil, a partir dos anos 90, houve um aumento crescente das cooperativas de trabalho que prestam serviços terceirizados a outras organizações. Estas cooperativas, em alguns casos, não pautam suas ações pelo ideário cooperativista, resultando então em relações de trabalho, dentro da nova visão promovida pela ACI, voltadas para um mercado capitalista competitivo.

Em decorrência deste processo surgiram casos de intermediação fraudulenta de mão de obra, o que levou a um maior rigor na fiscalização e com autuações, por parte dos órgãos competentes, nas cooperativas de trabalho. Nos últimos três anos o número de cooperativas de trabalho no Estado de Santa Catarina vem diminuindo consideravelmente.

O NINEIT (2001), em seus trabalhos, já havia verificado o descompasso entre valores e princípios e a prática cooperativista no Estado de Santa Catarina.

Dentro deste contexto, a pergunta de pesquisa a ser respondida neste trabalho procura compreender as relações de trabalho, analisadas em sua macro-instância política-econômica e as políticas de recursos humanos em uma cooperativa de trabalho e suas implicações sobre os valores e princípios presentes no ideário cooperativista.

Para tanto, pesquisamos uma cooperativa de trabalho do Estado de Santa Catarina que prestasse serviço nos municípios da grande Florianópolis, para tornar possível a viabilização das entrevistas com os cooperados. A seleção das cooperativas ocorreu após análise dos

trabalhos realizados no NINEIT, verificando a possibilidade de realização do estudo. Dentre as quatro cooperativas selecionadas conseguimos, após grande esforço e muita insistência, a autorização para a pesquisa.

A cooperativa selecionada está em fase de mudança de categoria de classificação, mas que na época da pesquisa ainda estava classificada como cooperativa de trabalho. A cooperativa tem mais de 2.000 associados e foi fundada nos anos 90, ressaltando-se que possui grande número de associados inativos. A seleção dos entrevistados foi aleatória, de acordo com as possibilidades de acesso ao cadastro dos cooperados, e procurou-se selecionar os cooperados levando em conta o tempo de filiação. Foram selecionados inicialmente cerca de doze cooperados de cada categoria, com data de filiação anterior ao ano 2000, com data de filiação a partir do ano 2000 e dos que se filiaram no ano de 2004.

Na realização das pesquisas foram entrevistados quinze cooperados, um dirigente da cooperativa, dois representantes de sindicatos das categorias profissionais, um representante da OCESC e um representante da Delegacia Regional do Trabalho - DRT, órgão responsável pela fiscalização às cooperativas.

Buscou-se a identificação dos valores e dos princípios do cooperativismo e verificar como são reconhecidos e interpretados pelo representante da OCESC, pelos dirigentes e pelos cooperados. O resultado veio confirmar uma pesquisa anterior do NINEIT. Foi verificado um total desconhecimento do que são os valores e os princípios por parte dos cooperados e dos dirigentes. Ninguém sabia relatar quais eram, e muito menos identificá-los em seu trabalho. Cabe ressaltar a fala do dirigente que confundiu os valores e os princípios com o símbolo do cooperativismo. O representante da OCESC, em sua fala, demonstrou conhecer os valores e os princípios, mas confundiu com a doutrina. Para a OCESC, na fala do seu dirigente, os valores e os princípios são a base do cooperativismo, e para ser possível sua divulgação, a OCESC realiza encontros para tal fim.

Os princípios de adesão voluntária e livre, a autonomia e a independência praticamente inexistem como decorrência das parcerias estabelecidas com outras instituições. Não se encontraram formas de participação dos cooperados na gestão da cooperativa e foram muitas as dúvidas sobre a forma de gestão financeira, ocorrendo o mesmo quanto ao princípio da participação econômica dos associados ao verificarmos um desconhecimento sobre o assunto e, em conjunto, uma falta de participação na decisão dos valores recebidos e dos excedentes.

