

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA
POLÍTICA**

Ginez Leopoldo Rodrigues de Campos

**TRABALHO PRECÁRIO, TERCEIRIZAÇÃO E
COOPERATIVAS DE TRABALHO:
QUANDO “ESTAR JUNTOS” SE TORNA UMA FORMA
COLETIVA E PRECÁRIA DE INCLUSÃO SOCIAL**

Florianópolis - SC

2009

Ginez Leopoldo Rodrigues de Campos

TRABALHO PRECÁRIO, TERCEIRIZAÇÃO E
COOPERATIVAS DE TRABALHO:
QUANDO “ESTAR JUNTOS” SE TORNA UMA FORMA
COLETIVA E PRECÁRIA DE INCLUSÃO SOCIAL

Tese apresentada à Universidade Federal de
Santa Catarina como parte dos requisitos
para a obtenção do título de Doutor em
Sociologia Política.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Ponte de
Sousa

Florianópolis - SC

2009

Ginez Leopoldo Rodrigues de Campos

TRABALHO PRECÁRIO, TERCEIRIZAÇÃO E
COOPERATIVAS DE TRABALHO:
QUANDO “ESTAR JUNTOS” SE TORNA UMA FORMA
COLETIVA E PRECÁRIA DE INCLUSÃO SOCIAL

Esta tese foi julgada e aprovada para obtenção do título de Doutor em Sociologia Política no Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina.

Profº Drº Fernando Ponte de Souza
Orientador

Profª Drª Ligia Helena Hahn Luchmann
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política

Banca Examinadora

Profª Drª Ligia Helena Hahn Luchmann
Presidente da Banca Examinadora

Profº Drº Ary Cesar Minella

Profª Drª Maria Soledad Etcheverry Orchard

Profª Drª Nise Jinkings

Profº Drº Guillermo Johnson

Dedico esta tese de doutorado a Deus, em que creio, a quem amo e sirvo, Jesus Cristo, pois Ele, por meio desta tese, tratou o meu orgulho e a minha soberba para que eu aprendesse, definitivamente, a reconhecer que não sou nada e nada conquistarei sem a sua graça, amor e misericórdia.

AGRADECIMENTOS

Esta tese de doutorado não só exigiu de mim muito esforço e sacrifício, como responsável direto por elaborá-la, mas também envolveu muitas outras pessoas na condição de coparticipantes indiretos dessa empreitada vitoriosa. Elas foram decisivas para que eu, mais uma vez, conquistasse os meus sonhos. Pude, assim, partilhar da ajuda e do apoio de pessoas muito especiais, pelo seu amor, suas palavras de ânimo, quando eu estava abatido e quase desistindo; pelas suas orações intercessoras, que moveram o poder sobrenatural de Deus a meu favor; pelas lágrimas derramadas e compartilhadas em muitos momentos de angústia e sofrimento.

Portanto, esta tese de doutorado é resultado de um esforço coletivo e cooperativo envolvendo ações, emoções e, antes de tudo, as orações destas pessoas que muito contribuíram para que eu superasse todas as dificuldades inerentes ao desafio de chegar ao fim de um trabalho acadêmico que nos exige tanto, pois se, de um lado, uma tese pode nos proporcionar muitos ganhos, do outro, nos conduz a experimentar muitas perdas.

A este apoio que recebi quero agora oferecer o meu agradecimento e minha eterna gratidão. Ao meu pai Salvador Durand (*in memoriam*), que me ensinou o valor e a importância de levar a sério os estudos; ao meu padrasto Gilvan, sempre atencioso e gentil; à minha mãe Florize, parceira amiga dos meus sonhos e sempre presente nos momentos mais difíceis da minha vida; aos meus irmãos Mahêva e Junior, que, embora distantes do meu convívio cotidiano, sempre compartilharam das minhas conquistas; a toda família Lovison, em especial ao meu sogro Alcides e à minha sogra Maria, pelas palavras de apoio e pelas orações intercessoras.

Por fim, quero agradecer e, ao mesmo tempo, pedir perdão a minha amada esposa Sára e ao meu filho Natan Ismael, que foram as pessoas que eu mais penalizei em razão do desafio de terminar esta tese. As muitas palavras proféticas de apoio e as orações de súplicas por eles proferidas ao meu favor foram atitudes que jamais poderei retribuir e compensar diante dos muitos momentos em que estivemos separados, mesmo que isso significasse estar em casa, no meu escritório, completamente isolado e a tão poucos metros de distância deles.

Quero agradecer nominalmente a outras pessoas que também foram importantes apoiadores deste meu desafio intelectual. A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina, em especial, àqueles com quem tive a oportunidade de conviver um pouco mais em razão das disciplinas cursadas. Um agradecimento especial também ao meu estimado orientador, Prof^o Fernando Ponte de Sousa, por sua paciência e sensibilidade em relação a todas as situações atípicas que fizeram parte desta nossa relação orientando-orientador. Agradeço também carinhosamente à secretária Albertina Volkmann, pelo seu apoio e estimada gentileza em atender as minhas constantes solicitações.

Por fim, a todos aqueles que, embora não tenham aqui sido aqui nominados, contribuíram e colaboraram direta ou indiretamente para que eu pudesse chegar ao fim desta jornada superando mais um grande desafio em minha vida. Os meus agradecimentos, o meu carinho, respeito e a minha eterna gratidão.

RESUMO

Um dos resultados mais evidentes dessa nova dinâmica produtiva ensejada pelas mudanças organizacionais e tecnológicas impostas pela globalização da economia mundial tem sido a desestruturação do mercado de trabalho, sobretudo daquele baseado no emprego subordinado e no trabalho assalariado, uma vez que tanto o desemprego estrutural, de um lado, aprofundado pela atual crise econômica mundial, como as pressões políticas para a flexibilização da legislação trabalhista, do outro, tendem a ampliar cada vez mais o número de trabalhadores que estarão expostos à insegurança e à precariedade de emprego e de salário. É nesse contexto que a proposta cooperativista tem surgido, mais uma vez, como uma solução alternativa para o problema do desemprego e como proposta de superação da velha e histórica relação entre capital e trabalho e da exploração que dela decorre. O trabalhador associado e o trabalho associativo surgem agora como um dos elementos constitutivos de um discurso que preconiza a geração de emprego e renda por meio da flexibilização e da desregulamentação dos direitos trabalhistas. Entre os processos atuais de mudanças no mundo do trabalho que se almeja se consolidar, sem os empecilhos jurídicos de uma legislação trabalhista vista como ultrapassada por muitos, destaca-se o fenômeno crescente da prática da terceirização da força de trabalho por meio das cooperativas de trabalho. De acordo com o nosso estudo sociológico, uma das dimensões da atual precariedade nas relações de trabalho no Brasil é justamente o aumento quantitativo do número dessas cooperativas, cujo objetivo, em muitos casos, se efetua segundo duas motivações principais: a) o barateamento dos custos com a força de trabalho obtida, em razão da inexistência de vínculo empregatício e da não obrigatoriedade do pagamento dos encargos sociais e trabalhistas; b) a flexibilidade do trabalho, que permite constituir uma força de trabalho flexível e adequada às flutuações cíclicas da atual economia nacional e mundial. Assim, a prática da terceirização por meio das cooperativas de trabalho pode estar transformando milhares de trabalhadores associados em reféns dessas “novas” propostas coletivas de inclusão social, caracterizadas pela flexibilidade, vulnerabilidade e precariedade social.

Palavras-chave: Economia global. Reestruturação produtiva. Terceirização. Flexibilização. Cooperativas de trabalho. Trabalho precário.

ABSTRACT

One of the most evident results in the new productive dynamics, presented by organizational and technological changes imposed by the world economy globalization has been the disassembling of work market, mainly of that based upon subordinate employment and employed work, since both structural unemployment, more significantly serious due to world economical crisis, and political pressure to make flexible the working law, tend to enlarge more and more the number of employees exposed to insecurity and precariousness of employment and salary. Under this context, the cooperative proposal has been arising, once again, as an alternative solution for the unemployment problem and as a proposal to overwhelm the old historical relation between capital and work along with the exploration originated from it. Associated worker and associative work arise as one of constitutive elements of a speech which seeks the generation of employment and income through flexible working rights and its unruliness. Among current processes of changes in the working world in which the aim is to consolidate with no legal obstacles of the working law, seen as outdated by many people, it is pointed out the increasing phenomenon of mediating working force through cooperatives. According to our sociological study, one of the dimensions of current precariousness in working relations in Brazil is the quantitative increase in number of these cooperatives, whose objective, in many cases, is done according to two main motivations, namely: a) cost reduction with the obtained working force, due to the inexistence of an employment link and the non-obligation of paying social and working taxes; b) make work flexible, which enables the constitution of a flexible working force and adequate to cyclic fluctuation of current world and national economy. Thus, the mediation practice through work cooperatives may be transforming millions of associated workers into hostages of these “new” collective proposals for social inclusion, characterized by flexibility, vulnerability and social precariousness.

Key words: Global economy. Productive re-structuration. Mediation. Flexibility. Working cooperatives. Precarious work.

LISTA DE SIGLAS

ACI - Aliança Cooperativa Internacional
CEDOPE – Centro de Documentação e Pesquisa da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos)
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CUT – Central Única dos Trabalhadores
DENACOOP - Departamento Nacional de Cooperativismo e Associativismo Rural
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FAT - Fundo de Amparo do Trabalhador
FATES - Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social
FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV - Fundação Getúlio Vargas
FETRABALHO/RS - Federação das Cooperativas de Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul
FRESCOOP - Frente Parlamentar de Apoio ao Cooperativismo
MPT - Ministério Público do Trabalho
OCB – Organização das Cooperativas do Brasil
OCERGS - Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul
OIT - Organização Internacional do Trabalho
PGT - Procuradoria Geral do Trabalho
PROGER - Programa de Geração de Emprego e Renda
PRONACOOP - Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho
SDS - Social Democracia Sindical
TST - Tribunal Superior do Trabalho
SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
UNIODONTO - Sociedade Cooperativa de Serviços Odontológicos
UNIMED - Confederação Nacional das Cooperativas Médicas do Brasil
UNITRABALHO - Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 A MUNDIALIZAÇÃO DO CAPITAL E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: O TRABALHO PRECARIZADO NO ATUAL CAPITALISMO GLOBALIZADO....	21
1.1 A mundialização do capital e seus efeitos sobre o mundo do trabalho	21
1.2 A nova ofensiva do capital no processo produtivo e a “nova” precariedade do trabalho	32
2 TECNOLOGIA, MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS: PERSPECTIVAS E DESAFIOS IMPOSTOS À CLASSE TRABALHADORA	40
2.1 Mudanças organizacionais e tecnológicas e seus impactos para as relações e trabalho contemporâneas	40
2.2 Perspectivas e desafios para a classe trabalhadora	46
3 O COOPERATIVISMO DE TRABALHO NO CONTEXTO DAS RECENTES TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS	52
3.1 O pensamento cooperativista moderno: contextualização histórica, princípios doutrinários e precursores do cooperativismo	53
3.2 Cooperativas de trabalho: origem, pensadores e experiências práticas.....	57
3.3 Conceituação e classificação tipológica do cooperativismo brasileiro: entendendo a diversidade e a especificidade das cooperativas de trabalho no Brasil	63
3.4 O cooperativismo de trabalho no Brasil	74
4 TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHADORES PRECÁRIOS: O MITO DA FLEXIBILIDADE PRODUTIVA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO	82
4.1 Trabalhadores precarizados pela terceirização do processo produtivo	83
4.2 A terceirização e as cooperativas de trabalho: uma análise crítica sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas.....	94
5 AS COOPERATIVAS DE TRABALHO INSERIDAS NA LÓGICA DA (RE)PRODUÇÃO SOCIAL DA INCLUSÃO PRECÁRIA	111
5.1 As cooperativas de trabalho fraudulentas no marco da Recomendação 193 da OIT e do Projeto de Lei 7.009/2006.....	112

5.2	A flexibilização trabalhista “flexibilizando” o funcionamento das cooperativas de trabalho	118
5.3	Algumas reflexões sobre questão da exclusão social no atual capitalismo globalizado	121
5.4	A inclusão precária na “nova” desigualdade social contemporânea	128
5.5	Breve caracterização socioeconômica da Região da Produção / RS	139
5.6	Estudo comparativo multicaso das cooperativas de trabalho da Região da Produção: a metodologia e as etapas da pesquisa de campo	141
5.7	“Quando estar juntos” se torna uma forma coletiva e precária de inclusão social: os resultados da pesquisa	143
	CONCLUSÃO	173
	REFERÊNCIAS	184
	APÊNDICES	193

INTRODUÇÃO

Uma das temáticas que se destacam atualmente na produção de pesquisas na área das relações de trabalho e das novas tecnologias diz respeito ao futuro da sociedade do trabalho diante da atual reestruturação produtiva da economia mundial. As novas tecnologias digitais e os novos métodos de gestão organizacional, associados a uma demanda cada vez mais decrescente de força de trabalho, e as mudanças na estrutura ocupacional do emprego são temas atuais merecedores de profunda reflexão e análise, principalmente para aqueles interessados em buscar respostas e apontar caminhos para os desafios que se impõem para o atual mundo do trabalho.

Tais desafios apontam para um cenário de inúmeras transformações, dentre as quais a rápida mudança do mercado de trabalho tradicional para um “novo” mercado de trabalho, mais flexível e volátil, em conformidade com a atual dinâmica da economia global. Essa transição do “velho” (tradicional) para um “novo” mercado de trabalho é decorrente da atual crise estrutural por que passa o capitalismo contemporâneo no limiar do século XXI. Em síntese, os estudos sobre o trabalho e suas atuais mutações constituem-se num tema que tem atraído os esforços de investigação de muitos economistas e cientistas sociais, sobretudo considerando as atuais ameaças para a classe trabalhadora.

A problemática do desemprego estrutural, a precarização das condições de trabalho, a flexibilização do processo produtivo, acompanhado da possibilidade da desregulamentação dos direitos trabalhistas, constituem o pano de fundo do cotidiano social de milhões de trabalhadores precarizados que vivenciam o terrível sentimento da insegurança no emprego e, por conta deste sentimento, submetem-se a condições de trabalho cada vez mais marcadas pela intensificação do processo de exploração do trabalho humano.

No enfrentamento desses desafios e incertezas a prática da cooperação tem surgido, mais uma vez, como solução alternativa para o problema do desemprego e como proposta de superação da velha e histórica relação entre capital e o trabalho e da exploração que dela decorre. O trabalhador associado e o trabalho associativo surgem agora como um dos elementos constituintes de um discurso que preconiza e defende a necessidade urgente de uma “modernização nas relações de trabalho”. Nesse contexto discursivo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em razão da sua rigidez e do conservadorismo para os dias atuais, é vista como “jurássica”, necessitando, portanto, de uma mudança e atualização.

Entre os processos atuais de mudanças no mundo do trabalho, que visa se consolidar sem os empecilhos jurídicos de uma legislação trabalhista ultrapassada, destaca-se o fenômeno crescente da prática de terceirização da força de trabalho por meio das cooperativas de trabalho. Esta, a nosso ver, tem se constituído numa forma coletiva de inclusão social de muitos trabalhadores num mercado de trabalho cada vez mais caracterizado pela vulnerabilidade, pela insegurança, pela precariedade e por baixos salários.

Dessa forma, uma questão importante a se destacar em relação ao nosso estudo sociológico é o fato de poder contribuir para a expansão quantitativa e qualitativa no campo das pesquisas na área da reestruturação e flexibilização produtiva, mudanças organizacionais e processos e relações de trabalho, na medida em que a terceirização se constitui atualmente numa das mais importantes estratégias de administração adotadas pelas empresas na busca de uma maior competitividade global. Assim, acreditamos que este estudo acadêmico poderá beneficiar em muito a classe trabalhadora, na medida em que o tema da terceirização via cooperativas de trabalho poderá fazer parte das discussões políticas que envolvem grupos importantes de organizações representativas dos interesses dos trabalhadores, tais como os sindicatos e os setores da economia popular, responsáveis, em certa medida, pelo estímulo às iniciativas associativistas de caráter autogestionário.

Nesse sentido, este trabalho se revela cientificamente importante porque possibilita abordar sociologicamente os processos de trabalho contemporâneos, caracterizados pela exploração e pela precariedade do trabalho. No contexto atual da reestruturação produtiva, é necessário compreender essas relações de trabalho precárias como uma forma de ampliar cada vez mais a lucratividade dos empresários capitalistas, ao mesmo tempo em que enfraquecem a coesão coletiva dos trabalhadores.

Portanto, é nesse contexto de reflexões situadas que se fundamenta a problematização da nossa tese de doutorado, a qual se orienta por três questões investigativas: *1) As iniciativas contemporâneas de trabalho associativo, como, por exemplo, as cooperativas de trabalho, no contexto do processo de reestruturação produtiva, poderão se constituir de fato numa solução viável para o problema do desemprego estrutural? 2) O trabalho associativo poderá ser tornar uma estratégia alternativa e inovadora de geração de emprego e renda para os trabalhadores como preconizam muitos dos seus defensores, entre eles a OIT? 3) O trabalhador associado não estaria correndo sério risco de se tornar refém de uma relação de*

trabalho cuja forma coletiva de sociabilidade do trabalho humano é caracterizada pela flexibilidade e pela precariedade?

Ao propormos um estudo crítico sobre as práticas de terceirização por meio das cooperativas de trabalho, desejamos que assumam não apenas o papel de investigação científica que vise à cooperação institucional entre o mundo acadêmico e o mundo do trabalho, mas também de denúncia política, uma vez que algumas dessas experiências associativistas podem se tornar formas coletivas de inclusão social, caracterizadas pela precarização e pela exploração do trabalho humano. E talvez seja este um importante aspecto motivacional que me conduz a acreditar que é possível, por meio da pesquisa sociológica, construir um espaço de intersecção madura entre a militância política e a pesquisa científica.

Em resumo, o caráter de denúncia deste trabalho acadêmico visa esclarecer e dar visibilidade crítica ao possível uso instrumental das cooperativas de trabalho por meio dos contratos de terceirização, que, por sua vez, podem reforçar a lógica de uma inclusão social precária, instável e marginal de milhares de trabalhadores. Portanto, é necessário criar formulações discursivas, bem como estratégias políticas de resistência diante do atual discurso da “modernização das relações de trabalho”, que, na ótica de muitos gestores públicos e empresariais, passa necessariamente pela flexibilização e pela desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Dessa forma, o objetivo geral do nosso estudo consiste em analisar o papel a ser desempenhado pelas cooperativas de trabalho no contexto das mudanças econômicas, tecnológicas, organizacionais e jurídicas que se processam atualmente no mundo do trabalho, observando se se constituem de fato numa alternativa inovadora, autônoma e coletiva para os trabalhadores em termos de geração de emprego e renda, como defendem alguns ideólogos do cooperativismo, ou se estão se tornando uma nova forma coletiva de exploração e precarização da classe trabalhadora, por meio da prática da terceirização da força de trabalho.

No que concerne aos objetivos específicos, destacamos quatro, os quais se encontram interligados, a saber: 1) delinear o processo de constituição formal dessas cooperativas de trabalho, com base nos contratos de terceirização da força de trabalho observando os fatores determinantes de sua formação; 2) identificar como os trabalhadores cooperativados percebem a terceirização, bem como sua atuação dentro da cooperativa, e como veem as mudanças atuais nas formas de organização do trabalho; 3) avaliar a percepção de outros grupos sociais, como, por exemplo, os setores ligados à economia popular e os sindicatos,

cujo posicionamento tem sido contrário à terceirização da força de trabalho por meio das cooperativas de trabalho; 4) identificar e analisar as contradições da proposta da terceirização cooperativista no contexto de uma possível precarização das condições de trabalho e da flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Em termos metodológicos, nosso estudo fundamentou-se em uma pesquisa qualitativa baseada, inicialmente, num estudo comparativo (exploratório-descritivo) multicaso de caráter histórico-organizacional¹, realizado junto a várias cooperativas de trabalho da chamada Região da Produção do estado do Rio Grande do Sul². O enfoque histórico-estrutural do nosso estudo permitiu, em certa medida, destacar os elementos que explicam o fenômeno social da expansão quantitativa de cooperativas de trabalho na região considerada, bem como suas implicações sociais e políticas para um conjunto significativo de trabalhadores, que encontram nessas organizações associativas a única forma de sobrevivência econômica diante do desemprego.