Como foi informado pelo dirigente, a maior parte das decisões são tomadas pela direção. Algumas, quando necessário, são levadas para a assembléia ratificar. A participação nas assembléias é pequena em relação ao total dos associados e os que participam não se preocupam em divulgar ou repassar as informações aos demais. Apesar da maior parte dos entrevistados possuir nível superior e pós-graduação e de terem consciência da necessidade de participação na gestão das cooperativas, o mesmo acaba não acontecendo. A não mobilização política pode ser justificada pela falta de cultura de participação, pelo desconhecimento sobre o cooperativismo, pela forma de gestão das políticas de recursos humanos e pelo medo de perder o trabalho, já que, para quase todos, ele serve como complementação de renda.

Não existe uma política que fomente a educação cooperativista. Apesar da cooperativa informar para a comunidade suas ações através de sua página na Internet, nenhum cooperado comentou esta utilidade como fonte de informação. As capacitações ocorrem quando a cooperativa está em parceria com outras instituições, mas apenas para os cooperados que vão prestar serviço naquelas instituições. Decorre, então, uma diferenciação no tratamento dos cooperados que prestam serviço diretamente pela cooperativa e dos que prestam serviço pelas instituições “parceiras”. Muitos cooperados disseram ter participado, em anos anteriores, quando eram outros os dirigentes, de cursos de capacitação.

A interação com outras cooperativas, para troca e desenvolvimento de políticas e ações em comum, não ocorre. Verificou-se apenas uma preocupação individualizada com a competição, com o mercado e com o aumento deste mercado.

O compromisso com a comunidade foi identificado na atuação da própria cooperativa, quando os associados informam se sentir realizados por prestarem serviços que vêm contribuir para a melhoria da vida das pessoas. Nenhuma outra ação em relação à comunidade foi verificada.

Os cooperados demonstraram, nas suas falas, que mantêm atitudes individualizadas contrárias aos valores de solidariedade e de democracia, o que é reforçado pela forma de gestão da cooperativa, ao não informar a todos suas propostas de trabalho. A cooperativa coloca o cooperado como responsável pelo aumento do número de clientes atendidos, visando a melhoria de sua remuneração. A gestão da cooperativa demonstra atitudes anti-democráticas e paternalistas, mantendo um nível de hierarquia, como se houvesse uma relação de patrão e empregado.

A partir da análise das relações de trabalho, aqui pesquisadas em sua instância de recursos humanos e na macro-instância de política-econômica, procurou-se caracterizar em que condições se expressam na cooperativa estudada.

Na análise das formas de suprimento, de aplicação, de manutenção e de desenvolvimento, verificou-se uma gestão autoritária na cooperativa. As decisões tomadas são estabelecidas pelos dirigentes sem participação e conhecimento dos cooperados nos processos.

Verificou-se uma diferenciação nas relações de trabalho nas situações em que alguns cooperados prestam serviço em locais sem as mínimas condições de trabalho e em que outros podem escolher seus locais de trabalho.

Falta autonomia e independência à cooperativa quando a instituição parceira estabelece e realiza as políticas de recrutamento, seleção, alocação, manutenção e capacitação dos cooperados prestadores de serviços.

O crescimento do desemprego e o aumento da precarização do trabalho obrigam os cooperados a acumularem várias ocupações para conseguir uma remuneração adequada à sua sobrevivência. A cooperativa, para muitos, somente complementa a renda, já que os valores recebidos não estão de acordo com o mercado.

Encontrou-se, portanto, uma cooperativa que atua na prestação de serviço, com um discurso de competição de mercado, em que a prática democrática e solidária, base do cooperativismo, não ocorre. O desconhecimento dos valores e princípios, por parte dos cooperados e dirigentes reforçam o entendimento de que a cooperativa é uma empresa, nos moldes de uma organização capitalista. A crise do desemprego justifica a atuação dos profissionais sem o questionamento e a proposta de mudança, mas não inviabiliza sua realização. O fator fundamental de mudança na cooperativa pesquisada está relacionado com o desenvolvimento de políticas de recursos humanos que contemplem o ideário cooperativista. Através de maior conscientização e de maior conhecimento do que seja uma cooperativa, os associados podem, com uma postura crítica, buscar tentativas de formação de um espaço com modos de gestão mais democráticos e solidários.