Em relação ao critério metodológico de escolha da área geográfica onde realizamos a pesquisa de campo, esteve alicerçado no fato de que a região escolhida possui um modelo de desenvolvimento regional³ vulnerável às oscilações do mercado nacional e internacional de *commodities* agrícolas. Essa vulnerabilidade cíclica da economia agrícola regional tem contribuído para a estagnação de um conjunto importante de municípios, cujo setor empresarial, ligado principalmente ao setor da agroindústria de grãos e ao setor metal-

¹ De acordo com Bogdan um estudo comparativo multicaso de caráter histórico-organizacional é uma forma de pesquisa qualitativa na qual o interesse do pesquisador recai sobre a vida de duas ou mais organizações. Neste caso, “o pesquisador deve partir do conhecimento que existe sobre a organização que deseja examinar”. (TRIVIÑOS, 1987, p. 134).

² A chamada “Região da Produção” situa-se no norte do estado do Rio Grande do Sul, tendo a cidade de Passo Fundo como seu polo regional mais importante. As cooperativas de trabalho do nosso estudo em particular foram escolhidas por fazerem parte desta região, que é predominantemente agroindustrial, ou seja, uma região tradicional na produção de grãos (soja, milho, trigo, cevada e outros produtos primários) e, mais recentemente na produção de leite e biodiesel. A região caracteriza-se por uma histórica participação do sistema cooperativista no processo produtivo regional, principalmente pelo importante e estratégico papel das cooperativas agropecuárias.

³ Os estudos econômicos mais recentes elaborados por pesquisadores da Universidade de Passo Fundo (UPF) dão conta desse processo de desaceleração do crescimento econômico regional nas últimas décadas, principalmente em razão da queda dos preços internacionais da soja, bem como do papel periférico assumido pelo setor tritícola uma vez que com o advento do Mercosul o setor tritícola foi paulatinamente perdendo sua importância em virtude da substituição da produção nacional pelo consumo do trigo argentino. Embora outras atividades ligadas ao setor do agronegócio tenham se desenvolvido na região mais recentemente, como é o caso do setor avícola, leiteiro e biodiesel, essas mesmas também vêm sofrendo forte influência das oscilações dos mercados internacionais. Um outro importante setor da economia regional, que é o metal-mecânico, ligado à produção de equipamentos e implementos agrícolas, também tem sido severamente afetado por estas crises cíclicas. Esse quadro conjuntural marcado pela volatilidade dos mercados agrícolas internacionais acaba contribuindo também para a queda da arrecadação tributária dos municípios desta região específica, comprometendo a continuidade do crescimento econômico e o seu desenvolvimento regional.

mecânico, tem buscado alternativas de adequação das suas organizações empresariais a essas conjunturas econômicas cíclicas de recessão.

Um dos recursos utilizados pelos empresários dessa região tem sido a adoção da prática da terceirização da força de trabalho, cujo objetivo principal é constituir uma mão-de-obra volátil e funcional a esses momentos de crise cíclica. Tal prática permite contratar e demitir trabalhadores conforme as oscilações sazonais do mercado agrícola interno e, também, de acordo com o comportamento do mercado internacional de *commodities*, uma vez que uma parte importante da produção agropecuária regional depende das demandas voláteis do comércio agrícola mundial. Portanto, a flexibilidade possibilitada pela prática da terceirização da força de trabalho tem por objetivo, nesses casos, reduzir os custos das empresas no que concerne à contratação e à demissão de trabalhadores diante dessas oscilações cíclicas do mercado agrícola interno e externo.

O poder público municipal, por sua vez, também tem recorrido a essa estratégia, pois a redução da receita tributária, consequência desses momentos conjunturais de recessão econômica regional, e as novas exigências jurídico-institucionais impostas aos municípios pela Lei de Responsabilidade Fiscal têm conduzido a gestão municipal a recorrer à prática da terceirização dos serviços públicos com vistas a adequar os gastos com pessoal às novas determinações jurídico-legais e às crises conjunturais da região.

Em relação à escolha do segmento cooperativista de trabalho, deu-se baseada nas recentes mudanças organizacionais, bem como nas transformações das relações de trabalho que vêm ocorrendo na atualidade e que têm significado o crescente uso da prática organizacional de se contratar trabalhadores cooperativados de forma terceirizada. Esta tem sido, conforme foi constatado em nossa pesquisa, a principal estratégia organizacional adotada por parte do setor privado e do setor público para adequar suas estratégias de gerenciamento organizacional às oscilações cíclicas que caracterizam a economia da região considerada.

Portanto, no bojo dos discursos da austeridade fiscal e dos custos competitivos dos programas de qualidade, adotados pelas empresas privadas e pelo setor público da região estudada, o que observamos, na realidade, é que as cooperativas de trabalho, em muitas situações, podem estar sendo utilizadas pelo setor empresarial, e também pelo poder público municipal, como um mecanismo unicamente de redução de custos com a mão-de-obra, contribuindo, assim, para a flexibilização e precarização das condições de trabalho. Tal fato,

em certa medida, foi um dos motivos que justificaram o nosso interesse em investigar essa problemática, que envolve a proliferação de inúmeras cooperativas de trabalho na Região da Produção, por meio da prática da terceirização da força de trabalho.

No que tange aos métodos e técnicas de pesquisa social utilizadas em nosso estudo investigativo, destacamos que, num primeiro momento, foi efetuada uma *pesquisa bibliográfica e documental* em livros, revistas, boletins, teses, artigos científicos, jornais, documentos oficiais, relatórios de pesquisa e registros estatísticos, obtidos em bibliotecas especializadas (FGV, Unitrabalho, CUT, Dieese e banco de dados das diversas universidades federais do país, etc.) referentes ao tema da reestruturação produtiva e dos novos processos e relações de trabalho, bem como sobre as organizações associativas contemporâneas, entre as quais se destacam, de forma específica, as organizações cooperativas de trabalho.

Em relação ao cooperativismo de trabalho, os dados secundários relativos a este segmento cooperativista foram coletados junto à Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), ao Sindicato e Organização das Cooperativas do Rio Grande do Sul (Ocergs), à Federação das Cooperativas de Trabalho do Rio Grande do Sul (Fetrabalho), ao Departamento Nacional de Cooperativismo do Ministério da Agricultura (Denacoop) e ao Centro de Documentação e Pesquisa (Cedope) da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), que possui uma biblioteca especializada, com um dos mais extensos e completos acervos sobre cooperativismo no Brasil.

A pesquisa documental, por sua vez, utilizou-se basicamente de documentos das próprias cooperativas pesquisadas, tais como a ata de constituição da entidade e algumas atas das assembleias gerais. Todas essas informações documentais foram fundamentais para a análise dos fatores explicativos da constituição formal dessas cooperativas de trabalho, pois o conteúdo desses documentos continha muitos elementos discursivos importantes, que explicavam não apenas as razões motivacionais, mas também as condições objetivas que justificavam o surgimento dessas cooperativas de trabalho.

O trabalho de campo para a coleta de dados primários compreendeu a observação direta da organização do processo de trabalho e das condições de trabalho que envolviam os cooperados, de um lado, e a cooperativa, do outro, o que nos permitiu o delineamento das condições reais que conduziram à formação e constituição dessas cooperativas de trabalho. Nesse sentido, além das visitas investigativas a essas cooperativas, com o objetivo de proceder a uma análise descritiva das condições de trabalho oferecidas por essas organizações

associativas, aplicamos dois questionários específicos: um que nos serviu de base para caracterizar, em termos organizacionais e jurídicos, a situação legal dessas cooperativas; outro que serviu de parâmetro para caracterizar a situação social dos cooperados. (Apêndices 5 e 6).

De forma complementar, foram realizadas várias entrevistas pessoais elaboradas de forma semiestruturada, não diretiva,⁴ aplicadas segundo um conjunto de perguntas abertas que permitiu aos entrevistados a liberdade e espontaneidade necessária para esboçarem as suas respostas. (Apêndices 1, 2, 3 e 4). A seleção dos entrevistados ocorreu de forma intencional, uma vez que o interesse foi confrontar as opiniões dos diferentes segmentos envolvidos na temática em questão, no caso, os próprios trabalhadores cooperativados, além de dirigentes das cooperativas e dos sindicatos, advogados trabalhistas e o próprio governo, por meio dos procuradores e juízes vinculados ao Ministério Público do Trabalho.

A finalidade das entrevistas foi justamente identificar como esses diversos atores compreendem a proposta de terceirização da força de trabalho, na medida em que o sistema cooperativo de trabalho conduz à passagem de uma situação de trabalhador amparado pela legislação trabalhista tradicional a uma nova relação em que este passa, agora, a ser coproprietário da empresa em que é também um trabalhador, porém sem os direitos de proteção social que a lei lhe garantia na condição anterior. Em resumo, por meio dessa técnica de investigação social, procuramos obter um conjunto significativo de informações a respeito dos conteúdos discursivos presentes na linguagem verbal dos diversos atores envolvidos e, de forma específica, dos trabalhadores associados e de suas expectativas em torno da proposta da terceirização cooperativada.

Quanto à análise e interpretação dos dados e informações obtidos na pesquisa de campo, por meio dos questionários e das entrevistas, adotamos a técnica da *análise do discurso*⁵, tal como proposta em Orlandi (2003) e Mutti e Caregnato (2006), a qual teve como elemento central a linguagem, pois “a linguagem é estudada não apenas enquanto forma

⁴ De acordo com Richardson (1999, p. 210), “a entrevista não diretiva permite ao entrevistado desenvolver suas opiniões e informações da maneira que ele estimar conveniente. O entrevistador desempenha apenas funções de orientação e estimulação”. Tomamos com referência também deste método da entrevista não diretiva o procedimento analítico proposto por Michelat (1982).

⁵ Com base nas formulações teóricas de Michel Pêcheux sobre a análise do discurso (AD) Mutti e Caregnato (2006, p. 680-681) afirmam que “[...] o *corpus* da AD é constituído pela seguinte formulação: ideologia + história + linguagem. A ideologia é entendida como o posicionamento do sujeito quando se filia a um discurso, sendo o processo de constituição do imaginário que está no inconsciente, ou seja, o sistema de ideias que constitui a representação; a história representa o contexto sócio histórico e a linguagem é a materialidade do texto gerando ‘pistas’ do sentido que o sujeito pretende dar. Portanto, na AD a linguagem vai além do texto, trazendo sentidos pré-construídos que são ecos da memória do dizer. [...]. Portanto, como se verifica nas colocações de Pêcheux, a AD entende que ‘que todo dizer é ideologicamente marcado’”.

linguística como também enquanto forma material de ideologia”. (MUTTI; CAREGNATO, 2006, p. 680). Portanto, a análise do discurso, como técnica, articula a dimensão linguística com a dimensão social e histórica, pois “o discurso produzido pela fala sempre terá relação com o contexto sócio histórico”. (MUTTI; CAREGNATO, 2006, p. 681). Em outras palavras, as diversas formas de produção dos conteúdos discursivos, verbais e não verbais, provenientes das entrevistas efetuadas e das respostas abertas dos questionários aplicados junto às cooperativas e aos seus cooperados, bem como a análise de documentos, tais como as atas de constituição formal das cooperativas de trabalho, constituem-se na base material e imaterial no qual se efetuou o nosso processo de análise discursiva.

A base empírica da nossa pesquisa foi constituída de um conjunto de dez cooperativas de trabalho da região considerada no estudo. Tomamos como referência uma amostra não probabilística intencional⁶, que teve por base três critérios metodológicos de acordo com a hipótese central norteadora do nosso estudo sociológico:

- 1) São cooperativas de trabalho que se caracterizam exclusivamente pela intermediação de força de trabalho, por meio dos contratos de terceirização, ou seja, o produto intermediado entre a empresa pública ou privada e a empresa cooperativa (empresa terceirizada) consiste na força de trabalho dos trabalhadores cooperativados⁷. Logo, tais iniciativas associativistas se diferenciam daquelas cooperativas de trabalho onde os trabalhadores são produtores de um bem específico, sendo, portanto, coproprietários, tanto dos meios de produção como do resultado do seu trabalho. Estas se constituem em cooperativas de produção.
- 2) São cooperativas de trabalho, que, de forma geral, são contratadas por meio da prática da terceirização por empresas ligadas ao setor do agronegócio, as quais utilizam os trabalhadores cooperativados tanto em atividades ligadas à

⁶ Na *amostragem não probabilística intencional* a escolha dos elementos da amostra é feita de forma não aleatória, existindo um procedimento de seleção dos elementos da população segundo critérios estabelecidos pelo pesquisador. Conforme Richardson (2008), “os elementos que formam a amostra relacionam-se intencionalmente de acordo com certas características estabelecidas no plano e nas hipóteses formuladas pelo pesquisador. Se o plano possuir características que definam a população, é necessário assegurar a presença do sujeito-tipo. Desse modo, a amostra intencional apresenta-se como representativa do universo. Entende-se por sujeitos-tipos aqueles que representam as características típicas de todos os integrantes que pertencem a cada uma das partes da população”. (2008, p. 161).

⁷ É importante salientar essa diferença, pois nas cooperativas de trabalho, também denominadas de “cooperativas de prestação” de “serviços ou cooperativas de mão-de-obra”, os contratos de terceirização estão centrados exclusivamente na intermediação da força de trabalho dos cooperados com a empresa contratante (tomadora de serviços).

agricultura como em atividades fabris, levando a que os estes exerçam uma dupla função laborativa. Este aspecto é importante pelo fato de atender às características de uma região predominantemente agroindustrial, onde o uso da força de trabalho é determinado pela sazonalidade produtiva, o que, de certa forma, explica a flexibilidade deste tipo de trabalhador cooperativado.

- 3) São cooperativas de trabalho que surgiram recentemente na região⁸ e que estão, de certa forma, ligadas a um esforço de empresários, bem como de gestores públicos, em utilizar tais organizações associativas com o objetivo de reduzir os custos com a força de trabalho. Para tal, utilizam-se dos contratos de terceirização para atender às demandas sazonais ligadas às atividades agrícolas, como também para atender às necessidades operacionais do serviço público. Em ambos os casos, a ideia central é reduzir os custos com a contratação de trabalhadores que podem ser facilmente contratados e dispensados sem elevados custos indenizatórios.

Quanto aos trabalhadores associados (cooperativados) e aos dirigentes cooperativistas que participaram do estudo, bem como os outros atores sociais convidados e envolvidos direta ou indiretamente com a temática estudada (sindicalistas, fiscais do trabalho, juízes do trabalho, advogados especializados em cooperativismo), foram selecionados de forma aleatória, os quais se dispuseram a participar de livre e espontânea vontade da pesquisa.

Tomando como referência os três critérios metodológicos mencionados anteriormente, selecionamos as seguintes cooperativas de trabalho para o estudo analítico: Cooperativa de Trabalho Rural e Urbano de Tapera (Cotral) em Tapera; Sociedade Cooperativa de Prestação de Serviços Autônomos Ltda (Unief), em Passo Fundo; Cooperativa de Trabalho de Não-Me-Toque (Cootraque), em Não-Me-Toque; Cooperativa Mista dos Trabalhadores Autônomos do Alto Uruguai Ltda (Coomtaau), em Erechim; Cooperativa dos Trabalhadores de Tapejara Ltda (Coopertap), em Tapejara; Cooperativa dos Trabalhadores Autônomos de

⁸ Essa expansão quantitativa na região, de certo modo pode ser explicada pelas crises cíclicas a que a economia regional está submetida como decorrência da volatilidade dos mercados agrícolas internacionais. Sendo uma região potencialmente exportadora de produtos agropecuários, sofre diretamente os impactos das oscilações do mercado externo. A necessidade de adequação a essas crises cíclicas, por sua vez, estimulou o crescimento numérico dessas cooperativas que terceirizam a força de trabalho, principalmente a partir da segunda metade da década de 1990 diante da necessidade de as empresas privadas se adequarem a uma nova realidade conjuntural, que exigia uma redução dos custos com a força de trabalho. É importante salientar que tais circunstâncias também afetaram o setor público municipal, pois muitos municípios sofreram com a queda da arrecadação tributária e, dessa, forma tiveram de optar pela prática da terceirização dos serviços públicos como forma de reduzir seus gastos públicos.

Carazinho Ltda (Cootrac), em Carazinho; Cooperativa de Trabalhadores Autônomos de Ernestina Ltda (Cootraer), em Ernestina; Cooperativa de Serviços de Mão-de-Obra de Lagoa Vermelha Ltda (Cooperlav), em Lagoa Vermelha; Cooperativa de Prestação de Serviços de Ibirubá Ltda (Coopresil), em Ibirubá e a Cooperativa de Trabalho de Sananduva Ltda (Cooptrabalho) em Sananduva.

A nossa pesquisa de campo foi efetuada no final do ano de 2006 (outubro e novembro) e início de 2007 (janeiro e fevereiro). Os dados obtidos, por meio dos questionários e entrevistas correspondem a este período e incluem todas as cooperativas destacadas. Entretanto, quando novamente contatadas no ano de 2009, para atualização e ajuste de algumas informações, muitas dessas cooperativas haviam fechado as portas e não estavam mais em funcionamento. Para nossa surpresa, do total das dez cooperativas pesquisadas, apenas quatro continuam funcionando atualmente.

Com o objetivo de saber o que havia acontecido com tais cooperativas trabalho, procuramos obter informações a respeito junto a fontes oficiais e algumas extraoficiais, junto ao poder público local e membros da comunidade, principalmente ex-cooperados. Com base no que nos foi relatado, constatamos que muitas dessas cooperativas de trabalho deixaram de funcionar por diversas razões, entre as quais o fim dos contratos de terceirização com empresas locais e com o poder público municipal; falência financeira da cooperativa; constituição temporária para atender provisoriamente aos interesses particulares de pessoas e empresas locais, não só econômicos (contratação de força de trabalho barata) para os períodos sazonais das atividades agrícolas, mas também político-eleitoreiros (uso das cooperativas para fins eleitoreiros); ainda, algumas foram denunciadas e investigadas pelo Ministério Público do Trabalho por acusações de serem “cooperativas de fachada”, “cooperfraudes” ou “gato-cooperativas”; conforme são chamadas pejorativamente as falsas cooperativas que se caracterizam pela prática de fraudes trabalhistas.

Em resumo, os procedimentos metodológicos citados foram adotados em nossa pesquisa de campo visando caracterizar o contexto social e econômico que, de certa forma, explica os fatores determinantes do surgimento das cooperativas de trabalho na chamada Região da Produção do estado do Rio Grande do Sul. A caracterização desse contexto é de suma importância, na medida em que nos permitiu observar a manifestação de novas práticas sociais, econômicas e políticas em torno das mudanças que se processam no mercado de trabalho na região considerada.

Diante dessa nova configuração produtiva que caracteriza a atual realidade das organizações empresariais, o que se observa de fato é que as empresas reduziram e vão continuar reduzindo a força de trabalho, ao mesmo tempo em que a introdução de tecnologias cada vez mais sofisticadas, que exigem novos métodos e novas formas de organização da produção, também se constitui em um fator importante a reforçar essa nova lógica produtiva, fundamentada cada vez mais na flexibilidade, na precarização e na exploração do trabalho humano. Um dos resultados mais evidentes dessa nova dinâmica produtiva tem sido a desestruturação do mercado de trabalho, principalmente daquele baseado no emprego subordinado e no trabalho assalariado, uma vez que tanto o desemprego estrutural, de um lado, aprofundado pela atual crise econômica mundial, como as pressões políticas para a flexibilização da legislação trabalhista, de outro, tendem a ampliar cada vez mais o número de trabalhadores que estarão expostos à insegurança e à precariedade de emprego e de salário.

No nosso ponto de vista, uma das dimensões dessa precariedade nas relações de trabalho é, portanto, o aumento quantitativo do número de cooperativas de trabalho que vêm se utilizando da prática da terceirização da força de trabalho, cujo objetivo, em muitos casos, é o barateamento dos custos com a mão-de-obra, bem como uma forma de se livrar dos encargos sociais e trabalhistas, os quais não só tornam a força de trabalho mais custosa para as empresas, como inviabilizam a flexibilidade do trabalho almejada. Em outras palavras, a prática da terceirização cooperativa pode estar tornando grande parte destes trabalhadores reféns dessas formas de trabalho coletivas, caracterizadas pela flexibilidade, vulnerabilidade e pela precariedade social.

1 A MUNDIALIZAÇÃO DO CAPITAL E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: O TRABALHO PRECARIZADO NO ATUAL CAPITALISMO GLOBALIZADO

Neste capítulo pretendemos situar teoricamente, numa perspectiva crítica, as recentes mudanças estruturais do atual capitalismo globalizado e suas determinações sobre o processo de reestruturação produtiva, bem como suas implicações sobre as relações entre o capital e o trabalho. Dessa forma, um dos objetivos deste capítulo é contextualizar de forma mais ampla não apenas a ofensiva do capital no processo produtivo, mas também sua ação desestruturante sobre o mundo do trabalho. Tal desestruturação se efetiva no campo da sociabilidade humana por meio, sobretudo, da desintegração da força de trabalho e da fragmentação dos trabalhadores. Em outras palavras, o que queremos demonstrar nesta parte do nosso trabalho é que tal estratégia fragmentadora (viabilizada em muitas situações pela prática da terceirização)⁹ limita a coesão coletiva, enfraquece as identidades sociais, ao mesmo tempo em que contribui para precarizar o emprego, o salário, o trabalho e a própria vida dos trabalhadores.

1.1 A mundialização do capital e seus efeitos sobre o mundo do trabalho

O mundo coloca-se atualmente diante de um grande desafio: o do desemprego estrutural em escala planetária. Essa ameaça global mais recentemente se aprofundou com intensa visibilidade midiática por conta do processo de desaceleração da economia mundial em decorrência da atual crise financeira que teve origem no sistema financeiro americano. Paralelamente a este fato mais recente, outros fatores vêm contribuindo nas últimas décadas para aprofundar a crise do emprego na atual economia globalizada, entre os quais destacamos os avanços tecnológicos, as reestruturações produtivas e organizacionais e os processos

⁹ A terceirização pode ser definida como um processo de gestão empresarial no qual as empresas externalizam parte das atividades necessárias ao processo produtivo, transferindo-as para outras empresas ou para trabalhadores autônomos pela subcontratação de serviços. Baseia-se na prática na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de partes do processo de produção que originalmente seriam executadas dentro da própria empresa. O objetivo empresarial da terceirização é levar a empresa a focar o seu esforço, energia e criatividade nas atividades essenciais (também chamadas de “atividades-fins”) liberando-a da realização das atividades consideradas acessórias (“atividades-meio”). Dentre as motivações empresariais para a adoção da prática organizacional da terceirização, podemos destacar as seguintes: redução dos custos operacionais, redução das despesas administrativas, redução dos encargos trabalhistas e previdenciários, e melhoria da qualidade dos processos de produção. (POLONIO, 2000).

globais de abertura econômica, que também tem contribuído para constituir o pano de fundo de um cenário mundial que envolve milhões de pessoas desempregadas em todo mundo.

Não há dúvida de que a referida crise do capitalismo mundial e as mudanças tecnológicas e empresariais em curso tenderão a modificar dramaticamente os processos e as relações de trabalho contemporâneas. Os próprios índices de desemprego apresentados por órgãos governamentais e intergovernamentais (nacionais e internacionais), mesmo apresentando divergência entre si, em razão dos diferentes procedimentos metodológicos adotados pelos institutos de pesquisa, acabam se tornando um referencial importante na avaliação do quadro de desemprego que vem atemorizando, de forma geral, quase todos os países no mundo atualmente.

Dessa forma, é importante contextualizar teoricamente as razões que explicam tais mudanças estruturais na economia capitalista, bem como suas implicações sobre o mundo do trabalho. Algumas explicações teóricas procuram dar conta do que está acontecendo. Entre os estudos acadêmicos que estão sendo efetuados sobre a temática da reestruturação produtiva existem aqueles que afirmam que parte da crise do emprego que assola o mundo está, em certa medida, associada à obsolescência do chamado “fordismo¹⁰”, o modelo de produção caracterizado, basicamente, por grandes estruturas industriais geradoras de muitos postos de trabalho e cujas linhas de montagem eram responsáveis pela produção em grande escala e em série de produtos razoavelmente homogêneos.

De acordo com essa explicação, o fim do fordismo daria passagem para um novo momento de mudanças produtivas, que seria agora denominado de “toyotismo¹¹” (derivado da empresa japonesa Toyota), surgido como uma nova forma de gestão industrial, que altera substancialmente o modelo anterior e traz profundas mudanças para os processos e relações de trabalho, até então fundamentados nos princípios fordistas de racionalização produtiva.

Em termos microeconômicos, portanto em sua dimensão mais organizacional, o toyotismo tem significado a introdução de uma nova racionalidade produtiva empresarial,

¹⁰ Fordismo: conjunto de métodos de racionalização da produção e práticas de organização do processo de trabalho elaborados pelo industrial norte-americano Henry Ford na indústria automobilística americana. O modelo fordista, fundamentado na automação rígida de base eletromecânica, presente nas principais economias capitalistas, pelo menos até a década de 1970, desenvolveu-se tendo como elemento central o sistema de produção em massa. Os princípios do fordismo foram amplamente difundidos, tornando-se uma das bases da organização industrial moderna. (CHIEZA, 1995).

¹¹ Toyotismo: novo paradigma que tem como características a diversificação como fator de competição e a captura de mercados permitindo a produção programada “flexivelmente” de lotes de peças diferenciadas sem o aumento do custo unitário variável. (SALM; FOGAÇA, apud SANTOS, 1996, p. 51). Também pode ser chamado de “ohnismo”, derivado do nome do seu mentor intelectual, o japonês Taichi Ohno.

fundamentada na utilização de tecnologias microeletrônicas e na adoção de novos métodos de gestão da produção e do trabalho, que não apenas eliminam postos de trabalho, como também requerem uma força de trabalho cada vez mais flexível, polivalente e multifuncional. Por outro lado, esse método de gestão japonês tem, do ponto de vista macroeconômico, se constituído também como uma estratégia governamental de enfrentamento das flutuações da economia mundial, consequência das crises financeiras cíclicas, na medida em que podem aumentar sua produção sem ter de aumentar de forma correspondente o número de trabalhadores.

Em outras palavras, a base desse novo modelo produtivo japonês está fundamentada na automação dos processos produtivos, tanto no setor industrial como, principalmente, no setor de serviços. Nessa linha de pensamento teórico, o avanço tecnológico seria a causa fundamental do desemprego estrutural nos dias atuais, em outras palavras, as mudanças tecnológicas e a competitividade determinada pelo novo contexto de comércio internacional estão entre as maiores causas da falta de emprego no mundo contemporâneo. (RIFKIN, 1996).¹²

Outra explicação teórica importante para a problemática que envolve a reestruturação produtiva contemporânea associada à questão do desemprego está fundamentada na ideia de que tal reestruturação ocorre no contexto de uma “crise estrutural do modelo capitalista de produção”, que, ao fortalecer a ascensão do capital financeiro como principal força motriz desta nova etapa do capitalismo globalizado, traz consigo, concomitantemente, o ressurgimento de formas desumanas e precárias de exploração do trabalho, visando, dessa maneira, aumentar a produtividade do capital em nível microeconômico, intensificando a produtividade do trabalho. (CHESNAIS, 1996).

A recente crise econômica mundial é uma evidência concreta de que o capital financeiro, ao criar “bolhas de especulação irracionais”; acabou por atingir a economia real, conduzindo à falência importantes bancos e empresas em todo mundo e ampliando, de forma assustadora, o desemprego em escala global. Os estudos de David Harvey (1993), François Chesnais (1996) e Istvan Mészáros (2002), que tomaremos aqui como importantes referências teóricas, já apontavam para a problemática da crise estrutural do sistema capitalista desde a

¹² Jeremy Rifkin, na sua obra intitulada *O fim dos empregos* procura demonstrar que a problemática do desemprego tecnológico é, sem dúvida, o maior desafio que a sociedade contemporânea terá de enfrentar nos próximos anos. Seu trabalho, recheado de evidências inquietantes sobre o problema da crise global do emprego, é uma importante fonte de leitura para administradores, economistas, e, sociólogos e pesquisadores de questões como a reestruturação produtiva, o desemprego estrutural e a revolução tecnológica.

década de 1970, mas que passou a ser evidenciada de forma mais clara a partir do decênio de 1990, a partir da configuração de forma gradual de uma conjuntura econômica mundial caracterizada por uma tendência de depressão econômica longa e claramente estagnacionista, similarmente à conjuntura da década de 1930.

De acordo com Harvey (1993), a profunda recessão da década de 1970, exacerbada pelo choque do petróleo, conduziu a economia mundial a um conjunto de processos que gradativamente vão solapando o compromisso fordista; como consequência, as décadas de 1970 e de 1980 se constituíram em conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. No contexto da configuração desse cenário econômico, social e político, caracterizado por oscilações e incertezas de toda ordem, uma série de novas experiências nos domínios da organização produtiva do capitalismo mundial começou a tomar forma. “Essas experiências podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo [...]”. (HARVEY, 1993, p. 140). O termo “acumulação flexível” é a expressão utilizada por Harvey para designar essa nova lógica de acumulação de capital, visando à superação das tendências estagnacionistas evidenciada nas décadas citadas.

Segue Harvey (1993) afirmando que o modelo de “acumulação flexível” significa uma oposição direta aos princípios do fordismo, em razão da sua rigidez, porque a sua lógica de funcionamento se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo¹³. Ao invés das grandes estruturas produtivas verticalizadas, com milhares de operários produzindo desde a matéria-prima até os produtos acabados, o que observamos é uma tendência à descentralização do processo produtivo. Tal descentralização produtiva acontece no contexto de uma nova configuração do capitalismo mundial relacionada ao conjunto das dimensões mais gerais da crise do capital, denominada por Harvey como uma “crise de estratégia de acumulação capitalista”. A saída para a crise capitalista estaria, portanto, na configuração de uma nova racionalidade produtiva, mais flexível, capaz de constituir um modo de regulação e acumulação totalmente diferente daquele fundamentado nos princípios rígidos do fordismo e do keynesianismo, uma vez que ambos não eram mais capazes de conter as contradições inerentes ao capitalismo.

¹³ Boyer (1987) define flexibilidade como sendo a aptidão que governos, empresas e as pessoas de forma geral, entendidas como um sistema ou subsistema, possuem para reagir às diversas perturbações e oscilações no meio ambiente. No que se refere à reestruturação produtiva em curso, esta flexibilidade estaria nas organizações, nos processos de produção e consumo, bem como do trabalho.

A palavra-chave para explicar a crise do capitalismo, segundo Harvey, é “rigidez”. Segundo ele, havia rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa, nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho. “E toda tentativa de superação desses problemas de rigidez encontrava a força aparentemente invencível do poder profundamente entricheirado da classe trabalhadora”. (1993, p. 134). Outra forma de rigidez identificada por Harvey era a do compromisso do Estado keynesiano (*Welfare State*) de financiar programas de assistência social (seguridade social, direitos de pensão, etc.) e outras políticas públicas de caráter social (saúde, educação, geração de empregos, etc.), as quais começaram a ser questionados à medida “que a rigidez na produção restringia expansões da base fiscal para gastos públicos”. (HARVEY, 1993, p. 136).

O modelo de acumulação flexível engendrou também uma radical reestruturação do mercado de trabalho, caracterizada pela destruição e reconstrução de habilidades laborais, por ganhos modestos dos salários reais e pelo enfraquecimento do poder sindical – uma das colunas políticas do regime fordista de acumulação de capital –, pois, como afirma Harvey:

Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados e subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis [...]. Mais importante do que isso é a aparente redução do emprego regular em favor do crescente uso do trabalho em tempo, parcial, temporário e subcontratado. (1993, p. 143).

Chesnais (1996, p. 304), por sua vez, fundamenta-se na hipótese de que as formas assumidas pela mundialização dos grupos industriais, dos grandes grupos de distribuição (comércio atacadista e varejista) e do capital monetário estariam exercendo, de modo estrutural, um efeito depressivo sobre a acumulação capitalista contemporânea. Segundo o estudioso, é na mobilidade do capital, juntamente com o movimento de liberalização e desregulamentação financeira, que estariam as verdadeiras razões explicativas do encadeamento cumulativo de uma crise de efeito depressivo profundo da economia capitalista.

O que de fato estaria acontecendo seriam os efeitos da internacionalização do capital sobre o modo de regulação fordista, pois desde a década de 1980, logo após o segundo choque do petróleo, a economia mundial estaria sujeita ao início de uma “crise do sistema de regulação”, como afirma Boher (1986). Segundo o autor, alguns fatores de forma conjugada

acabaram minando as bases constitutivas da regulação fordista, entre os quais se destacam a rigidez das estruturas industriais oligopolistas perante as oscilações da economia, a crise da relação salarial fordista; a crise fiscal do Estado e a deterioração das relações institucionais garantidoras da estabilidade internacional (BOHER, 1987).

Em outros termos, a internacionalização do capital, no processo de desregulamentação cumulativa dos mecanismos associados ao modo de regulação fordista, possibilitou que o capital monetário fosse se libertando de todas as instituições que enquadravam e regulavam as suas operações. A mundialização da economia de mercado, desregulamentada e liberalizada, foi paulatinamente fragilizando as instituições, regras e procedimentos que haviam possibilitado durante um tempo a sustentabilidade institucional do Estado providenciário ou *Welfare State*.

Portanto, esse novo contexto de uma economia mundial desregulamentada e liberalizada vai paulatinamente minando e destruindo as relações institucionais e o modelo produtivo que garantiram estabilidade e crescimento econômico desde o final da Segunda Guerra Mundial. Chesnais (1996) aponta para três séries de relações e formas institucionais que foram destruídas ou seriamente danificadas com a mundialização e liberalização do capital.

A primeira refere-se ao fato de que o sistema de produção capitalista contemporâneo é incapaz, atualmente, de continuar gerindo a existência do trabalho assalariado como forma predominante de inserção social e de acesso à renda, que consistia num dos pilares de sustentação do processo de acumulação fordista. O que se observa de fato é que o capitalismo, em sua fase atual, para continuar sustentando a sua lógica acumulativa está condenando milhões de assalariados ao desemprego estrutural e a precariedade do trabalho.

Em outras palavras, o desemprego estrutural está indissolavelmente ligado à liberalização e à mundialização do capital, pois as grandes corporações transnacionais, sejam industriais, sejam financeiras, ao buscarem novos mercados e ao adotarem novas tecnologias, acabam encontrando na redução do número de trabalhadores uma estratégia para garantir ou, mesmo, aumentar as suas margens de lucro. Como afirma Chesnais, “os efeitos das mudanças tecnológicas recentes, em termos de destruição de postos de trabalho, muito acima dos novos empregos que cria, não podem ser dissociados da quase total mobilidade de ação que o capital recuperou, graças à liberalização do comércio internacional e à liberdade de estabelecimento e de remessa de lucros”. (1996, p. 301).

Em segundo lugar, o sistema capitalista mundial confiou completamente aos mercados o destino da moeda e das finanças, em outras palavras, os governos e as elites empresariais que dirigem os destinos das principais economias capitalistas do mundo deixaram que o capital-dinheiro se tornasse uma importante força motriz do crescimento econômico mundial. O capital financeiro, investido nas bolsas de ações e mercadorias, os mercados de derivativos e outras aplicações do mercado financeiro mundial tornaram-se uma importante fonte de acumulação capitalista, gerando riquezas incomensuráveis aos seus investidores. O capital, que outrora era investido na produção, passa agora a ser direcionado à especulação financeira, gerando um processo de crescimento virtual da economia, fundamentada nas expectativas do comportamento dos mercados financeiros¹⁴.

Por fim, com a desregulamentação e liberalização dos mercados, os Estados e suas instituições viram sua capacidade de intervenção na economia sensivelmente reduzida, principalmente em razão da crise fiscal e da incapacidade de impor qualquer forma de controle e regulação sobre o capital financeiro privado. Portanto, esses fatores, de forma conjugada, contribuíram de forma decisiva para que essa mundialização do capital criasse um cenário econômico mundial suscetível a crises sistêmicas cíclicas, que, por sua vez, são evidências concretas da possibilidade de uma estagnação econômica global. Sobre essa possibilidade de uma crise econômica de amplitude global, destaca-se o trabalho de W. Cline (1994) citado por Chesnais (1996), intitulado *Os riscos de uma estagnação econômica global*, o qual já na metade da década de 1990 apontava para a possibilidade concreta de um efeito depressivo na economia mundial.

Por outro lado, conforme Chesnais (1996), no contexto desse novo cenário de liberalização e desregulamentação dos mercados, o aumento da produtividade do capital realiza-se também pelo resgate das modalidades clássicas de apropriação da mais-valia, tanto a relativa como a absoluta, como também pela utilização de novas formas de exploração da classe trabalhadora. Portanto, é nesse contexto que o toyotismo, por meio de suas técnicas organizacionais inovadoras, estaria sendo utilizado como uma forma de obter a máxima intensidade do trabalho e o máximo de rendimento de uma força de trabalho cada vez mais

¹⁴ Sobre esta tendência da financeirização da economia mundial destacamos aqui a seguinte afirmação de Chesnais (1996, p. 318): “Mas essa economia mundial carrega mais a marca da financeirização extremada, da dominação do capital rentista, para não dizer capital de agiotagem, e de um número cada vez maior de operações gangrenadas pelas redes mafiosas, do que a marca de capital orientado para o desenvolvimento das forças produtivas.”

flexibilizada e precarizada. Em outras palavras, a adoção dessas novas tecnologias e técnicas de gestão organizacional do chamado “modelo japonês” significa, em outras palavras, potencializar e aumentar a escala de apropriação da mais-valia, pois, como afirma Tumolo,

[...] talvez o exemplo mais cabal seja a generalização mundial da extração da mais-valia absoluta, inclusive para os países centrais. Desde o período da *subsunção real do trabalho* ao capital e do advento do imperialismo, que propiciou uma determinada divisão internacional do trabalho, a extração preponderante de mais-valia absoluta foi se circunscrevendo á periferia do sistema, de tal maneira a permitir, nos países centrais, a preponderância da extração da mais-valia relativa. Tal quadro se altera com o novo padrão de acumulação, que tem como uma de suas características mais marcantes a globalização da tendência de predominância da extração de mais-valia absoluta, o que implica a *globalização da superexploração da força de trabalho*. (2002, p. 105 – grifo do autor).

Por outro lado, a atual desregulamentação e liberalização dos mercados financeiros mundiais ocorrem simultaneamente às exigências da desregulamentação e flexibilização dos mercados de trabalho mundiais. O predomínio da financeirização da riqueza, que é um dos aspectos caracterizadores desse processo de mundialização do capital, está associado, de certa forma, à redução do trabalho vivo, condição estratégica para garantir e até mesmo aumentar a rentabilidade acionária das empresas, pois a redução dos custos com a força de trabalho significa, por outro lado, o aumento dos lucros das empresas e, conseqüentemente, a valorização do preço de suas ações no mercado acionário. Nesse sentido, é preciso ressaltar que o objetivo central do novo padrão de acumulação capitalista é a intensificação da exploração da força de trabalho, tendo em vista a necessidade de superar mais uma vez as contradições que são inerentes ao processo de acumulação capitalista. A crise mundial atual é uma das evidências concretas dessas contradições.

Dessa forma, constatamos que o capitalismo mundial, em seu momento atual de financeirização da riqueza, necessita introduzir novas tecnologias e novos padrões organizacionais, vinculados à lógica de gestão da produção do toyotismo (*lean production* – produção enxuta) para manter a produtividade necessária, que garanta a rentabilidade financeira das organizações. Portanto, a estratégia de uma “produção enxuta” caracteriza-se por não possuir mais a capacidade de absorver uma parcela importante de trabalhadores assalariados que estão à procura de empregos.

Conforme Chesnais (1996), a necessidade de aumentar a rentabilidade do capital financeiro (fundos de investimentos, fundos de pensão e companhias de seguros, etc.) implica

uma forte pressão para reduzir cada vez mais os custos das empresas, o que, por sua vez, acaba implicando a redução do número de trabalhadores por meio de processos de automação e de adoção de novas tecnologias, altamente poupadoras de mão-de-obra. Segundo o referido autor, a mundialização do capital efetiva-se como sendo uma nova ofensiva do capital na produção, e é justamente nesse contexto que surge um conjunto de trabalhadores que vão constituir uma massa cada vez maior de desempregados (vítimas do desemprego estrutural) e fazer proliferar o trabalho assalariado “precário”. Logo, o desemprego estrutural e o trabalho precário constituem-se nas duas principais facetas desse processo contraditório do desenvolvimento capitalista mundial, pois uma “nova ordem mundial do capital” se efetiva, constituindo paralelamente “uma nova ordem mundial de exclusão social”.

A atual mobilidade internacional do capital tem levado a que muitas empresas obriguem vários países a se adequarem as suas legislações trabalhistas e de proteção social, de acordo com os interesses das mesmas, ou seja, a mundialização do capital, ao contribuir para o aumento da rentabilidade dos investimentos financeiros, acaba por exercer uma forte pressão para o rebaixamento dos salários e para o surgimento de relações de trabalho mais flexíveis e precárias, adequadas a essa lógica de reestruturação e racionalização do capital, que visa garantir e, até mesmo, ampliar seus lucros mesmo em momentos de depressão econômica.