Foi sugerida uma política de educação para o cooperativismo, que poderá ser viabilizada através de parceria entre a Universidade Federal de Santa Catarina, com seus núcleos de pesquisa e extensão, e a cooperativa estudada. Nesta parceria seriam realizadas palestras de divulgação e de conscientização dos valores e dos princípios do cooperativismo, em conjunto com palestras de outras cooperativas que trabalham de forma democrática e solidária. A partir do princípio da intercooperação e através da vinculação a redes de parcerias, a cooperativa poderá estar não resolvendo apenas a questão do desemprego para

seus associados, mas, também, ampliando a cidadania e, assim, criando oportunidades de melhores relações de trabalho para os cooperados, conscientizando-os do seu papel de proprietários e gestores da cooperativa, e de membros de uma sociedade com bases de relacionamentos mais justas e solidárias.

A proposta teórica apresentada inicialmente foi considerada adequada para a realização dos objetivos traçados, pois foi possível estabelecer melhor compreensão dos valores e dos princípios do cooperativismo e sua interação com as relações de trabalho na cooperativa pesquisada.

Novas pesquisas podem ser realizadas a partir deste estudo, utilizando-se das outras instâncias de relações de trabalho, ou através da discussão dos valores e dos princípios em maior amplitude. Quando mais for explorado este tema, maior será sua compreensão e socialização, e novas visões de mundo podem surgir na prática diária de todos os cidadãos.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho.** São Paulo: Brasiliense, 1986.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** São Paulo: Editora Cortez; 2002.

BENATO, J. V. A . **Cooperativas, encontros e desencontros.** 2 ed. São Paulo: ICA-OCESP, 1994.

_____ **O ABC do cooperativismo.** 2 ED. São Paulo: ICA- OCESP, 1994

BOFF, L. **A águia e a galinha: uma metáfora da condição humana.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

BOFF, L.;ARRUDA, M. **Globalização: desafios socioeconômicos, éticos e educativos: uma visão a partir do sul.** 3ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

BRESCIANI, L. P. **Flexibilidade e Reestruturação: o trabalho na encruzilhada.** São Paulo em Perspectiva.v.11,n.1, p.35-44,jan/mar. 1997.

CASTRO, C, de M. **A prática da pesquisa.** São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1977.

CASTRO, N. A.; DEDDECA, C. S. Flexibilidade e Precarização:Tempos mais duros. In: **A ocupação na América Latina.** São Paulo, ALAST, 1998.

CATTANI, A. M. **O que é capitalismo.** 22ª ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1986.

_____.(Orgs).**Trabalho e tecnologia:dicionário crítico.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

CAVALCANTI JUNIOR, O. **A terceirização das relações laborais.** São Paulo. LTr, 1996.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização.** Rio de Janeiro: Revan: UFRJ, 1994.

CORRÊA, F. Z. M. **Autogestão e heterogestão**: comparando as relações de trabalho em duas organizações do setor têxtil de Santa Catarina. 2004. Dissertação de Mestrado em Administração. UFSC: Florianópolis.

CORRÊA, M. B. Reestruturação Produtiva e Industrial. In: CATTANI, A. O (org.) **Trabalho e tecnologia**: dicionário crítico. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

COSTA, M da S. **Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil**. RAE – eletrônica v.2/n.2 – jul-dez/2003. www.rae.com.br/eletrônica disponível em 31/07/2004 às 17:20 hs.

DAL RI, N. M. (org.). **Economia solidária: o desafio da democratização das relações de trabalho**. São Paulo: Arte & Ciência, 1999.

DAVIS, F. S. **Terceirização e multifuncionalidade**: idéias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa. São Paulo: Editora STS, 1992.

FARIA, J. H. **Relações de poder e formas de gestão**. Curitiba: Criar Edições, 1985.

FISCHER, R.M. “Pondo os Pingos nos Is” sobre as relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: FLEURY, M.T.L.; FISCHER, R.M.(org.) **Processo e relações do trabalho no Brasil: movimento sindical: comissão de fábrica: gestão e participação: o modelo japonês de organização da produção no Brasil (CCQ e Kanban)**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1987.

FLEURY, A. C .F.; VARGAS, N (coord). **Organização do Trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete casos brasileiros para estudo**. São Paulo: Atlas, 1983.