Portanto, o estudo de Chesnais (1996), mesmo tendo sido uma análise situada para a década de 1990, apresenta-se nos dias de hoje como sendo significativamente atual e capaz de explicar os fatores estruturais que, de certa forma, fundamentam a atual crise do sistema financeiro mundial e seus efeitos perversos para o mundo do trabalho. A atual depressão da economia mundial, evidenciada pela crise financeira, é consequência da dinâmica excludente e destrutiva que ocorre com a mundialização do capital financeiro, ou seja, o que está ocorrendo de fato é uma “crise do modo de desenvolvimento” capitalista, conforme afirma Chesnais. (p. 312).

Portanto, a falsa ideia de que o modelo ocidental de desenvolvimento capitalista poderia ser generalizado em todos os países e regiões do planeta não encontra mais as condições para a sua viabilidade. O modo de desenvolvimento sobre o qual os países desenvolvidos construíram seu alto nível de vida não pode ser generalizado em escala planetária, pois, apesar dos avanços tecnológicos e das possibilidades de mudança no padrão

de consumo, o capitalismo contemporâneo já dá evidência dos seus limites estruturais, tanto sociais como políticos e geográficos.

Nessa linha de raciocínio, Mészáros (2002, p. 795) afirma que “a crise do capital que experimentamos hoje é fundamentalmente uma crise estrutural”. De acordo com o autor, a novidade histórica da crise de hoje é que deve ser compreendida não mais fundamentada nas explicações balizadas na dimensão das crises cíclicas que sempre foram inerentes à lógica de funcionamento do sistema capitalista, mas com base na sua dimensão estrutural. Dessa forma, considera a necessidade de serem destacados quatro aspectos principais para entendermos a atual crise estrutural do capitalismo contemporâneo:

(1) seu *caráter é universal*, e em lugar de restrito a uma esfera particular (por exemplo, financeira ou comercial, ou afetando este ou aquele ramo particular de produção, aplicando-se a este e não àquele tipo de trabalho, com sua gama específica de habilidades e graus de produtividade etc); (2) seu *alcance é verdadeiramente global* (no sentido mais literal e ameaçador do termo), em lugar de limitado a um conjunto particular de países (como foram todas as principais crises do passado); (3) sua *escala de tempo* é extensa, contínua, se preferir, *permanente*, em lugar de limitada e cíclica, como foram todas as crises anteriores do capital; (4) em contraste com as erupções e os colapsos mais espetaculares e dramáticos do passado, seu modo de se desdobrar poderia ser chamado de *rastejante*, desde que acrescentemos a ressalva de que nem sequer as convulsões mais veementes ou violentas poderiam ser excluídas no que se refere ao futuro: a saber, quando a complexa maquinaria agora ativamente empenhada na “administração da crise” e no “deslocamento” mais ou menos temporário das crescentes contradições perder sua energia. (MÉSZAROS, 2002).

É nesse contexto de uma crise estrutural da lógica de acumulação capitalista que precisamos compreender a atual proposta da flexibilidade produtiva, visto que tem por objetivo manter a lógica destrutiva do capital operando como resposta, ou ofensiva, a esta crise. Na tentativa de superá-la, desconsiderando a sua dimensão estrutural, o capital procura enfrentar a crise pela constituição de um novo patamar de acumulação capitalista, intitulado de “flexível”, que acaba implicando a necessidade de radicais mudanças no processo de trabalho.

Na prática, a flexibilização produtiva nas empresas ocorre pela introdução de novas tecnologias e novos métodos organizacionais, bem como pela oposição ao controle sindical, visando, dessa maneira, fragilizar ou romper os contratos coletivos. Portanto, um dos aspectos significativos dessa “nova crise” é a tendência histórica e particular do capital de debilitar o

poder objetivo da classe trabalhadora, por meio da recomposição do desemprego estrutural, e, desse modo, criar um novo patamar de acumulação capitalista.

Como salientamos anteriormente, tomaremos como referência teórica de análise para o nosso estudo acadêmico a ideia de que a atual reestruturação produtiva ocorre tendo como pano de fundo a crise estrutural do capitalismo contemporâneo (abordada por David Harvey, François Chesnais e Istvan Mészáros). Acreditamos que essa compreensão analítica é a que melhor explica o processo de reestruturação produtiva em curso. Assim, tais discussões atuais em torno dessa “crise estrutural” trazem à superfície a velha e histórica problemática que envolve o conflito entre capital *versus* trabalho. Nesse contexto conflitivo, o desafio atual para os trabalhadores e seus sindicatos é que estes acabam ficando sem muitas opções, pois, no contexto da atual crise mundial, os trabalhadores, e suas organizações sindicais, estão sendo obrigados a escolher entre se manter no emprego, por meio da redução de salários e da possibilidade de perdas de direitos trabalhistas legais, ou simplesmente serem excluídos do mercado de trabalho, em razão do desemprego.

Portanto, o fato objetivo é que, tanto no Brasil como em quase todos os países do mundo, os empregos estão diminuindo numa escala alarmante por conta da atual crise financeira mundial, que é uma evidência concreta da crise estrutural do capitalismo. Apesar das medidas anunciadas pelos governos internacionais e nacionais, de por meio de pacotes econômicos minimizar os efeitos da recessão econômica mundial, é preciso salientar que faltam respostas definitivas de médio e longo prazo sobre como atacar de forma mais efetiva o problema do desemprego estrutural, que é e será a partir de agora o ponto de estrangulamento central da lógica que mantém o funcionamento do atual modelo de desenvolvimento capitalista.

Em relação ao trabalhador, as opções em termos de postos de trabalho estreitam-se cada vez mais e a competição torna-se mais acirrada no mercado de trabalho, em razão dos impactos da tecnologia, das novas técnicas de produção e gestão da força de trabalho e, concomitantemente, dos requisitos de qualificação cada vez mais exigentes por parte dos empregadores. As atuais exigências, em termos de habilidades profissionais, por exemplo, impostas pelas empresas para o trabalhador exigem que ele esteja apto às novas mudanças organizacionais em curso. Ao mesmo tempo, essa crise estrutural do capitalismo contemporâneo, além de aumentar significativamente o desemprego estrutural, compromete a manutenção de uma série de direitos e mecanismos de proteção social que vêm sendo

questionados no bojo do que se denomina atualmente de “flexibilização dos direitos trabalhistas”.

Essa flexibilidade produtiva, que surge como uma importante estratégia de superação da crise de acumulação capitalista, acaba criando consequências impactantes para a classe trabalhadora em todo mundo. Entre essas destacamos o crescimento de um mercado de trabalho cada vez mais marcado pela precarização, pela polarização e pela informalização e, também, profundamente afetado pelo desemprego estrutural até mesmo em países desenvolvidos. Como consequência do processo de desemprego e de precarização da força de trabalho, surge o problema da dessindicalização e desorganização do movimento sindical, que não consegue mais manter a coesão coletiva dos seus trabalhadores, condição fundamental para o enfrentamento político na garantia e conquista dos direitos sociais e trabalhistas. E, por fim, há a queda dos salários reais, uma vez que a precarização do trabalho e o desemprego atuam como forças de pressão no achatamento dos rendimentos salariais dos trabalhadores.

Em resumo, a atual reestruturação produtiva resultante da mundialização do capital e da crise sistêmica inerente à dinâmica do capitalismo contemporâneo caracteriza-se não apenas pela redução do número de postos de trabalho como também pela precarização das condições de trabalho de ampla parcela da classe trabalhadora. Dessa forma, podemos observar que o aumento do desemprego estrutural ocorre não apenas alterando a quantidade de empregos, mas também modificando o seu aspecto qualitativo, à medida que altera as características dos novos postos de trabalho que são criados. Muitos desses novos empregos estão ligados aos processos de descentralização produtiva, uma vez que as empresas, ao buscarem novas estratégias gerenciais para enxugamento das suas estruturas organizacionais, entre as quais destacamos a prática da terceirização, acabam criando postos de trabalho caracterizados pela precariedade, instabilidade e insegurança.

1.2 A nova ofensiva do capital no processo produtivo e a “nova” precariedade do trabalho

Como foi anteriormente destacado, desde as décadas de 1970 e 1980 o mundo vem passando por um intenso processo de reestruturação produtiva, com profundas implicações para o mundo do trabalho. A nova ofensiva do capital no processo produtivo, com a liberalização e a desregulamentação dos mercados, efetiva-se como um elemento

determinante das mudanças estruturais impostas no mundo do trabalho pela mundialização do capital. (CHESNAIS, 1996). O desemprego estrutural e a precariedade do emprego e salário constituem-se na face mais perversa dessas mudanças estruturais, gerando um quadro de insegurança que atinge milhões de trabalhadores em todo mundo.

No caso brasileiro, como consequência dessas mudanças estruturais de caráter mais global surge o que Alves (2000) denominou de “o novo e precário mundo do trabalho”. Quanto a essa nova tendência de precarização das condições de trabalho, Alves utiliza a expressão “subproletarização tardia” para caracterizar a nova precariedade do trabalho assalariado sob a mundialização do capital, pois, como afirma:

[...] o que denominamos subproletarização tardia é constituída pelos trabalhadores assalariados em tempo parcial, temporários ou subcontratados, seja na indústria, seja nos serviços interiores (ou exteriores) à produção do capital. Nesse caso tende a predominar o que alguns sociólogos e economistas denominam “informalização” nas relações de trabalho (um eufemismo para a nova precariedade do trabalho). O subproletariado tardio é uma parcela importante do “proletariado pós-industrial”, um “equivalente contemporâneo do proletariado sem direitos, oprimido e empobrecido” (o que Gorz denomina, por exemplo, “proletariado pós-industrial”, é constituído não apenas pela subproletarização tardia, mas pelos desempregados estruturais) (GORZ, 1992). Ela é tão importante para a nova ordem do capital quanto o desemprego estrutural. (ALVES, 2000, p. 78).

Em outras palavras, essa nova precariedade do trabalho assalariado – a subproletarização tardia – está, de certa forma, vinculada à lógica do processo de acumulação flexível na medida em que o capital, para se reproduzir neste novo contexto de flexibilidade produtiva, precisa de trabalhadores que se caracterizem por uma alta taxa de rotatividade, constituindo, dessa forma, uma importante parcela de trabalhadores assalariados de tempo parcial.

A partir da década de 1990, mais precisamente sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, observamos, em razão de um novo ciclo de crescimento da economia brasileira, alguns elementos caracterizadores desse novo e precário mundo do trabalho. O crescimento do desemprego no setor industrial e da precariedade de emprego e salário neste período não estava apenas associado aos efeitos recessivos do governo anterior (governo Collor), mas também à própria lógica do novo crescimento capitalista na era da mundialização do capital.

Apesar do aumento relativo dos índices de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) nesta fase de expansão e crescimento da economia brasileira, o que observamos foi o

crescimento do desemprego industrial em vários setores da economia, principalmente naqueles que estavam submetidos a um processo mais efetivo de reestruturação produtiva. É importante destacar que o desempenho pífio do mercado de trabalho no Brasil nesse período se deveu não apenas às determinações estruturais de caráter mais global, mas também às determinações conjunturais internas associadas à política de abertura econômica, cujo objetivo era controlar as pressões inflacionárias internas e impor novos parâmetros de produtividade aos setores produtivos do país.

Esse ajuste neoliberal por meio da liberalização comercial acabou promovendo um intenso processo de fragilização e desintegração de alguns setores da economia brasileira, comprometendo, dessa forma, o crescimento do nível de emprego, apesar do relativo crescimento da economia brasileira. É justamente no setor automobilístico que fica mais evidente esse fato, na medida em que, apesar do crescimento do nível de investimentos diretos, o que se observa de forma contraditória é a redução do nível de empregos do setor. Portanto, podemos afirmar que o processo de reestruturação produtiva em curso nesse período na economia brasileira ocorre como decorrência do processo de mundialização do capital, que, por sua vez, vai alterar substancialmente a dinâmica do crescimento do emprego assalariado no Brasil.

De acordo com Alves (2000), o processo de reestruturação produtiva na década de 1990 no Brasil acontece integrado a novas práticas produtivas, relacionadas à implantação do toyotismo no setor produtivo brasileiro. Entre essas destacamos a terceirização, que acontece como decorrência da estratégia de descentralização produtiva adotada pelas empresas e que acaba por criar uma rede complexa de novas relações de trabalho, caracterizada pela diversidade e segmentação, bem como pelo surgimento de novos estatutos precários de emprego e salário.

Surge, portanto, no interior do núcleo moderno do mundo de trabalho no Brasil uma dualidade contraditória do mercado de trabalho, na medida em que passam a coexistir, lado a lado, um setor “moderno”, ligado ao movimento sindical organizado e um setor “arcaico” de relações de trabalho, caracterizado pela precariedade e pela intensificação do processo de exploração do trabalho humano. É justamente nesse contexto que surge um novo e precário mundo do trabalho a que se refere Alves (2000), que vai colocar em xeque a prática sindical de classe no Brasil, pois, como afirma o autor:

Surgiu, a partir daí, uma nova classe operária mais diversificada e mais segmentada, recalcitrante às práticas sindicais convencionais. O cenário do novo (e precário) mundo do trabalho no Brasil, que surgiu a partir do novo complexo de reestruturação produtiva, é constituído, de um lado, por um mundo do trabalho reduzido, em seu núcleo central, com operários que permanecem mais qualificados e dispostos a colaborar com o capital e, por outro lado, por um mundo do trabalho amplo (e heterogêneo) em suas manifestações periféricas formada pelos operários precários. (ALVES, 2000, p. 252-253).

Em outros termos, o que constatamos de fato é a redução gradativa do contingente operário ligado ao mercado de trabalho mais estável e formal, ao passo que aumenta o contingente operário submetido a nova realidade da precarização das condições de emprego e salário no interior das cadeias produtivas. Tal fato ocorre na prática principalmente por meio da terceirização, que leva milhares de trabalhadores a serem alocados nas malhas fornecedoras das grandes empresas de produtos finais. (COMIN, 1997).

Portanto, vemos que o mundo do trabalho no Brasil, como consequência da reestruturação produtiva em curso, é permeado não apenas por novos tipos de controle social do trabalho, que, de certa forma, são impostos pelas práticas toyotistas, mas, sobretudo, por uma nova forma de exclusão social, caracterizada pelo desemprego estrutural, que atinge o núcleo de trabalhadores mais qualificados e organizados do ponto de vista coletivo e sindical, como também pelo surgimento de um grupo cada vez maior de trabalhadores vinculados a relações de trabalho precárias, caracterizadas pela instabilidade e insegurança.

Essa nova forma de exclusão social, que tem como referência o trabalho precário, é consequência das mudanças estruturais que vêm acontecendo no mercado de trabalho no Brasil desde a década de 1990 da instituição de um novo padrão de uso da força de trabalho no país relacionado às novas exigências de racionalização capitalista. Essas, por meio da implantação de inúmeras mudanças tecnológicas e organizacionais, tendem a buscar uma flexibilidade produtiva adequada à lógica da “produção enxuta”.

Uma das evidências mais concretas desse processo de exclusão social caracterizado pela precariedade é o decréscimo de postos de trabalho ligados às atividades de serviços gerais (limpeza, conservação, vigilância, portaria, etc.), que em grande parte está associado aos processos de terceirização. São justamente os trabalhadores ligados a tais atividades que acabam sendo obrigados, em muitas circunstâncias, a participar, ou mesmo constituir, de cooperativas que terceirizam a força de trabalho. Os contratos de terceirização por meio dessas cooperativas acabam se constituindo numa forma de as empresas obterem uma força de

trabalho barata e flexível, adequada às conjunturas cíclicas de expansão e retração das demandas de mercado.

Dessa forma, é importante salientar que a terceirização é uma das práticas organizacionais que mais impactaram o mundo do trabalho no Brasil, visto que, ao constituir uma rede de subcontratação complexa na estrutura produtiva brasileira, possibilitou a criação de duas categorias de trabalhadores convivendo muitas vezes no interior de uma mesma cadeia produtiva: de um lado, operários polivalentes, qualificados e organizados politicamente em termos sindicais (geralmente contratados formalmente e amparados pela legislação trabalhista), com melhores condições de trabalho e inseridos na nova dinâmica produtiva capitalista; de outro, uma classe operária vinculada a condições de trabalho precárias, caracterizadas pela informalidade, pela instabilidade e insegurança e por contratos de trabalho que permitem uma flexibilidade que conduz as empresas a contratar e demitir livremente, deixando os trabalhadores desamparados e muitas vezes impossibilitados de se organizarem politicamente.

Portanto, o processo de terceirização no mundo do trabalho no Brasil está, de certa forma, relacionado à expansão de novas formas precárias de trabalho e do enfraquecimento da organização política dos trabalhadores por meio do movimento sindical, pois, como afirma Alves:

No caso da nova (e radical) terceirização surge um novo tipo de controle capitalista da produção, operado pelas subcontratantes inscritas no interior do novo espaço de produção redimensionado. Na nova planta industrial, desapareceu - ou diminuiu sobremaneira - o poder de interferência coletiva dos trabalhadores sobre o espaço da produção. [...]. Assim, a nova (e radical) terceirização possui importante - e estratégica - dimensão política, na medida em que tende a fragmentar o coletivo operário, debilitando a organização da classe e, por conseguinte, seu poder e de resistência (e de barganha) às usurpações do capital". Mesmo que os sindicatos consigam garantir, de certo modo, os benefícios salariais de operários terceirizados, a perda política da pulverização do coletivo operário é irreversível - o que, do ponto de vista do capital, contribui para a captura da subjetividade operária. (2000, p. 266).

Na lógica da mundialização do capital e da implantação de uma nova racionalidade produtiva, a terceirização surge não apenas como uma nova prática organizacional de redução de custos visando aumentar os lucros das empresas, mas também como um instrumento eficaz de enfraquecimento político dos trabalhadores. É dessa forma que podemos destacar a prática da terceirização como sendo uma nova estratégia capitalista, que permite uma flexibilidade

produtiva (condição indispensável do novo padrão de concorrência capitalista mundial), ao mesmo tempo em que cria um mercado de trabalho caracterizado pela precarização dos empregos e dos salários. É esse novo exército de trabalhadores precarizados que vai constituir a força de trabalho funcional aos interesses do capital, principalmente nos momentos de volatilidade dos mercados, que exigem rápidas adequações conjunturais quantitativas e qualitativas dos postos de trabalho.

Uma das principais consequências da terceirização sobre o mundo do trabalho no Brasil é o ataque aos benefícios sociais e salários dos trabalhadores, porque tais trabalhadores precarizados estão sujeitos a contratos de trabalhos caracterizados por baixos salários e pela informalidade. No que se refere, por exemplo, às cooperativas de trabalho, observa-se a inexistência de vínculo empregatício entre o trabalhador e a organização cooperativa, o que permite que os trabalhadores cooperativados sejam desligados da organização sem que isso represente gastos indenizatórios para a empresa contratante ou para a cooperativa de trabalho. Nestes casos, os trabalhadores terceirizados, em razão da condição contratual de informalidade, são desligados das cooperativas de trabalho sem direito a nenhum tipo de ressarcimento financeiro, pois no processo de desligamento não existe a obrigatoriedade legal de direitos trabalhistas e encargos sociais prescritos no contrato formal de trabalho.

Outro aspecto importante a destacar no que se refere ao processo de reestruturação produtiva contemporânea no Brasil é que ocorre por meio da adoção simultânea de um conjunto de métodos e técnicas organizacionais de produção e gestão de pessoas, tanto fordistas como toyotistas, visando, dessa forma, aumentar a todo custo a produtividade do trabalho.

Quanto a essa constatação, é necessário salientar algumas observações importantes apresentadas, por exemplo, no trabalho acadêmico de Tumolo (2001), o qual destaca o fato de que não existe um padrão único, tampouco uma homogeneidade, no que tange às recentes transformações organizacionais, tecnológicas e na gestão da força de trabalho nas empresas brasileiras. Para o autor, o que de fato está ocorrendo é “um processo de reestruturação produtiva caracterizada pela ‘heterogeneidade generalizada’ que ocorre não só entre as empresas, mas também no interior delas”. (p. 73). Tal heterogeneidade é resultado da diversidade de situações dos processos de modernização tecnológica e organizacional que estão sendo implementados no contexto empresarial brasileiro.

Em outras palavras, o que percebemos no caso brasileiro é a adoção de estratégias heterogêneas de organização da produção e do trabalho que possibilitam a coexistência aparentemente contraditória de técnicas e processos característicos do modelo taylorista-fordista, ao mesmo tempo em que observamos a utilização concomitante de procedimentos organizacionais típicos do novo modelo produtivo japonês.