FLEURY, M.T.L. **O simbólico nas Relações do Trabalho**. In: FLEURY, M. T. L. [et al.] **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1989.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. **Processo e relações do trabalho no Brasil: movimento sindical: comissão de fábrica: gestão e participação: o modelo japonês de organização da produção no Brasil**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1987.

GALVÃO, M. N. Cooperação e solidariedade nas relações de trabalho. In: DAL RI, N. M. (org.) **Economia Solidária: O desafio da democratização das relações de trabalho**. São Paulo: Arte & Ciência, 1999.

GODOY, A.S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo , v. 35, n. 3, p. 20-29, mai./jun. 1995.

GOMIDE, D. **Kibutzim: uma visão brasileira do modelo israelense de cooperativa integral.** In: DAKUZAKY, R. Y. (org.). Uma outra economia é possível: Paul Singer e a Economia solidária. São Paulo: Contexto, 2003.

GUIMARÃES, V. N. **Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial:** estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina. 1995. Tese de doutorado em Engenharia de Produção. UFSC: Florianópolis.

_____; KOROSUE, A.; OLIVEIRA, E. C. **Flexibilização ou precarização das condições de trabalho?** O caso das cooperativas de trabalho em Santa Catarina. 1999. Projeto de pesquisa CNPQ – NINEIT – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

_____; PICCININI, V.; KOROSUE, A.; OLIVEIRA, S. T. **Cooperativas de Trabalho: Forma de Autogestão ou Flexibilização Precarizada?** ENAMPAD: 2003.

GÜTTLER, A.C. **A COLONIZAÇÃO DO SAÍ (1842-1844): esperanças de falansterianos e expectativa de um governo.** 1994. Dissertação de Mestrado em História. UFSC: Florianópolis.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna.** São Paulo: Loyola, 1992.

KERLINGER, F. N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: EDUSP, 1980.

KOVÁCS, I. **Reestruturação Empresarial e Emprego.** Florianópolis: UFSC/NINEIT, 2003.

LAFARGUE, P. **O Direito à Preguiça.** São Paulo: Hucitec; Unesp, 1999.

LAIDLAW, A . F. **As cooperativas no ano 2000** – relatório da Aliança Cooperativa Internacional – ACI. Minas Gerais: Editora O Lutador, 1980.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A . **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 1985.

LARANJEIRA, S. M. G. Fordismo e Pós-Fordismo. In: CATTANI, A. O (org.) **Trabalho e tecnologia:** dicionário crítico. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999a.

_____. Volvoísmo. In: CATTANI, A. O (org.) **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999b.

LEIRIA, J. S. **Terceirização uma alternativa de flexibilidade empresarial**. 6.ed. Porto Alegre: Sagra. DC Luzzatto, 1993.

LEITE, M. P. Modernização tecnologia e relações de trabalho. In: FERRETI, C. *et al.* **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. 7ª ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

LIEDKE, E. R. Relações de trabalho. In: CATTANI, A. O (org.) **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. 2ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

LINS, H. N. **Trabalho cooperativo: contexto, sentido e possibilidades**. Florianópolis, [s.dt.]

MATTOSO, J. A **desordem do trabalho**. São Paulo: Scritta, 1995.

MASY, R C. **Moderna administração de empresas cooperativas agrárias**. Porto Alegre: Fundação para o desenvolvimento de recursos humanos, 1979.

MINAYO, M.C.S; DESLANDES, S.F. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

MOTTA, F. P; VASCONCELOS, I. F. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira, 2002.

OLIVEIRA, C. E. B; MATTOSO, J. E. L. **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** – São Paulo: Scritta, 1996.

OLIVEIRA, E.C. **Flexibilização da produção e reflexos sobre o mundo do trabalho: um estudo comparativo de casos no setor têxtil de Santa Catarina**. 2002. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis.

OLIVEIRA, M. A . **Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas**. São Paulo: Nobel, 1994.

PINHO, D. B. **A doutrina cooperativa nos regimes capitalista e socialista**. 2 ed. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1966.

QUIVY, R.; CAMPENHOUDT, L.V. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gadiva, 1992.

RAMOS, S.P.; DOMINGUES, M.J. de S.C. Análise comparativa entre um empreendimento cooperativo e uma organização tradicional. FURB, [s.dt].