Essas constatações nos conduzem, portanto, a compreender que as atuais mudanças na dinâmica produtiva das empresas brasileiras ocorrem no contexto dessa ambiguidade processual, ou seja, tais empresas vêm adotando procedimentos de gestão organizacional que conjugam simultaneamente os dois “modelos produtivos”. É importante salientar que essa combinação adotada por inúmeras empresas capitalistas em vários lugares do mundo ocorre de acordo com as especificidades conjunturais e estruturais de cada país ou região.

Podemos destacar como elemento comum nesse contexto de heterogeneidade nas situações de implementação desses diversos processos produtivos a busca da intensificação da exploração da força de trabalho, pois, como afirma Tumolo (2001, p. 81), “esta é a unidade na diversidade dos processos de trabalho” que estão sendo implantados nas empresas brasileiras. Em outras palavras, a degradação das condições de trabalho, pelo aumento do processo de exploração do trabalhador, configura-se de fato como sendo a característica comum e determinante do novo padrão de acumulação de capital que se efetiva no Brasil, caracterizado pelo surgimento de uma série de trabalhos precarizados (trabalho autônomo, terceirizado, *part-time*, informal, a domicílio, etc.), que, de certa forma, constituem-se muitas vezes na única alternativa de inserção do trabalhador no mercado de trabalho.

É nesse novo universo do mercado de trabalho, caracterizado pela precarização, pela instabilidade e insegurança, que nos propomos a compreender a terceirização da força de trabalho por meio das cooperativas de trabalho. Tais cooperativas de trabalho têm se tornado uma forma estratégica de inclusão de milhares de trabalhadores num mercado de trabalho precário caracterizado pela intensificação da exploração destes, os quais se submetem a condições ambientais e de segurança no trabalho muitas vezes insalubres em virtude do receio de ficarem desempregados. Esse novo mercado de trabalho precário onde se inserem tais cooperativas é constituído por trabalhadores assalariados caracterizados por terem menos oportunidades de carreira e por uma alta taxa de rotatividade no emprego; são trabalhadores em tempo parcial, que apresentam uma maior flexibilidade, o que lhes permite serem explorados mais facilmente pelo capital conforme suas conveniências produtivas.

Em síntese, esse mercado de trabalho precário é constituído pelos empregados casuais, pessoal com contrato de tempo determinado, temporários e trabalhadores terceirizados, que vão constituir uma força de trabalho adequada à nova era de volatilidade dos mercados, pois, da mesma forma que são facilmente contratados nos momentos de expansão da economia, são também facilmente demitidos sem custos nos momentos conjunturais de recessão ou depressão econômica. A constituição desse mercado de trabalho flexível (e precário), de certa forma, atende às necessidades do atual capitalismo globalizado visto que pode adequar suas demandas por força de trabalho às variações cíclicas das crises conjunturais, que são cada vez mais frequentes nos dias de hoje.

2 TECNOLOGIA, MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS: PERSPECTIVAS E DESAFIOS IMPOSTOS À CLASSE TRABALHADORA

Neste capítulo procuraremos contextualizar teoricamente os aspectos concretos da reestruturação produtiva, como, por exemplo, as *mudanças tecnológicas e organizacionais* que estão sendo implantadas no interior das organizações empresariais (públicas ou privadas) visando adequar tais empresas a um contexto econômico e organizacional de intensa competitividade empresarial. Tais mudanças conduzem à necessidade de transformações nas relações de trabalho em direção à *flexibilização* (terceirização) e à desregulamentação dos direitos trabalhistas criando, dessa forma, as condições objetivas para a precarização das condições de trabalho.

Em síntese, o que pretendemos demonstrar é que as estratégias flexibilizantes (organizacionais, produtivas e tecnológicas) que fragmentam o processo produtivo têm por objetivo consolidar a fragilização da classe trabalhadora, tanto em termos econômicos como políticos, não apenas ao reduzirem os custos com a força de trabalho achatando os salários (estratégia econômica), mas também ao enfraquecerem politicamente a organização coletiva dos trabalhadores, pois a desintegração da força de trabalho por meio da descentralização da produção (terceirização) acaba por contribuir para a desestabilização de toda e qualquer forma de resistência operária e sindical (estratégia política).

2.1 Mudanças organizacionais e tecnológicas e seus impactos para as relações e trabalho contemporâneas

Conforme observado nos trabalhos de Cattani (1995) e Pochmann (1998), o tema da reestruturação produtiva e seus reflexos na organização do trabalho vem sendo objeto de estudo de pesquisadores de diversas áreas, sobretudo considerando as mudanças recentes que se processam no interior das organizações empresariais, bem como seus impactos sobre a classe trabalhadora.

A relevância dessa temática se circunscreve atualmente como de suma importância investigativa em razão das visíveis transformações que vêm ocorrendo nas empresas com a

incorporação de modernas tecnologias organizacionais, gerenciais e industriais, o que tem ocasionado uma redução substantiva dos postos de trabalho, bem como mudanças no perfil de qualificação dos trabalhadores, nos padrões de gestão da força de trabalho, entre outras.

Desse modo, para Chieza (1995), só é possível compreender essas transformações organizacionais e tecnológicas recentes e suas implicações sobre o processo de trabalho pela compreensão da relação entre o sistema produtivo e a nova dinâmica do capital. Dessa forma, a dimensão histórica dos processos e relações de trabalho está relacionada com o desenvolvimento dos modos de organização da produção e com o movimento de capital. Nesse sentido, é preciso considerar que organização do processo de trabalho passou por diferentes fases, tais como as que foram analisadas por Karl Marx na fase de transição do feudalismo para o capitalismo – da cooperação simples à manufatura –, passando para a fase de maquinaria. Posteriormente, novas formas de organização do trabalho se efetivaram tendo por base os princípios do taylorismo¹⁵ e do fordismo, presente nos países capitalistas desde o início do século XX.

Em nosso estudo tomaremos como referência analítica apenas as transformações organizacionais e tecnológicas mais recentes e que estão inseridas no contexto das discussões teóricas que delineiam a construção de uma nova dinâmica produtiva no contexto do atual processo de mundialização do capital. Segundo alguns autores, essa nova lógica produtiva é definida como sendo a da “especialização flexível”¹⁶ e representa uma ruptura do modo produtivo em que se fundamentavam as economias capitalistas até a década de 1970, as quais se baseavam nos princípios organizacionais preconizados pelas premissas do taylorismo e do fordismo.

¹⁵ A designação “taylorismo” é explicada pelas inovações das formas de organização da força de trabalho desenvolvidas Frederick Taylor nos primeiros decênios do século XX. Está presente nas ideias de Taylor o fato de que o aumento da produtividade está profundamente relacionado com uma produção e um consumo em massa. De acordo com as premissas tayloristas, a redução dos custos seria obtida em função da produção em grande escala (economias de escala), possibilitando, assim, a ampliação dos mercados interno e externo, o que, por sua vez, reduziria os níveis de desemprego e de pobreza da economia. (CORIAT, apud CHIEZA, 1995).

¹⁶ A especialização flexível é uma expressão utilizada por Piore e Sabel (1984), citado por Souza (1992) e Cattani (1997), que se constitui num novo paradigma alternativo para a produção capitalista, o qual se fundamenta em elementos da produção artesanal em pequenos lotes, com tecnologia multipropósito, ancorada em trabalhadores qualificados e dotada de capacidade de alterar, constantemente, o mix de produção com baixos custos de reconversão, em oposição ao paradigma da produção em massa (fordismo), que começou a dar sinais de esgotamento a partir da década de 1970. Em síntese, a noção de “especialização flexível” é uma das expressões mais utilizadas no debate atual para se evocar a afirmação de um novo paradigma para a produção industrial contemporânea.

No entanto, gostaríamos de salientar mais uma vez que a nossa perspectiva teórica interpretativa sobre a constituição de um novo padrão produtivo está fundamentada na compreensão de que a crise estrutural do capitalismo, e seus sintomas cíclicos, ensejou a necessidade de uma nova lógica produtiva mais adequada a realidade do capitalismo mundializado e as suas instabilidades e volatilidades sistêmicas. Assim, considerando a atual realidade produtiva e do trabalho na economia brasileira, observamos que é caracterizada pela existência de uma “heterogeneidade generalizada”, a que se refere Tumolo (2001), em outros termos, a atual organização da produção e do trabalho nas empresas brasileiras efetiva-se por meio da coexistência simultânea de métodos e técnicas característicos do modelo taylorista-fordista e, também, de procedimentos organizacionais típicos do novo modelo de especialização flexível, pois, de acordo com Tumolo,

[...], as empresas capitalistas têm procurado implantar os mais variados processos de trabalho – inovações tecnológicas articuladas com novas formas de organização e gestão do trabalho –, inclusive misturando características dos diversos “modelos”, com o objetivo de intensificar a exploração sobre a força de trabalho e, ao mesmo tempo, lograr uma vitória política sobre os trabalhadores, na medida em que conseguem *conquistar suas mentes e corações*, concomitantemente à neutralização e possível destruição de qualquer forma de organização destes, principalmente aquelas de cunho mais combativo. Isso explica porque não tem sido possível encontrar um “padrão produtivo” único ou mesmo uniforme nos vários países capitalistas, nem entre as próprias empresas e nem mesmo no interior delas. (2001, p. 81 – grifo do autor).

No que se refere ao modelo taylorista/fordista, é importante destacar que se desenvolveu tendo como elemento central o sistema de produção em massa, baseado na padronização das tarefas dos trabalhadores, aliado à introdução de linhas de montagem que procuravam aumentar a produtividade do trabalhador. (CHIEZA, 1995). Nesse sentido, tal modelo, orientado pela automação rígida em base eletromecânica, tinha como fator determinante da busca da produtividade a redução de custos por meio de crescentes economias de escala. Como a produção em grande escala só é possível por meio do uso intensivo de máquinas especializadas, caracteriza um sistema de produção de grandes lotes de itens padronizados.

Ainda em relação ao modelo taylorista/fordista, é necessário observar que se fundamentava na utilização de uma força de trabalho, com baixos requisitos de qualificação e numa intensa divisão do trabalho, que acabava por resultar em tarefas simples rotineiras e

previamente definidas. Como consequência, os contratos definiam exatamente a relação de tarefas a serem desempenhadas pelo trabalhador. Em outras palavras, a base técnica em que se fundamentava o paradigma taylorista/fordista baseava-se num mecanicismo exacerbado, pois desconsiderava os aspectos importantes da fisiologia e da psicologia do homem no processo de trabalho, como, por exemplo, a capacidade mental dos operários.

Esse modo de organização do trabalho centrado no sistema taylorista/fordista iria atingir os limites de sua eficácia a partir da década de 1970, quando começou a apresentar sinais de esgotamento. Um dos fatores determinantes desse esgotamento é que a manutenção da lógica da produção em série passou a enfrentar sérios obstáculos sociais e tecnológicos em virtude da crescente dificuldade de conseguir novos incrementos de produtividade. Por outro lado, essa crise de queda da produtividade trouxe consigo uma instabilidade dos mercados e a mudança das normas de concorrência internacional.

Portanto, desde os primeiros anos da década de 1970, profundas mudanças ocorreram no cenário econômico mundial como decorrência do processo de mundialização do capital. Tais mudanças estruturais foram determinando, progressivamente, os limites do modelo de produção em massa. Entre essas destacamos o fim do padrão monetário internacional baseado no acordo de Bretton Woods¹⁷, que iria alterar profundamente os fatores determinantes do modelo de produção em série. Isso porque a volatilidade dos mercados, causada pela desregulamentação dos fluxos financeiros internacionais e, conseqüentemente, com a mundialização do capital, acabou gerando um contexto macroeconômico de instabilidades sistêmicas, o que, por sua vez, provocou uma redução nas possibilidades de previsão do nível de demanda por parte das empresas.

Logo, o acirramento da concorrência no mercado internacional em virtude da recessão e dos altos níveis de desemprego, a redução das barreiras comerciais, bem como a globalização dos mercados, tornaram menos eficaz a gestão em cada país da demanda agregada. Nesse sentido, o modelo produtivo fordista acabou tendo de passar por drásticas transformações, como a reestruturação da produção em massa, por meio de combinações de

¹⁷ Bretton Woods: nome pela qual ficou conhecida a Conferência Monetária e Financeira das Nações Unidas, realizada em julho de 1944, em Bretton Woods (New Hampshire, EUA), com representantes de 44 países, para planejar a estabilização da economia internacional e das moedas nacionais prejudicadas pela Segunda Guerra Mundial. No entanto, em agosto de 1971 os Estados Unidos adotou a decisão unilateral de promover a ruptura com o acordo de Bretton Woods, levando à implosão do sistema monetário internacional e conduzindo a paulatina desregulamentação dos sistemas bancários e de mercado de capitais.

automação microeletrônicas e novas relações de trabalho, que possibilitem uma maior flexibilidade da produção e dos regulamentos e práticas do mercado de trabalho.

De acordo com Amaro (1995), a configuração de uma nova dinâmica produtiva começou a se delinear a partir desse momento, com o surgimento de novas formas de organização da produção, baseadas, agora, em novos processos produtivos, tendo por base novas técnicas organizacionais (*just-in-time*¹⁸, *Kanban*¹⁹, *CCQ*²⁰, etc.), bem como na utilização maciça de equipamentos automatizados pela microeletrônica. Em síntese, esse novo modelo de organização flexível é distinto do padrão fordista de organização industrial, na medida que a flexibilidade produtiva permite a produção de lotes menores e diversificados, de maneira a atender às flutuações da demanda e garantir fatias de mercado de forma mais eficaz que no modelo anterior.

Como afirmamos anteriormente, a base técnica que caracteriza essa nova dinâmica produtiva global acabou determinando mudanças significativas no espaço organizacional das empresas, na medida em que se observa a utilização de métodos japoneses (*just-in-time* e *Kanban*)²¹, os quais vão substituindo e se mesclando paulatinamente às formas de organização utilizadas anteriormente. Conforme Santos (1996), essa gestão de produção, complexa e inovadora em toda a sua base técnica, tornou-se mais ágil nas informações; os produtos são de melhor qualidade e são alterados aspectos como estoques, tempo e custo de produção.

Nesse sentido, enquanto os procedimentos organizacionais e tecnológicos do fordismo garantiam ganhos de produtividade decorrentes da produção em escala, na atual dinâmica produtiva do toyotismo isso ocorre por meio da diversificação da produção, uma vez que com

¹⁸ *Just-in-Time*: O sistema *just-in-time* (traduzindo literalmente significa “no momento certo”) consiste em uma filosofia de produção baseada no ato de produzir o que é necessário, na quantidade necessária e no momento necessário. Como afirmam Fleury e Fischer: “Em termos de produção, just in time significa que, na montagem de um produto, as necessárias submontagens precedentes devem chegar na linha no momento necessário à montagem e na quantidade necessário. Dentro dessa lógica, procura-se produzir somente o que terá utilização imediata, com lotes tanto menores quanto possível”. (1985, p. 191).

¹⁹ *Kanban*: O *Kanban* pode ser entendido como um sistema de informações que controla a quantidade de produção em cada processo. O *Kanban* é um instrumento (cartão, placa, anel, etc.) que, visualmente, indica ao operador o que fazer, em que quantidade, onde colocar. Em resumo, seria um sistema de informações para viabilizar o *just-in-time*. (FLEURY; FISCHER, 1985).

²⁰ CCQ: os Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) são pequenos grupos de funcionário voluntários, que se reúnem periodicamente para analisar e propor ideias no que tange a melhorias e modificações no processo produtivo. A adoção dos programas de CCQ esta, de certa forma, associada aos modelos participativos nos locais de trabalho desenvolvidos pelas empresas japonesas (FLEURY; FISCHER, 1985).

²¹ O *just-in-time* foi implantado pela primeira vez, na Toyota japonesa, em meados da década de 1970, e divulgado por Taichi Ohno, um dos seus vice-presidentes. Considerada por alguns, como uma filosofia gerencial (Filosofia JIT) e, por outros, apenas como uma técnica, tal forma de administração da produção industrial é a espinha dorsal do que se convencionou chamar o “modelo japonês”, “toyotismo” ou “ohnismo”.

a mesma máquina, graças à tecnologia de automação flexível, é possível produzir um variado leque de produtos. Essas mudanças, em seu conjunto, trazem consigo uma profunda alteração no perfil da força de trabalho. Ao contrário dos procedimentos fordistas, que requerem qualificação apenas nos níveis de gerência, no toyotismo é necessária maior qualificação de toda a estrutura ocupacional, pois, objetivando a utilização do mecanismo de flexibilidade interna de mão-de-obra, exige-se um trabalhador polivalente, isto é, que tenha capacidade para desempenhar múltiplas tarefas. (AMARO, 1995).

Dessa forma, constatamos uma crescente demanda por trabalhadores que possuem um conjunto heterogêneo de conhecimentos em informática e eletrônica, em processo global de fabricação, gestão de produção e conhecimentos gerais. Esses atributos da força de trabalho devem estar relacionados com as novas técnicas de automação e às novas técnicas organizacionais (*just-in-time*, *Kanban*, células de produção). Como afirma Kon, referentemente a essa estrutura produtiva flexível,

[...] a organização do processo de trabalho e as relações industriais ficam dependentes da capacidade da mão-de-obra também demonstrar padrões de flexibilidade que se ajustem a essa nova filosofia não apenas no que se refere à capacitação para assumir tarefas variadas, como também à possibilidade de em curto prazo submeter-se a treinamento e reciclagem permanente. Nesse novo processo e gerenciamento da produção, a mão-de-obra acha-se totalmente envolvida, dando sugestões de melhorias (*kaisen*, em japonês), ao contrário do modelo taylorista em que vigorava a divisão entre os que pensam e os que executam. (1994, p. 124).

Essas formas de organização de produção acabam por criar postos de trabalho completamente diferentes daqueles característicos do sistema taylorista-fordista, pois fundamentam seus processos produtivos no trabalho em equipes, as quais são sistematizadas de tal maneira a se tornarem integradas e homogêneas no que tange à qualificação e remuneração.

O treinamento dos trabalhadores, por sua vez, passa a ter uma sistemática multidisciplinar, na medida que em se busca a sua polivalência funcional. Segundo Santos (1996), as próprias máquinas modernas reprogramáveis de controle numérico utilizadas no modelo de produção flexível adotado pelas empresas, bem como o ajuste dessas máquinas à necessidade de controle da sua qualidade e da manutenção, requer um trabalhador extremamente funcional e polivalente dentro da nova estrutura ocupacional.

Dessa forma, fica evidente que a constituição de um novo paradigma produtivo toyotista, ensejada pelas mudanças estruturais que estão acontecendo na dinâmica produtiva capitalista contemporânea, e que tem como pano de fundo o atual processo de globalização da economia está determinado mudanças significativas nas relações de trabalho, impondo, assim, inúmeros desafios à classe trabalhadora, entre os quais se destacam o desemprego estrutural e a precarização das condições de trabalho.

2.2 Perspectivas e desafios para a classe trabalhadora

É importante salientar que esse novo paradigma tecnológico, baseado na chamada “especialização flexível”, traz consigo, no bojo de suas próprias contradições, repercussões que podem ser visualizadas a partir de duas dimensões distintas e, ao mesmo tempo, complementares: uma dimensão microeconômica e outra macroeconômica. A primeira se observa no processo de mudanças que se operam a partir do surgimento de novas formas técnico-organizacionais (programas de qualidade, reengenharia, terceirização e outras técnicas e métodos de gestão empresarial). Quanto à segunda dimensão, a mesma traz consigo um elemento novo e determinante dessa atual lógica de reestruturação produtiva, o fenômeno muito debatido atualmente e que pode ser o pano de fundo dessas mudanças estruturais do capitalismo contemporâneo: a “flexibilização”.

É interessante ressaltar que esse fenômeno está intimamente ligado aos condicionantes macroeconômicos internos de cada país em particular, bem como a questões relacionadas com a própria conjuntura econômica internacional. Nesse sentido, as instabilidades sistêmicas propagadas pela volatilidade dos fluxos financeiros e suas implicações diretas sobre a economia real (governo, empresas e consumidores), vivenciadas e observadas mais recentemente com a atual crise internacional, acabam por ser um fator determinante das flutuações abruptas da demanda, pois, como afirma Santos, a noção de flexibilidade esta associada a

[...] flexibilidades existentes nas relações de trabalho (salário, emprego e tempo ou jornada de trabalho) nas formas de organização e gestão das empresas e, por outro lado, formas de flexibilização que se baseiam na hegemonia de mercado possibilitando as empresas responder mais rapidamente às contingências do mercado de trabalho (de caráter cíclico e estrutural). A busca de competitividade exige uma maior capacidade de resposta da firma às contingências de demanda – por isso criam-se conceitos de firma flexível – e requer do mercado de trabalho uma maior elasticidade diante dos choques internos e externos que o novo padrão competitivo está impondo à economia. (1996, p. 54-55).

O trabalho de Marques (1997), por sua vez, reforça ainda mais os aspectos mencionados, na medida em que retrata as relações mutuamente determinantes entre a crise do sistema de proteção social e a precariedade do trabalho no contexto desse novo modelo de desenvolvimento econômico baseado na flexibilização produtiva. Em seu estudo a autora procura apontar as circunstâncias históricas de emergência e do desenvolvimento dos sistemas de proteção social e destacar seu papel como peça-chave no processo de acumulação fordista, ao mesmo tempo em que analisa o resultado da crise capitalista instaurada na década de 1970 sobre o mercado de trabalho e as formas de produção, redimensionadas agora de modo a recompor as condições favoráveis à geração do lucro.

Em outras palavras, observamos uma radical mudança na estrutura de emprego dos países industrializados e na sua capacidade de gerar trabalho, pois há justamente o aumento gradativo das taxas de desemprego, associadas a um crescimento vertiginoso da desocupação de longa permanência, que atinge especialmente jovens, mulheres e trabalhadores com mais de quarenta anos. Em suma, surge uma nova realidade, caracterizada pela “[...] ampliação do trabalho em tempo parcial e temporário, onde a regra é a ausência de direitos trabalhistas e sociais”. (MARQUES, 1997, p. 18). Ao mesmo tempo, essa legião de desempregados, ao se tornarem socialmente excluídos, acaba por se constituir em indivíduos destituídos de qualquer possibilidade de inserção cívica e política na sociedade.

Em resposta à crise atual do capitalismo, caracterizada por sucessivas crises cíclicas desde a década de 1990, o que constatamos na realidade é a formulação de um conjunto de medidas por parte dos tecnoburocratas governamentais e da classe empresarial (identificados com os preceitos neoliberais), visando implementar um amplo processo de reestruturação do capital, com vistas à recuperação do seu ciclo reprodutivo e à constituição de uma dinâmica produtiva global que seja capaz de garantir e manter a sustentabilidade dos lucros empresariais das grandes corporações transnacionais.

Nesse sentido, as reformas estruturais do Estado – privatizações, desregulação estatal, bem como as reformas administrativas, patrimonial, previdenciária e trabalhista – constituem a reestruturação institucional necessária à regulação desse novo modelo de gestão pública funcional a essa nova lógica de acumulação do capital. Portanto, diante dos novos desafios impostos à sobrevivência das grandes organizações empresariais, o que se percebe é que a saída encontrada para a superação da referida crise estrutural do capitalismo contemporâneo implica a necessidade de profundas reestruturações econômicas, produtivas, organizacionais e institucionais.

Para a classe trabalhadora, todas essas mudanças estruturais significam que as opções se estreitam e que a competição se torna mais acirrada no mercado de trabalho, em razão do menor número de postos de trabalho disponíveis e, também, dos requisitos cada vez mais exigentes por parte dos empregadores. principalmente se considerarmos o perfil do trabalhador que as atuais empresas desejam, o qual deve estar apto às mudanças organizacionais em curso. Por consequência, muitos direitos e mecanismos de proteção social vêm sendo questionados no bojo do que se denomina atualmente de “flexibilização dos direitos trabalhistas”.

Sobre esse aspecto, salienta Gounet (1999, p. 30) que “a flexibilidade da produção exige a flexibilidade do trabalho e dos trabalhadores”; o que, de certa forma, impõe aos empregados profundas mudanças nas condições de trabalho, fragilizando, assim, o poder de resistência dos sindicatos diante de tais mudanças institucionais, organizacionais e tecnológicas. Em outras palavras, no toyotismo a estratégia principal se fundamenta na seguinte proposição ideológica: “é preciso acabar com o sindicato”. (GOUNET, 1999, p. 31). Nessa estratégia desmobilizadora do movimento sindical, é necessário também firmar uma nova relação de parceria com o Estado, na medida em que a cooptação dos tecnoburocratas governamentais com ideias neoliberais conduz à compreensão conjunta de que tanto a crise fiscal como a necessidade de ampliar a competitividade empresarial dependem necessariamente, da reforma da legislação trabalhista e sindical.

Em termos organizacionais, o que podemos observar é a adoção de um conjunto cada vez mais sofisticado de técnicas de gestão organizacional e tecnológica, centradas na chamada “flexibilização produtiva”, visando reduzir custos, aumentar a produtividade e ganhar competitividade nos mercados mundiais. Por meio da flexibilização da produção e do estabelecimento de redes interempresariais as empresas procuram se beneficiar das vantagens

da integração vertical e respondem, com mais rapidez e eficiência, à necessidade de competir, na medida em que melhoram e diferenciam os seus produtos, adequando-os às demandas cada vez mais exigentes e diversificadas do mercado global. Como destaca Sennett (2000, p. 60), “o ingrediente de mais forte sabor nesse novo processo produtivo é a disposição de deixar que as mutantes demandas do mundo externo determinem a estrutura interna das instituições”.

Dentre as inúmeras mudanças organizacionais implantadas no âmbito da lógica da acumulação flexível para aumentar a competitividade empresarial, a que mais se destaca atualmente é a subcontratação. A subcontratação de trabalhadores tem sido a forma de as empresas se adequarem a conjunturas adversas, caracterizadas pela volatilidade da demanda agregada, visto que, assim, podem enfrentar os novos cenários de instabilidade sistêmica mais facilmente e, ao mesmo tempo, reduzir os custos com mão-de-obra.

Em outros termos, surge a era dos “empregos flexíveis”, em que a existência de “trabalhadores flexíveis” é necessária visando adequar o mercado de trabalho à volatilidade da economia em razão das constantes crises cíclicas. Dessa forma, é preciso que essa nova categoria de trabalhadores flexibilizados se torne facilmente contratável e também descartável, pois “a atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores ‘centrais’ e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos, quando as coisas ficam ruins”. (HARVEY, 1993, p. 144).

Em síntese, de acordo com Antunes (2002b), na era da acumulação flexível as empresas consideradas eficientes e competitivas são aquelas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que, mesmo com essa redução do número de trabalhadores, continuam mantendo altos índices de produtividade, pois, em termos microeconômicos (microambiente das empresas), o toyotismo significou a introdução de uma nova racionalidade produtiva, baseada na necessidade de o trabalhador operar simultaneamente várias máquinas. Por outro lado, esse método de gestão japonês tem, do ponto de vista macroeconômico (macroambiente das empresas), se constituído como uma estratégia de enfrentamento das flutuações da economia mundial, consequência das crises financeiras cíclicas, visto que podem aumentar sua produção sem ter de aumentar de forma correspondente o número de trabalhadores.

Conforme Pochmann (2001), desde a década de 1990 a economia brasileira começou a passar por profundas transformações, responsáveis, em grande medida, pela ampliação do desemprego aberto nacional. Segundo o autor, num primeiro momento, um conjunto de

fatores interligados foi utilizado para explicar o aumento do desemprego estrutural no Brasil: rigidez do mercado de trabalho, baixa qualificação dos trabalhadores, recessão econômica, entre outros.

No entanto, mesmo diante de situações conjunturais caracterizadas pela recuperação do nível de atividade econômica (como observado no período 1993-1997) e da implementação de medidas jurídico-institucionais para a flexibilização do mercado de trabalho e, também, de políticas educacionais para elevar a escolaridade e o nível de capacitação da força de trabalho brasileira, tais medidas não foram capazes de conter a escalada do desemprego nacional.

Em síntese, o desemprego, a desigualdade de salários e renda e o aumento do trabalho precarizado têm se mostrado crescentes tanto entre as nações ricas como nas pobres, bem como no interior de cada país, principalmente, aquelas regiões de menor desenvolvimento social e econômico. Estas, ao adotarem políticas regionais de crescimento econômico, acabam por estimular a guerra fiscal entre Estados, ao mesmo tempo em que se utilizam da estratégia de oferecimento de força de trabalho a custos cada vez mais decrescentes. Dessa forma, é importante situar aqui que a terceirização da força de trabalho por meio das cooperativas de trabalho, muitas vezes estimuladas e organizadas com apoio do próprio setor público, tem sido uma das estratégias adotadas pelas empresas para reduzir seus encargos sociais²² e custos trabalhistas, ao mesmo tempo em que possibilita contratar os trabalhadores flexíveis de que precisa.

Buhr (1998) destaca que a flexibilização produtiva e das relações de trabalho está ocasionando uma maior fragmentação do proletariado, com o conseqüente enfraquecimento do seu poder político. Conforme o autor, no espectro atual do proletariado contemporâneo podemos destacar três grandes conjuntos: os proletários estáveis e com garantias, os proletários excluídos do trabalho e a massa flutuante de trabalhadores instáveis, os chamados “trabalhadores flexíveis”. Em relação a estes últimos, podemos estabelecer algumas diferentes

²² Sobre a questão dos encargos sociais é preciso destacar algumas definições presentes no artigo de Moraes Júnior (2000). Conforme o autor os encargos sociais ou trabalhistas são despesas impostas às empresas por meio de dispositivos legais, que têm por finalidade assegurar a proteção social dos trabalhadores. Os encargos sociais e trabalhistas do empregador são divididos em dois grupos distintos. O primeiro agrega as obrigações do empregador para com a Previdência, além do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), salário-educação, das contribuições para as seguintes instituições: Serviço Social da Indústria (Sesi), Serviço Social do Comércio (Sesc), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), entre outras. O segundo grupo se refere aos direitos trabalhistas, tais como repouso semanal remunerado, férias, feriados, aviso prévio, auxílio-doença, 13º salário, indenização compensatória etc.

categorias de forma a situá-los melhor no contexto atual: os proletários das empresas que operam por subcontratação (terceirização), neste caso se incluem também os trabalhadores a domicílio; os trabalhadores em tempo parcial; os trabalhadores temporários, os estagiários e, enfim, os trabalhadores da “economia subterrânea”. Em síntese, conforme palavras do próprio autor (1998, p. 86):

Essas diferentes categorias de trabalhadores têm em comum a submissão a um conjunto de constrangimentos: instabilidade de emprego e, portanto, de renda; desregulamentação mais ou menos forçada de suas condições jurídicas de emprego e de trabalho (em relação às normas legais ou convencionais); ausência de qualquer benefício convencional; a maior parte do tempo, ausência de qualquer proteção e expressão sindicais; enfim, tendência à individualização extrema da relação salarial.

Em resumo, para a classe trabalhadora, o resultado dessas mudanças organizacionais e tecnológicas, resultantes desse novo paradigma produtivo da acumulação flexível, tem sido a diminuição do trabalho “em tempo integral”, bem como a imposição de regimes de trabalho mais flexíveis e precários (crescente uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou terceirizado), ganhos modestos de salários reais (em alguns casos até redução), enfraquecimento do poder sindical²³, bem como o aumento do desemprego estrutural.

²³ Sobre a questão do enfraquecimento do poder sindical e da crise do sindicalismo contemporâneo, é importante ressaltar os estudos de Martins (1994), Alves (2000), Bernardo (2000), Antunes (2002a, 2002b, 2002c, 2006). Em todos fica evidente que a descentralização do processo produtivo acentua a heterogeneidade industrial, na medida em que inúmeras empresas e ramos industriais surgem com o processo de terceirização. O surgimento deste universo de empresas diferenciadas implica a fragmentação política das representações coletivas dos trabalhadores, principalmente do setor metalúrgico, visto que conduz o movimento sindical a procurar novas formas de negociação coletiva e de organização dos trabalhadores, tendo por estratégia os acordos coletivos por ramos industriais ou por empresa. Em resumo, esta é, em princípio, uma das formas pelas quais a terceirização contribui para o enfraquecimento do poder sindical, conduzindo milhares de trabalhadores a se sentirem desprotegidos da ação política de seus sindicatos.

3 O COOPERATIVISMO DE TRABALHO NO CONTEXTO DAS RECENTES TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Neste capítulo pretendemos proceder a uma breve caracterização do cooperativismo de trabalho no contexto mais amplo do movimento cooperativista, tendo em vista a necessidade de destacar a sua especificidade. Portanto, embora saibamos da importância social e econômica de outros segmentos cooperativistas, como o agropecuário, o de consumo, crédito, habitacional, educacional, entre outros, iremos em nosso estudo aprofundar a análise sobre as cooperativas de trabalho, mais especificamente, aquelas que terceirizam força de trabalho e que são atualmente e popularmente denominadas de “cooperativas de mão-de-obra”.

Essa caracterização histórica e definição específica do tipo de cooperativas a ser analisado em nossa proposta de investigação é de suma importância, uma vez que dentro do próprio segmento cooperativista de trabalho existem diversidades de experiências que se subdividem em sub-ramos²⁴, apresentando particularidades diferenciadas que podem, de certa forma, distorcer a perspectiva de análise crítica que nos propomos efetuar em nosso estudo.

A pluralidade das experiências práticas existentes por meio de sub-ramos dentro do ramo específico do cooperativismo de trabalho demonstra a importância que este segmento teve no passado e passa, atualmente, a ter hoje em razão das profundas transformações que estão ocorrendo na dinâmica produtiva contemporânea e suas implicações para as relações de trabalho. Logo, o fenômeno recente do crescimento numérico das cooperativas de trabalho, principalmente em países subdesenvolvidos, no final do século XX e no início deste século XXI nos conduz, necessariamente, ao desafio sociológico de tentar desvendar cientificamente os motivos e as motivações que estão por trás deste novo momento histórico de ressurgimento e expansão do cooperativismo de trabalho. E é esse o desafio que este estudo investigativo se propõe.

²⁴ Os trabalhos de Perius (1998), Oliveira (1984a) e Mecca (2001) apontam para a necessidade de se observarem as formas diferenciadas de constituição prática do ramo específico do cooperativismo de trabalho, que, por sua vez, se divide em vários sub-ramos, os quais serão analisados posteriormente no nosso trabalho de investigação.

3.1 O pensamento cooperativista moderno: contextualização histórica, princípios doutrinários e precursores do cooperativismo

Para compreender o surgimento e o desenvolvimento das cooperativas de trabalho é necessário situar historicamente o marco da evolução do movimento cooperativista. De acordo com Mladenatz (1944), uma das iniciativas coletivas mais antigas das cooperativas de trabalho é o chamado “artel”, termo utilizado para designar tais experiências associativas que surgiram na Rússia. Na realidade, o artel refere-se a associações de trabalhadores que datam do século XIV e que eram constituídas, principalmente, por pescadores, lenhadores, trabalhadores da terra, etc. As inúmeras atividades de trabalho desenvolvidas por esses trabalhadores se fundamentavam na solidariedade de seus filiados e nas relações de parentesco. Portanto, podemos afirmar que o artel foi uma forma de associação que mais se aproxima da cooperativa de trabalho dos dias atuais²⁵.

Em relação ao cooperativismo de trabalho no contexto histórico do movimento cooperativista moderno, é necessário salientar que este segmento foi um dos primeiros a surgir quando do desenvolvimento pleno do capitalismo no final do século XVIII e início do século XIX. De acordo com Rio (1966), os graves problemas sociais gerados para o proletariado no início do capitalismo levaram a que a cooperativa de trabalho fosse a forma de associação sugerida pelos ideólogos da doutrina cooperativista para a superação dessas adversidades. É preciso destacar que, conforme este autor, o desenvolvimento do cooperativismo de consumo aconteceu num momento histórico posterior.

Portanto, para entender as ideias, os fundamentos teóricos e as experiências práticas do cooperativismo moderno é preciso relacionar a gênese do movimento cooperativista com as condições de exploração do trabalho humano impostas pelo capitalismo neste momento histórico. As contradições do capitalismo, explicitadas na forma de exploração dos trabalhadores fabris e na injustiça social, tornaram-se fatores determinantes para o surgimento das ideias, até certo ponto revolucionárias para a época, do movimento cooperativista. Conforme Drimer (1981), foi justamente nesse contexto que surgiram na Inglaterra e na França os primeiros pensadores e precursores do cooperativismo moderno.

²⁵ Conforme Pinho (1961a, 1966b), a experiência do artel russo do século XIV conduziu de certa forma; a constituição posterior das primeiras cooperativas de produção agrícola que reuniam as famílias camponesas para o trabalho comum e que, no século XX, receberam a denominação de *Kolkhoz*.

Dessa forma, faz-se necessário contextualizar alguns aspectos históricos importantes que contribuíram para o surgimento deste movimento de reação popular às condições de exploração e injustiça em que viviam milhares de trabalhadores. Em primeiro lugar, destaca-se o fato de que imperava nesse momento uma forte influência do pensamento liberal, cuja doutrina defendia a não participação do Estado nas atividades econômicas, pois se acreditava que a absoluta liberdade dos diversos fatores econômicos conduziria, espontânea e harmonicamente, a uma condição de bem-estar social e geral para todos os envolvidos na dinâmica produtiva capitalista, mais especificamente, para os operários industriais e os empresários capitalistas.

Em segundo lugar, os grandes avanços tecnológicos que determinaram a chamada “Revolução Industrial” conduziram a profundas transformações no processo produtivo, entre as quais o surgimento das fábricas de grande porte, concentrando num mesmo espaço físico numerosos operários em substituição às empresas artesanais, e a utilização de máquinas e equipamentos modernos, que contribuiu para modificar a esfera da produção e do trabalho.

Em terceiro lugar, cabe destacar, como consequência direta dos fatores anteriormente citados, as implicações sociais e humanas dessas transformações, entre as quais as condições de trabalho desumanas impostas durante essas primeiras fases do capitalismo industrial, com extensas jornadas de trabalho, baixos salários, uso abusivo do trabalho de mulheres e crianças e desamparo total no caso de acidentes de trabalho, enfermidades e outras contingências. Esses fatos, juntamente com as condições de insalubridade e precariedade em termos de moradia, alimentação e cuidados sanitários em que vivia grande parte dos trabalhadores dos centros industriais, bem como os trabalhadores rurais, criaram as condições subjetivas e objetivas para o surgimento do movimento cooperativista como uma forma alternativa para superação desse contexto de exploração econômica e social a que estava submetida grande parte dos trabalhadores da época.

Nesse contexto, mediante a cooperação buscou-se não apenas resolver os problemas relacionados as necessidades materiais como também a formulação de propostas que pudesse apontar uma nova forma de convivência social, fundamentada numa sociedade mais justa e solidária. Dessa forma, as ideias políticas que fundamentaram a ideologia cooperativista no século XIX estão situadas num momento histórico em que surgiram outras manifestações sociopolíticas importantes, como o sindicalismo e o próprio socialismo, acompanhado de outros movimentos de tendência popular, que surgem neste período histórico como

manifestações em oposição às condições de exploração humana impostas pela lógica do capitalismo. É, portanto, nesse cenário de efervescência política e social do início do século XIX que devemos compreender a gênese das ideias e as primeiras experiências práticas do cooperativismo.

Conforme os estudos de Mladenatz (1944) e Pinho (1961a, 1966b), as primeiras entidades cooperativas modernas surgiram, portanto, na Europa no século XIX, mais precisamente na Inglaterra, França e Alemanha, constituindo-se como uma reação de base popular diante das condições de exploração do trabalho humano vigentes na fase inicial do capitalismo industrial. Foi justamente nesse contexto histórico que surgiram as primeiras e distintas modalidades de entidades cooperativas, destinadas a atender às mais diversas necessidades da população. Inúmeras iniciativas associativistas surgiram em vários países europeus quase que de forma simultânea.

As cooperativas de consumo desenvolveram-se a partir da organização na Inglaterra, em 1844, da famosa experiência da cooperativa de Rochdale²⁶. Por sua vez, as cooperativas de crédito rurais e urbanas, como também as cooperativas de produção, surgiram na Alemanha e nos demais países do centro da Europa nesse mesmo período do século XIX. As cooperativas de trabalho, por sua vez, desenvolveram-se inicialmente na França, aproximadamente a partir da mesma época, sendo assim caracterizadas:

Lás cooperativas de trabajo procuran a sus asociados (obreros, técnicos, profesionales) fuentes de ocupación estables y convenientes, donde puedan obtener condiciones satisfactorias de retribución, horario, seguridad, etc. Frente a diversas situaciones de desempleo, cierre arbitrario de empresas existentes, explotación inhumana, prácticas abusivas en materia de utilización del trabajo personal, etc., los asociados crean sus propias empresas cooperativas para la producción o contratación en común. (DRIMER, 1981, p. 21).