RODRIGUES, R. **A segunda onda cooperativa: uma visão compartilhada**. Dinâmica; (s.local), 2001.

QUEIROS, C. A R D de. **Manual da cooperativa de serviços e trabalho**. Os cuidados, forma de constituição, riscos, benefício, legislação e vantagens. São Paulo: Editora STS, 1996.

RECH, D. **Cooperativas: uma alternativa de organização popular**. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

REISDORFER, V. K. **Flexibilização ou precarização das condições de trabalho? As cooperativas de trabalho das regiões das missões/RS**. 2000. Dissertação de mestrado em Administração. Porto Alegre. Disponível em: <http://www.ea.ufrgs.br/teses_e_dissertacoes/td/000351.pdf> Acesso em 23 jul.2004, 17:20:32.

RICHARDSON, R. J. et al. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1985.

RIFKIN, J.A **era do acesso**. São Paulo: Makron Books, 2001.

RIOS, G.S. L. **O que é cooperativismo**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

RIQUE, M. **Integrar cooperativas**. [s.l.]. Revista da Unitrabalho, [s.d.]

RODRIGUES, R. **A segunda onda cooperativa: uma visão compartilhada**. [s.l.]:ica, 2001.

ROLLI, C.; FERNANDES, F.

S THIAGO, R. **Fourier: esperança e utopia na Península do Saí**. Florianópolis: UFSC, 1995.

SALERNO, M. S. Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível. In: Ferretti, C.J. *et al.* **Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar**. 7ª ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

SANDRONI, P. **Novíssimo Dicionário de Economia**. 11ª ed. São Paulo: Best Seller, 2002.

SANTOS, B. S.(Org.). **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SEIBEL, E.J. **A função político – ideológica do cooperativismo**. 1989. Tese de doutorado. Freie Universität Berlin. Fachbereich 15 – Politische Wissenschaft.

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. 2 ed. São Paulo: EPU, 1987. 3v.

SILVA, C. P. da A. **Terceirização responsável: modernidade e modismo**. São Paulo: Ltr, 1997.

SINGER, P. **A origem do cooperativismo**. In: **Relações Sociais e Trabalho no Brasil. Caderno 4. Prometo Recomeçar CUT**.

SOUZA, A. R. et al. **Uma outra economia é possível: Paul Singer e a economia solidária**. São Paulo: Contexto, 2003.

TAYLOR, F. W. **Princípios de Administração Científica**. Trad. Arlindo Vieira Ramos. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 1987.

TEIXEIRA, A. **Utópicos, heréticos e malditos: os precursores do pensamento social de nossa época**. Trad. Ana Paula Ornellas Mauriel...[et al.] Rio de Janeiro: Record, 2002.

TOMEI, P. A. Trabalhadores descartáveis ou recicláveis? In: VASCONCELOS, J.; DAVEL, E. (orgs). **Recursos Humanos e subjetividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VALENÇA, M. C. A.; BARBOSA, A. C. Q. A terceirização e seus Impactos: Um Estudo em Grandes Organizações de Minas Gerais. In: REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA/ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. v.1, n.1, (jan./abr.1997) – Rio de Janeiro: ANPAD, 1997. p.163 -183.

VEIGA, S. M.; FONSECA, I. **Cooperativismo: uma revolução pacífica em ação.** Rio de Janeiro: DP&A: Fase, 2001.

VIEGAS, M. F. **Reconstituição da força de trabalho para a reestruturação produtiva: tecnologia, qualificação e conhecimentos tácitos dos trabalhadores.** 2002. Tese de Doutorado em Educação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre.