Tais experiências concretas estão, de certa forma, ligadas a um conjunto de propostas que foram formuladas com base na contribuição teórica dos chamados “precursores” do pensamento cooperativista moderno, dentre os quais podemos destacar Robert Owen (1771-1858), considerado “o pai da cooperação moderna”, pois com suas propostas contribuiu de

²⁶ Em 21 de dezembro de 1844 28 tecelões pobres reunidos em assembleia em Rochdale (distrito de Lancashire - Inglaterra) constituíram uma sociedade cooperativa com o capital inicial de 28 libras, com o propósito de encontrar um meio alternativo para melhorar sua precária situação econômica. Tal iniciativa pioneira deu início a uma das primeiras experiências exitosas do movimento cooperativista, tanto que desses tecelões ficaram conhecidos como os “Pioneiros de Rochdale”. (OLIVEIRA, 1984b; PINHO, 1961a, 1966b).

maneira prática para a melhoria das condições de vida de milhares de trabalhadores²⁷. Owen criticava as empresas capitalistas pelo caráter competitivo, bem como a sociedade em que vivia. Para ele, a lógica social e econômica da sociedade capitalista estava estruturada sobre a irracionalidade da miséria humana, portanto, na condição de um reformador social; defendia como forma racional de vida a organização comunitária fundada economicamente no trabalho, na solidariedade e na cooperação, acreditando que dessa forma, seria possível corrigir os desvios morais e sociais apresentados pela sociedade capitalista da sua época. Cabe aqui salientar que seis tecelões ingleses, do total de vinte e oito que formaram a cooperativa de Rochdale em 1844, tiveram a influência das ideias de Robert Owen. (CARNEIRO, 1981).

Entre as principais formulações de Owen estava a defesa de que a solução para os problemas sociais poderia ser obtida pela criação de colônias autônomas que funcionariam como comunidades, nas quais as pessoas associadas produziriam e consumiriam em comum tudo de que precisavam para a sua subsistência. Essas experiências funcionavam como uma espécie de “cooperativas integrais”, onde tanto a produção como o consumo se efetuava de forma coletiva. Conforme Dias (1987), Owen contribuiu, juntamente com outros seus seguidores, para a formação de inúmeras cooperativas e sindicatos.

Outro teórico não menos importante desse período foi Charles Fourier (1772-1837). Embora não tenha sido um homem de atuação prática como Owen, Fourier expôs em algumas de suas obras várias de suas ideias relacionadas à cooperação, entre as quais a proposta de superação dos problemas sociais de sua época por meio da constituição de agrupamentos sociais que organizassem a vida em comum²⁸. Esses agrupamentos receberiam o nome de “falanges”, e “falanstérios” se referia ao local onde habitavam. Nestas colônias coletivas o consumo e a produção também se realizavam de forma cooperativa. As experiências associativistas de Fourier, que teriam por base a agricultura, forneceram as bases doutrinárias que fundamentaram as modernas experiências israelenses de empresas autogestionadas denominadas de *Kibutzim*. (OLIVEIRA, 1984a).

²⁷ Owen melhorou notavelmente as condições de trabalho dos operários assalariados em sua fábrica e também procurou dar artigos de consumo e moradias decentes aos seus empregados. O resultado dessas medidas foi a melhoria do desempenho dos trabalhadores de sua empresa. Uma outra importante contribuição de Robert Owen foi a sua influência política na aprovação da lei inglesa de 1819, que limitou pela primeira vez o trabalho de mulheres e crianças. (OLIVEIRA, 1984b).

²⁸ O francês Charles Fourier, contemporâneo de Owen, publicou vários livros, dos quais a sua obra mais importante foi *Novo mundo industrial*, de 1829, que consistia num resumo da sua doutrina que inspirou a constituição dos falanstérios.

Saint-Simon (1773-1842) é outro cooperativista importante desse período histórico, cujas ideias estavam fundamentadas na proposta da substituição do sistema produtivo capitalista por um novo sistema social, baseado na associação dos trabalhadores, onde cada trabalhador seria remunerado de acordo com os méritos de seu trabalho. O sistema social defendido por este cooperativista deveria ser implantado por meio da persuasão e educação doutrinária. (DIAS, 1987).

É importante destacar aqui que a ideia de um movimento social de caráter emancipatório sempre se constituiu num conceito importante nas formulações teóricas dos principais precursores do cooperativismo moderno. Na doutrina cooperativista de Robert Owen, Charles Fourier, Willian King, Philippe Buchez, Louis Blanc, Pierre Joseph Proudhon e outros teóricos, a proposta cooperativista é apresentada como uma alternativa de emancipação diante do processo de exploração a que estavam submetidos os trabalhadores no capitalismo da Europa no século XIX²⁹. As condições aviltantes de trabalho, caracterizado por jornadas de trabalho de até 18 horas diárias, salários miseráveis, emprego abusivo de mulheres e crianças do processo fabril, condições precárias e insalubres de trabalho, moradia e alimentação, foram fatores que desencadearam o surgimento do cooperativismo nesse período histórico como uma alternativa emancipatória de trabalho e renda para milhares de trabalhadores na Inglaterra e na França. (MLADENATZ, 1944).

3.2 Cooperativas de trabalho: origem, pensadores e experiências práticas

Os estudos de Cracogna (1980) e Semisa (1980) relatam que as primeiras experiências de cooperativas de trabalho surgiram na França, como consequência social da Revolução Industrial do século XIX. Tais experiências associativistas receberam, inicialmente, neste país a denominação de “cooperativas operárias de produção”, termo que seria adotado de forma ampla em toda a Europa. Posteriormente, outras cooperativas deste tipo foram sendo constituídas na Itália e na Inglaterra, expandindo-se para outros países em períodos

²⁹ Conforme Rios (1989), o surgimento do cooperativismo está estreitamente relacionado com a origem do sindicalismo, pois as associações de ajuda mútua de trabalhadores surgiram na Europa como reação proletária às condições de extrema exploração a que estavam submetidos milhares de trabalhadores nesse momento histórico. O cooperativismo se constituía na alternativa econômica e social para minimizar os impactos do processo de exploração do trabalho humano, ao passo que o sindicalismo se tornava o instrumento de confrontação política. E é nessa confluência de interesses conjuntos que se manifesta o caráter emancipatório, tanto do sindicalismo quanto da proposta cooperativista.

posteriores. Na América, por sua vez, o termo usualmente adotado para caracterizar esse tipo de associativismo entre o operariado é o de “cooperativas de produção”, ou “cooperativas de trabalho e produção”, ou simplesmente “cooperativas de trabalho”, como são chamadas até os dias de hoje³⁰. É importante salientar que neste continente a expansão do cooperativismo de trabalho só ocorreria a partir de 1932.

No que concerne aos teóricos do cooperativismo, Drimer (1977; 1981), Antoni et al. (1980) e Oliveira (1984a) destacam a existência de outros pensadores que também deram a sua contribuição para a formação do pensamento cooperativista moderno. Entre eles podemos destacar Willian King (1786-1865), Philippe Buchez (1796-1865), Pierre Proudhon (1809-1865) e Louis Blanc (1812-1882), os quais a história registra como sendo os principais teóricos das cooperativas de trabalho.

Para King o principal argumento em defesa das cooperativas de trabalho se fundamentava no fato de que os trabalhadores, por meio de seus próprios recursos, deveriam constituir cooperativas de consumo e, com os recursos obtidos nessas iniciativas associativas, organizariam atividades de produção, ou seja, cooperativas de trabalho, onde poderiam empregar toda a sua força de trabalho, beneficiando, assim, a todos os trabalhadores associados. Em outras palavras, para este cooperativista, o fator trabalho era crucial, pois “através da cooperação seria possível ao fator trabalho libertar-se do fator capital, isto é, fazer com que as classes trabalhadoras, saíssem do estado de miséria e de dependência em que se encontravam frente às classes capitalistas”. (MLADENATZ, 1944, apud OLIVEIRA, 1984a, p. 13).

William King, ao defender e priorizar o fator trabalho, estava compreendendo a cooperação como uma forma de emancipação da classe trabalhadora, na medida em que permitia que os trabalhadores, por meio das cooperativas de trabalho, fossem donos absolutos das suas forças de trabalho e, ao mesmo tempo, donos do produto resultante de seus próprios trabalhos. A afirmação seguinte de King, contida na revista nº 8 da sua publicação mensal denominada *The Cooperation*, reforça a sua compreensão da importância do fator trabalho

³⁰ Com o desenvolvimnto deste tipo específico de cooperativa outras modalidades de cooperativas de trabalho foram surgindo, por meio da iniciativa de distintas categorias de profissionais, que por sua vez se reuniam para formar cooperativas que não fossem de produção e sim com a finalidade de prestar serviços. Portanto, estas conceituações e formas distintas demonstram claramente a necessidade de compreendermos as diferenças empíricas existente no segmento do cooperativismo de trabalho, que de forma geral está dividido basicamente em dois setores específicos: produção e prestação de serviços. Como salientamos no início do nosso trabalho as cooperativas de prestação de serviços, também chamadas de cooperativas de mão-de-obra, consistem no tipo específico de cooperativas que será o referencial empírico do nosso estudo analítico.

como elemento central de suas ideias em defesa das cooperativas de trabalho. Ao mesmo tempo, é importante destacar que para este teórico as cooperativas de trabalho eram compreendidas como sendo uma alternativa emancipatória para a classe trabalhadora diante da exploração do capital. Vejamos o que ele diz:

Para demonstrar que uma sociedade deve prover necessariamente a todos seus membros uma situação independente, tem que provar que encerra em si mesma o princípio que consegue toda possível independência neste mundo. Esta base é o trabalho. As classes laboriosas são as únicas que trabalham; têm que decidir de uma vez se querem trabalhar para si mesmas ou para outros. A partir do momento em que comecem a realizar a cooperação todos os bens haverão de recair nelas para seu desfrute. A classe operária possui a força de trabalho. Posto que assim está a coisa, é assombroso que o operário não tenha direito a dispor livremente do seu próprio trabalho. O trabalhador, porque não tem capital, fica obrigado a vender seu trabalho a quem possua esse último elemento. No entanto, o trabalhador poderia converter-se em proprietário do capital com facilidade, já que todo capital é produto do trabalho. (MLADENATZ, 1944, apud OLIVEIRA, 1984a, p. 13).

Ainda nessa mesma linha de raciocínio, King defendia a ideia de que não existiria um antagonismo entre capital e trabalho, mas uma aliança natural entre ambos; portanto, tal aliança se efetivaria de fato por meio da cooperação, que seria, então, a expressão máxima do ideal emancipatório representado concretamente pelas experiências práticas das cooperativas de trabalhadores. A afirmação seguinte de Willian King reforça, portanto, sua tese do caráter emancipatório das cooperativas de trabalho:

As classes trabalhadoras possuem no trabalho a fonte de todo capital. Permitamo-lhes crer de novo na união do trabalho e do capital e se fará independentes e prósperas como suas antepassadas. Crê-se que essa meta possa ser alcançada; porém não pela atuação de indivíduos isolados. Os trabalhadores que trabalham uns contra os outros estão condenados a desaparecer. Porém, deixar-lhes acumular economias, e mais economias, e ainda mais, para constituir um capital comum. Deixa que seja esse capital comum o que os domine e tenham a segurança de que nunca os explorará, nem os conduzirá a vagar pelo mundo sem apoio; ao contrário, os protegerá e os alertará, lhes dará uma independência perfeita e será para eles um pai, que nunca os abandonará, nem nunca os esquecerá. (MLADENATZ, 1944, apud OLIVEIRA, 1984a, p. 13-14).

Philippe Buchez (1796-1865), também importante teórico do cooperativismo moderno, contribuiu também de forma incisiva na formulação das primeiras bases teóricas para a organização e funcionamento das cooperativas de trabalho, de forma mais precisa em relação às chamadas “cooperativas de produção industrial”, que constituem atualmente um

dos sub-ramos do cooperativismo de trabalho. Nestas os trabalhadores não apenas eram donos dos meios de produção (ferramentas ou instrumentos de trabalho, capital, matéria-prima, etc.), mas também donos do produto (resultado) deste trabalho coletivo. As cooperativas industriais de trabalhadores, na ótica de Buchez, consistiriam na forma ideal de produção, visto que os próprios operários não dependeriam do Estado nem tampouco, de um capitalista privado para sobreviver; portanto, construiriam sua própria emancipação econômica e social.

De acordo com o estudo de Guillerm e Bourdet (1976), o francês Pierre Proudhon (1809-1865), ao lado de Buchez, é igualmente considerado um dos precursores do cooperativismo obreiro. Na condição de operário e influenciado por ideias socialistas, pregava que a sociedade deveria ser baseada em princípios de liberdade, igualdade e fraternidade. Segundo Proudhon, os trabalhadores deveriam organizar pequenos empreendimentos por meio da associação livre, constituindo cooperativas de produção formadas por operários. Um outro aspecto importante de suas ideias era a defesa da constituição de um sistema de crédito, denominado de “Banco do Povo”, cuja finalidade seria subsidiar com recursos financeiros os empréstimos necessários para viabilizar os empreendimentos cooperativos.

Por fim, é necessário salientar a contribuição teórica de Louis Blanc (1812-1882), que, juntamente com King, Buchez e Proudhon, contribuiu para a elaboração de um referencial teórico em defesa das cooperativas de trabalho³¹. Diferentemente de Buchez, Blanc defendia a existência da grande indústria por meio do que ele chamou de “oficinas sociais”, as quais seriam uma forma de associação de operários de uma mesma indústria baseada no princípio da democracia e no espírito de solidariedade fraterna. No entanto, a diferença principal entre esses autores reside no fato de que Blanc, ao propor um investimento industrial de grande porte para constituição das oficinas sociais, reconhecia a incapacidade dos operários para constituírem um capital coletivo vultoso; portanto, defendia a ideia de que o Estado, na fase inicial, deveria fornecer os recursos financeiros que seriam reembolsados posteriormente.

Como salientamos anteriormente, a França e a Inglaterra foram os países onde as cooperativas de operários tiveram sua ascensão inicial e onde outros teóricos, além dos já citados, também deram a sua contribuição para a constituição prática das cooperativas de trabalho. Na França, conforme Drimer (1977), o empresário Andrés Godin também foi um

³¹ Um trabalho recente de Teixeira (2002) resgatou uma boa parte das mais importantes discussões teóricas que contribuíram para a formulação da doutrina cooperativista e que foram desenvolvidas, pelos chamados “autores clássicos” do pensamento cooperativista moderno. Neste trabalho estão presentes na íntegra as reflexões teóricas de Robert Owen, Saint-Simon, Fourier, Proudhon e Louis Blanc.

desses cooperativistas de destaque, cuja maior contribuição foi a doação voluntária de sua empresa metalúrgica em 1846 a seus operários, experiência que perdurou até 1968. Outro cooperativista francês importante foi Marcelo Barbu, que também doou a sua fábrica de relógios a uma comunidade constituída por seus próprios operários.

Na Inglaterra, as cooperativas constituídas por operários foram denominadas de “sociedades de produção”. Com base nas experiências francesas, os cooperativistas ingleses fundaram em 1850 a chamada “Sociedade para Promoção de Associações Operárias”. Entre estes podemos destacar Edward Vansittart Neale (1810-1892); Tomás Hughes (1822-1896) e Juan M. F. Ludlow (1821-1911). Muitas dessas cooperativas de trabalho constituídas por operários continuam até hoje, tendo um importante papel na Inglaterra, principalmente em parceria com as cooperativas de consumo. (DRIMER, 1977).

Coria (1961) e Vial (1984), em suas análises sobre o cooperativismo, apontam que existem alguns fatores específicos que, em termos gerais, explicam os momentos de expansão do cooperativismo de trabalho, os quais estariam relacionados basicamente a momentos de depressão econômica, que ocasionam situações de desemprego, situações emergentes (catástrofes naturais, guerras, etc.), ou como forma de implantação de políticas públicas visando à solução de determinados problemas econômico-sociais, entre eles a questão da geração de trabalho e renda.

Portanto, podemos, de certa forma, afirmar que, semelhantemente aos fatores que determinaram a expansão do cooperativismo no período da Revolução Industrial do século XIX, a recente expansão contemporânea do cooperativismo de trabalho dos dias atuais efetiva-se tendo como pano de fundo também uma nova onda de mudanças tecnológicas e organizacionais, que caracterizam a revolução científica e tecnológica (Revolução Industrial) da atual reestruturação produtiva, como também as consequências sociais dessas mudanças, como é o caso da redução dos postos de trabalho e o conseqüente aumento do desemprego.

Em outras palavras, podemos observar que os momentos de expansão e retração do movimento cooperativista sempre se efetivaram historicamente acompanhando os momentos de oscilações cíclicas de crescimento e crise econômica da própria dinâmica capitalista. É importante destacar que, embora não tenha conseguido se impor como um modo de produção capaz de substituir o capitalismo, como propunham seus mais radicais defensores, o cooperativismo moderno surgiu no século XIX como uma proposta alternativa à produção capitalista num momento de profunda crise social, em consequência das mudanças

tecnológicas e, também, do aumento do desemprego que caracterizaram esse período histórico da sociedade capitalista européia.

De forma similar, guardadas as devidas proporções de momentos históricos diferenciados, observa-se em pleno século XXI que esses mesmos fatores têm contribuído atualmente para a formação de um quadro de instabilidade econômica e social da economia mundial e nacional, em razão da crise global, caracterizado pelo crescimento do desemprego, rebaixamento dos salários e deterioração das condições de trabalho. E é no contexto dos fatos delineados acima, que caracterizam a nova conjuntura econômica da sociedade capitalista globalizada, que julgamos importante tentar compreender as razões que justificam e explicam o atual crescimento numérico do cooperativismo de trabalho no Brasil, como também em outras partes do mundo. A afirmação seguinte de Paula Leite (2002, p. 6) reforça, em certa medida, os aspectos que caracterizam esse novo ciclo atual de expansão do cooperativismo de trabalho:

Acompanhando as oscilações da produção capitalista, bem como das principais correntes que se lhe opuseram ao longo de seu desenvolvimento, o cooperativismo teve também seus momentos de expansão e refluxo. Se esse movimento lhe garantiu uma sobrevivência ao longo dos séculos, não lhe permitiu, entretanto, mudar seu estatuto, não tendo até os dias atuais alcançado se impor como uma alternativa importante à produção capitalista. Assistimos, contudo, nos dias atuais, a um novo ciclo de florescimento do cooperativismo que tem vindo à tona juntamente com as profundas transformações que vêm ocorrendo com o trabalho nas últimas décadas. Acompanhando o rápido crescimento do desemprego, bem como a tendência de rebaixamento dos salários e de deterioração mais ou menos generalizada das condições de trabalho, experiências de cooperativismo e de autogestão das empresas vêm se difundindo de maneira significativa.

Em resumo, é importante destacar que esse breve histórico a respeito dos precursores do pensamento cooperativista (em destaque aqui os idealizadores e defensores do cooperativismo de trabalho) demonstrou como essa forma de cooperação por meio da organização coletiva dos operários se fez importante em determinado momento histórico como uma proposta que pretendia se constituir (talvez não tenha conseguido em razão dos inúmeros fracassos das experiências práticas) numa alternativa emancipatória, do ponto de vista social e econômico, para milhares de trabalhadores que acreditaram na possibilidade de se libertar do jugo exploratório dos capitalistas. Seus defensores sempre acreditaram nesta possibilidade, uma vez que tal ideia sempre esteve presente, como pudemos observar, nas

formulações discursivas que embasavam suas argumentações teóricas em defesa do cooperativismo.

É necessário, entretanto, compreender e dissecar analiticamente a realidade atual das experiências práticas envolvendo as cooperativas de trabalho, pois suas especificidades diferenciadoras contidas na tipologia descritiva e conceitual do cooperativismo de trabalho contemporâneo nos permitem entender algumas contradições que envolvem nos dias atuais a proposta das empresas de trabalho associativo.

3.3 Conceituação e classificação tipológica do cooperativismo brasileiro: entendendo a diversidade e a especificidade das cooperativas de trabalho no Brasil

De forma geral, o termo “cooperativismo” deve ser compreendido conceitualmente como sendo a doutrina que destaca a importância política, social e econômica das sociedades cooperativas, uma vez que propiciam a eliminação do intermediário nas relações de venda, consumo, produção, crédito, trabalho, etc., propiciando, com essa eliminação, maiores vantagens para os seus associados. Ao mesmo tempo, pode ser entendido como o movimento econômico-político de implantação e proteção do sistema cooperativo, cujo ideário procura difundir as vantagens e os princípios cooperativistas como uma alternativa de organização social e econômica fundamentada na prática da solidariedade. (PINHO, 1961a; DRIMER, 1977, 1981).