XAVIER S^o, G. G. de F. Modelo Italiano. In: CATTANI, A. O (org.) **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico.** 2^a ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

Roteiro básico para entrevista semi-estruturada

Data da entrevista: ____/____/____

Parte I - Identificação e caracterização sócio-econômica

01. Nome: _____
02. Sexo: _____
03. Idade: _____
04. Local de prestação de serviço: _____
05. Atividade exercida: _____
06. Tempo de trabalho: _____
07. Escolaridade: _____
08. Outros cursos realizados: _____
09. Renda familiar mensal: _____
10. Número de membros da família (que residem na mesma casa): _____
11. Participa de algum movimento social ? _____
- 11.1 Qual? _____
- 11.2 O que faz? _____
- 11.3 Qual a frequência? _____

Parte II – Caracterização da relação entre as relações de trabalho e o ideário cooperativista

12. O que o trouxe a participar da cooperativa?
13. Você já trabalhou em algum outro local antes da cooperativa?
14. A quem você se reporta quando ocorre algum problema com relação ao seu trabalho?
15. Esta pessoa é um coordenador, supervisor, ou o que?
16. Quem decide o local da prestação do serviço e quem vai executar?
17. Você conhece os valores das cooperativas?

18. De que forma os valores se relacionam com o seu trabalho na cooperativa?
19. Você conhece os princípios das cooperativas?
20. De que forma os princípios cooperativos se relacionam com o seu trabalho na cooperativa?
21. Você recebe ou recebeu algum tipo de capacitação, pela cooperativa, para exercer o seu trabalho?
22. A cooperativa propicia alguma oportunidade de realização de cursos relacionados com o seu trabalho e a sua vida profissional?
23. Como você considera, em relação ao mercado de trabalho, o valor recebido?
24. Você pretende exercer algum cargo na diretoria?
25. Sua remuneração é fixa ou variável?
26. Além da remuneração você recebe algum tipo de incentivo e/ou benefício?
27. Quantas horas dedicam, por semana, para a cooperativa?
28. Como são as condições de trabalho na cooperativa?
29. O que ocorre em caso de doença ou acidente de trabalho?
30. Você conhece os demais colegas cooperados? Como conheceu?
31. Você participa das assembleias? Como ocorre esta participação?
32. Gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

OBRIGADA PELA ATENÇÃO DISPENSADA!

APÊNDICE 2

Roteiro básico para entrevista dos dirigentes de cooperativas

Data da entrevista: ____/____/____

Parte I - Identificação e caracterização sócio-econômica

01. Nome: _____
02. Sexo: _____
03. Idade: _____
04. Local de prestação de serviço: _____
05. Atividade exercida: _____
06. Tempo de trabalho: _____
07. Escolaridade: _____
08. Outros cursos realizados: _____
09. Renda familiar mensal: _____
10. Número de membros da família (que residem na mesma casa): _____
11. Participa de algum movimento social ? _____
 - 11.1 Qual? _____
 - 11.2 O que faz? _____
 - 11.3 Qual a frequência? _____

Parte II – Caracterização da relação entre as relações de trabalho e o ideário cooperativista

12. O que você entende por cooperativa?
13. O que o trouxe a participar da cooperativa?
14. Você já trabalhou em algum outro local antes da cooperativa?
15. Quem fornece o suporte para o exercício das atividades dos cooperados?
16. Quem decide o local da prestação do serviço e quem vai executar?

17. Você conhece os valores das cooperativas?
18. De que forma os valores estão relacionados com o trabalho dos cooperados?
19. Você conhece os princípios das cooperativas?
20. De que forma os princípios cooperativistas são expressos na cooperativa?
21. De que forma são escolhidas as pessoas que integram a diretoria?
22. A cooperativa proporciona algum tipo de capacitação para o cooperado exercer seu trabalho?
23. A cooperativa propicia alguma oportunidade de realização de cursos relacionados com o trabalho dos cooperados e a sua vida profissional?
24. Como você considera, em relação ao mercado de trabalho, os valores pagos pela cooperativa?
25. A remuneração paga pela cooperativa é fixa ou variável?
26. Além da remuneração a cooperativa mantém algum tipo de incentivo e/ou benefício?
27. Quantas horas os cooperados dedicam, por semana, para a cooperativa? E você?
28. Quais são as condições de trabalho proporcionadas pela cooperativa?
29. Em caso de doença ou acidente de trabalho, qual a atitude da cooperativa? Vocês já tiveram algum caso em que possa comentar?
30. Como ocorrem as assembléias?
31. Como é a participação?
32. Como são convocadas?
33. Qual a periodicidade?
34. Gostaria de acrescentar mais alguma coisa?

OBRIGADO PELA ATENÇÃO DISPENSADA!