No que concerne à realidade brasileira, a atual legislação cooperativista, consubstanciada na Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971³², que institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, em seu art. 4º define o seguinte conceito legal de cooperativa: “as cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas à falência, constituídas para prestar serviços aos associados [...]”. (MAUAD, 2001, p. 330). Ainda conforme Mauad, a lei, em seus artigos 5º e 10, afirma que “as sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-se-lhes o direito exclusivo e exigindo-se-lhes a obrigação do uso da expressão ‘cooperativa’ em sua denominação”. Prevê que as cooperativas se classificam

³² A Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, define a Política Nacional de Cooperativismo e institui o regime jurídico das sociedades cooperativas (Brasil, 2008).

também de acordo com o objeto ou pela natureza das atividades desenvolvidas por elas ou por seus associados. (MAUAD, 2001, p. 331-332)³³.

Portanto, com base nessa definição jurídica podemos entender que o universo do cooperativismo brasileiro apresenta uma diversidade de cooperativas de acordo com o ramo em que atuam e, para tal, a legislação pertinente (Decreto nº 22.239/32, já revogado, e Lei nº 5.764/71) define uma classificação das sociedades cooperativas em vários tipos, conforme a natureza e o objeto da atividade econômica exercida pelos associados.

Se considerarmos o universo cooperativista mundial e nacional, é necessário compreender que o movimento cooperativista é constituído por vários tipos de cooperativas, que atuam em diversos ramos, atendendo e envolvendo distintas atividades econômicas. Dessa forma, apresentamos aqui sua classificação geral de acordo com a legislação vigente: a) cooperativa de produção agrícola, b) cooperativa de produção industrial, c) cooperativas de trabalho (profissional ou de classe), d) cooperativas de beneficiamento de produtos, e) cooperativas de compras comum, f) cooperativas de vendas comuns, g) cooperativas de consumo, h) cooperativas de abastecimento, i) cooperativas de crédito, j) cooperativas de seguro, l) cooperativas de construção de casas populares, m) cooperativas editoras e de cultura intelectual, n) cooperativas escolares, o) cooperativas mistas, p) cooperativas centrais, q) cooperativas de cooperativas (federações).

É necessário salientar que esse conjunto de tipos diversos de cooperativas é apenas exemplificativo, tendo em vista que a atual classificação jurídica possui ampla flexibilidade, permitindo a livre criação dessas entidades, sejam quais forem os objetos e a atividade econômica exercida por elas. Portanto, apesar desses aspectos diferenciadores dos diversos tipos de cooperativas, é preciso compreender que tais organizações associativas são, na realidade, em termos gerais, uma sociedade de pessoas, não de capitais, que, por isso, se apoia na ajuda mútua dos sócios, possuindo o objetivo comum e predeterminado de afastar o intermediário e propiciar o crescimento econômico e a melhoria da condição social de seus membros.

Como destacado anteriormente, o interesse do nosso estudo investigativo está centrado nas cooperativas de trabalho; portanto, é necessário estabelecer uma definição conceitual, bem como as características dessas cooperativas. E foi justamente partindo dessa preocupação, de definir e conceituar mais precisamente o que é uma “cooperativa de

³³ Tomamos também como referência para compreensão dos aspectos jurídicos constitutivos das sociedades cooperativas os trabalhos de Franke (1973), Althaus (1977) e Bulgarelli (1998).

trabalho”, em consequência da sua expansão a partir do início da década de 1980, que ocorreu o III Seminário Brasileiro das cooperativas de trabalho, em Belo Horizonte, em fins de 1987. Como resultado das discussões e reflexões conceituais efetuadas no referido evento, elaborou-se o seguinte texto final:

As cooperativas de trabalho são organizações de pessoas físicas, de uma ou mais categorias de trabalhadores, reunidos para o exercício profissional em comum, em regime de autogestão democrática e de livre adesão, tendo como base primordial o retorno ao Cooperado do resultado de sua atividade laborativa, deduzidos exclusivamente os Custos Administrativos, a Reserva Técnica e os Fundos Sociais. (MAUAD, 2001, p. 76).

De forma complementar, o estudo de Semisa (1980), entre os vários existentes sobre cooperativas de trabalho, talvez seja o que melhor nos possibilita compreender alguns dos conceitos que definem e caracterizam essa forma específica de organização associativa, inclusive salientando algumas diferenciações dentro do próprio segmento do cooperativismo de trabalho. Esclarece o autor:

a) uma cooperativa de trabalho é uma associação de pessoas que se reúnem para trabalhar em comum, com o esforço, conjugado de todos, com o fim de melhorar sua situação social e econômica; deixando de ser assalariadas para transformar-se em donas de seu próprio destino, pondo o capital e o trabalho ao serviço do homem, revertendo a modalidade de outros tipos de empresa; b) uma cooperativa de trabalho é uma fonte de produção ou de prestação de serviços, governada, administrada e desenvolvida unicamente por seus associados trabalhadores, operários, técnicos, administrativos ou profissionais, todos com os mesmos direitos obrigações; c) uma cooperativa de trabalho é a união de vontades postas ao serviço de uma causa comum que respire a liberdade humana e objetiva, conseguir condições de trabalho justos, participação e responsabilidade integral na marcha de sua empresa e de seus resultados econômicos e sociais, dentro da mais pura democracia, que assegure o respeito individual, a ação conjunta, a justiça e a liberdade. (1980, p. 21).

Essas definições de Semisa (1980) evidenciam claramente a existência de sub-ramos distintos dentro do próprio ramo do cooperativismo de trabalho: as cooperativas de produção, as de prestação de serviços e as de mão-de-obra. De forma geral, na América Latina³⁴ este

³⁴ Embora não exista uma definição específica na atual legislação cooperativista brasileira (Lei 5.764/71) do que venha a ser uma cooperativa de trabalho, toma-se como referência legal a última definição contida no artigo 24 do Decreto 22.239/32, posteriormente revogado pelo Decreto-lei 59/66, e este pela Lei 5.764/71, de que “são cooperativas de trabalho aquelas que, constituídas entre operários de uma determinado profissão ou ofício ou de ofícios vários de uma mesma classe, têm por finalidade primordial melhorar os salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns”. (MARTINS, 2003, p. 27).

tipo específico de cooperativas recebe as seguintes denominações: “cooperativas de produção”, “cooperativas de trabalho e produção” ou “cooperativas de trabalho”, sendo que a denominação “cooperativas de trabalho” engloba as cooperativas de produção ou serviço e as de mão-de-obra³⁵. Nesse sentido, é necessário destacar que esta modalidade de cooperativa apresenta outros sub-ramos com características distintas, demonstrando que, mesmo dentro de um segmento (ramo) específico, existem diferenciações (sub-ramos) que precisam ser consideradas para compreendermos melhor a realidade concreta das cooperativas de trabalho.

De acordo com os estudos de Drimer (1977) e Oliveira (1984a), o ramo das cooperativas de trabalho agrupa trabalhadores em geral (operários, técnicos, profissionais, etc) que organizam em comum o seu trabalho, apresentando a seguinte divisão em sub-ramos: a) cooperativas de produção propriamente ditas; b) organizações comunitárias de trabalho; c) cooperativas de trabalho propriamente ditas; d) cooperativas de mão-de-obra. Como afirmamos anteriormente, essa tipologia diferenciadora do ramo do cooperativismo de trabalho precisa ser mais bem compreendida conceitualmente, pois nos permitirá entendermos os aspectos distintos dos vários sub-ramos que fazem parte desta mesma categoria de cooperativas.

Em outro trabalho, Oliveira (1996) procurou estabelecer uma síntese desta classificação de forma um pouco diferente da anteriormente citada, classificando as cooperativas de trabalho em três importantes tipos: a) cooperativas de prestação de serviços, também chamadas de “mão-de-obra” ou de “trabalhadores” tanto da área urbana como rural: este tipo de cooperativa agregaria os mais diversos profissionais do setor da saúde (médicos, odontólogos, psicólogos, fisioterapeutas e paramédicos domiciliares); do setor de transportes (motoristas de táxis, caminhões, ônibus e microônibus) e de diversas outras categorias de trabalhadores autônomos (carregadores, práticos, professores, vigilantes, donas-de-casa, operários da construção civil, garçons, catadores de papel, varredores e catadores de lixo, cabeleireiros, manicures, vendedores, artistas, auditores, ecólogos, engenheiros, administradores, etc.); b) *Cooperativas de produção*: neste tipo destacam-se as cooperativas industriais, cooperativas dos assentados da reforma agrária; c) *Cooperativas artesanais*:

³⁵ Silva (2005), em seu estudo jurídico sobre as cooperativas de trabalho, procura distinguir as cooperativas de prestação de serviços das cooperativas de mão-de-obra afirmando, inclusive, que as primeiras seriam de fato cooperativas de trabalho propriamente ditas, nas quais não configura o trabalho subordinado, pois todos os associados dirigem o empreendimento, detendo a posse dos instrumentos da produção e a total disponibilidade do produto do seu trabalho. Destaca as cooperativas de médicos, dentistas, taxistas, de transporte, etc. como sendo os exemplos mais evidentes deste tipo específico de cooperativas de trabalho.

formadas por artesãos que fabricam os mais variados tipos de produtos, geralmente nas suas próprias residências, adquirindo a matéria-prima e comercializando seus produtos por meio da cooperativa. (OLIVEIRA, 1996, p. 7-8).

Para melhor entender essas diferenças e facilitar nossa compreensão apresentamos os aspectos caracterizadores desses sub-ramos. As *cooperativas de produção propriamente ditas* são aquelas em que os associados possuem seus próprios estabelecimentos produtivos, sendo, portanto, donos dos fatores de produção (capital, instalações, máquinas, etc.) e enfrentando coletivamente os riscos econômicos do empreendimento. Tais cooperativas produzem e vendem seus produtos no mercado. É neste tipo específico de cooperativa de trabalho que se observa concretamente a transformação do trabalho assalariado em trabalho associativo.

As *organizações comunitárias de trabalho*, por sua vez, apresentam as mesmas características das “cooperativas de produção propriamente dita” no que concerne à produção e venda coletiva dos produtos por meio de seus próprios estabelecimentos produtivos, porém as relações humanas e produtivas neste tipo de cooperativa acentua em muito a ideia da propriedade comum dos meios de produção. Nestas se aprofundam estreitos vínculos econômicos e sociais entre os trabalhadores, por meio do entrelaçamento entre famílias. Modernamente, tais cooperativas podem ser enquadradas nas experiências concretas do *Kibutz* israelense, do *Ejido* mexicano, ou do *Kolkhoz* russo, ligadas, em sua maioria, às atividades agrícolas.

As *cooperativas de trabalho propriamente ditas* têm por objetivo contratar trabalho com outras pessoas ou empresas para redistribuí-lo entre os associados. De forma geral, utilizam capital, equipamentos e instalações próprias, produzindo e oferecendo ao mercado seus bens e serviços. São exemplos as cooperativas de médicos, dentistas, engenheiros, enfermeiros, sapateiros, garçons, garis, e de outras categorias de profissionais autônomos. Alguns autores definem também esta forma de organização associativa como “cooperativas de profissionais liberais”. Entre os mais importantes exemplos podemos destacar as Unimed (de médicos) e Uniodontos (de dentistas).

Por fim, há as chamadas *cooperativas de mão-de-obra*, onde os trabalhadores (cooperados) exercem suas atividades laborais nas instalações de outras empresas (tomadores de serviços), fornecendo unicamente a força de trabalho. Uma das suas principais características é que esta força de trabalho, que é o produto da intermediação entre este tipo de cooperativa e a empresa tomadora de serviço, é negociada geralmente por meio de contratos

de terceirização. Diferentemente das outras modalidades de cooperativas de trabalho, esta se caracteriza exclusivamente por envolver uma relação de compra e venda da força de trabalho. Em outros termos, esta força de trabalho se constitui na principal e única forma de mercadoria negociada entre as partes envolvidas, ou seja, a cooperativa de prestação de serviços vende a força de trabalho individual do seus cooperados, ao passo que a tomadora de serviço a compra.

Dessa forma, podemos constatar que as cooperativas de trabalho podem assumir diversas formas de organização, sendo, portanto, importante estabelecer alguma forma de classificação diferenciadora entre elas. Semisa (1980), Périus (1998) e Martins (2003) adotaram uma outra classificação, que, embora possa ser aparentemente distinta em termos conceituais da classificação de Drimer (1997), nos ajudará também a entender melhor os sub-ramos do segmento cooperativista de trabalho. O trabalho de Mecca (2001)³⁶, por exemplo, sobre o cooperativismo de trabalho seguiu a orientação da classificação dos autores anteriormente citados e apresentou sinteticamente os seguintes agrupamentos distintos:

(i) **cooperativas de produção coletiva**, tendo como exemplo as Cooperativas de Produção Agropecuária –CPAs, ligadas aos movimentos de assentamento dos sem-terra; (ii) **organizações comunitárias de trabalho**, como os Kibutz, de Israel; (iii) **cooperativas de trabalho que dispõem de um capital, equipamentos e instalações industriais próprias**, entendendo-se àquelas de produção industrial, agrícola e artesanal; (iv) **cooperativas de profissionais liberais, autônomos** como a cooperativa de médicos (UNIMED) e de dentistas (UNIODONTO) e, (v) finalmente, as **cooperativas de mão-de-obra**, que operariam nas instalações de outras empresas – as tomadoras de seus serviços. (MECCA, 2001, p. 33-34).

Considerando as diversas formas que tais organizações associativas podem assumir, a classificação citada anteriormente torna-se importante em nosso estudo na medida em que apresenta distinções que nos permitem melhor compreender em qual situação se efetiva de fato a prática organizacional da terceirização da força de trabalho. Isso nos permite também compreender a explicação central da nossa hipótese, fundamentada na ideia da inclusão precária por meio das cooperativas de trabalho. Portanto, faz-se necessário destacar, mesmo que de forma resumida, os aspectos diferenciadores dos vários sub-ramos do segmento cooperativista de trabalho.

³⁶ Conforme Mecca (2001), a origem legal, no Brasil, das cooperativas de trabalho está relacionada ao art. 24, do Decreto 22.232, que foi revogado em 1966 pelo Decreto-Lei nº 59/66.

No que se refere às *cooperativas de produção*, a característica diferenciadora é a propriedade dos meios de produção pelos próprios cooperados. Nessa forma de organização os cooperados são de fato coproprietários da empresa cooperativa. Dentro deste sub-ramo se inserem também os casos de cooperativas de trabalho em que a produção dos produtos se efetiva de forma individualizada, mas o processo de comercialização se dá de forma conjunta. É o caso, por exemplo, das cooperativas artesanais.

Em relação às *cooperativas de trabalho que dispõem de um capital, equipamentos e instalações industriais próprias*³⁷, destacamos o fato de que geralmente estão relacionadas à produção industrial, principalmente em casos de empresas privadas que faliram, cuja massa falida é assumida pelos trabalhadores, que podem constituir uma cooperativa industrial.

As *organizações comunitárias de trabalho*, por sua vez, estão mais presentes em situações onde predomina o caráter de solução comunitária para o problema do trabalho e da renda, sendo muitas vezes os vínculos familiares, raciais, religiosos e comunitários os fatores de coesão social que predominam na constituição deste tipo de cooperativa de trabalho. Conforme Mecca (2001, p. 37), podem-se citar como exemplos de tais experiências associativas “os Kibutz de Israel, os ejidos, no México, as comunas na China e os kolkhoz na Rússia”. No caso brasileiro, tais experiências associativistas estão relacionadas às atividades agropecuárias desenvolvidas pelos “assentamentos dos ‘trabalhadores rurais sem terra’ agrupados nos PAC’s Projetos Alternativos Comunitários – que contam com o apoio da Cáritas”. (MECCA, 2001, p. 37).

Já as *cooperativas de profissionais liberais autônomos* referem-se a cooperativas de trabalho cujo objetivo é oferecer coletivamente os serviços laborais de determinada categoria de profissionais liberais. Tais serviços profissionais são oferecidos a um determinado público por meio de convênios com pessoas jurídicas ou físicas. Neste caso, é interessante ressaltar que tais cooperativas se caracterizam pelo fato de que os trabalhadores associados geralmente atuam num local próprio para a realização do seu trabalho (geralmente em seus consultórios ou escritórios particulares), ou mesmo na própria sede da cooperativa. Portanto, os serviços contratados por meio de convênios com pessoas jurídicas, por exemplo, não significam subordinação direta do trabalhador cooperado ao tomador do serviço, pois o cooperado

³⁷ Estes dois sub-ramos têm sido considerado por Singer e Souza (2003) como integrante do chamado “novo cooperativismo”, o qual se refere ao novo impulso que essa forma de associação coletiva vem tendo com o agravamento do desemprego. Tais formas associativas estão relacionadas à ideia de empresas autogeridas e que se encontram política e socialmente representadas pela Associação Nacional de Trabalhadores de Empresas Autogeridas e de Participação Acionária (Anteag).

apresenta total autonomia profissional, não só pela possibilidade de negociação do preço do seu trabalho, como por não sofrer qualquer ingerência direta do tomador de serviço no processo de trabalho que desenvolve.

Por fim, queremos salientarmos outro tipo específico de cooperativas de trabalho, as chamadas *cooperativas de mão-de-obra*, que, diferentemente dos exemplos citados, caracterizam-se unicamente pela intermediação da força de trabalho dos seus cooperados, a qual é contratada por uma empresa tomadora de serviços. Neste caso, os trabalhadores cooperativados não são donos dos meios de produção e não produzem um bem específico a ser comercializado de forma conjunta, tampouco vendem seus serviços profissionais específicos, como é o caso das cooperativas de profissionais liberais autônomos. É justamente em razão da sua especificidade que esses casos possibilitam a prática organizacional da terceirização, pela qual determinada empresa, pública ou privada, contrata a força de trabalho dos trabalhadores cooperativados para exercerem atividades laborais sob a coordenação e controle da empresa contratante.

Portanto, considerando as diferenciações existentes no ramo cooperativista de trabalho, dada a existência de sub-ramos com características distintas, podemos constatar que este sub-ramo específico das cooperativas de mão-de-obra é o segmento associativo do cooperativismo brasileiro que mais suscita polêmicas atualmente, em razão, principalmente, das suas controvérsias jurídicas, relacionadas às discussões em torno da flexibilização e da desregulamentação dos direitos trabalhistas³⁸. Em relação a este fato é preciso considerar três aspectos que, de certa forma, já caracterizam atualmente o processo de desregulamentação em curso na legislação trabalhista brasileira:

No âmbito específico do trabalho, tanto na possibilidade de intensificar a jornada de trabalho diária quanto na mobilidade interna dos empregados; no âmbito da formalização do emprego, viabilizando a despedida de empregados sem custos e a contratação precária de trabalhadores por prazo fixo ou subcontratados; no âmbito salarial, permitindo que os salários sejam reduzidos aos seus níveis naturais, isto é, livremente determinados pelo mercado. (ARRUDA, 1998, p. 89).

³⁸ Desregulamentar é retirar da legislação parte dos direitos trabalhistas, que não mais seriam garantidos por leis, mas, sim, por meio da negociação entre as categorias envolvidas. Em outras palavras, consistiria em diluir as normas jurídicas que protegem os trabalhadores com poder de sanção e caráter de eficácia para que cada direito sejam negociados entre patrões e empregados.

Nesse sentido, a classificação apresentada visa, de certa forma, não apenas esclarecer as formas diferenciadas que podem assumir as cooperativas de trabalho, mas também servir de referência para o estudo sociológico que fundamenta esta tese de doutorado. Para efeito de compreensão teórico-conceitual e para melhor entendermos a prática organizacional da terceirização da força de trabalho por meio do cooperativismo, gostaríamos de destacar que as cooperativas analisadas em nosso estudo referem-se, de forma específica, às chamadas “cooperativas de mão-de-obra”, ou melhor, as cooperativas intermediadoras ou agenciadoras de força de trabalho, de forma que se possam diferenciá-las dos outros sub-ramos das cooperativas de trabalho. São justamente essas cooperativas de trabalho, por meio de contratos de terceirização de serviços com outras empresas, que em certa medida estão envolvidas em muitas situações que caracterizam uma nítida fraude ao direito do trabalho³⁹.

É exatamente esse tipo específico de cooperativas de trabalho que está criando sérios problemas e desafios para o direito do trabalho no Brasil⁴⁰, principalmente quando se considera a Lei nº 8.949, de 09 de dezembro de 1994, que inseriu o parágrafo único no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho” (CLT), pelo qual fica disposto que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo de empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e o tomador de serviços daquela”. Neste caso, o que se observa é que a própria lei trabalhista acabou por autorizar a atuação das cooperativas na terceirização de serviços sem que se configure uma relação empregatícia entre os associados das cooperativas de trabalho e a empresa tomadora de serviços. Tal alteração legislativa gerou grande contestação nos meios juslaboralistas, uma vez que acabou criando o precedente para que muitas empresas se valessem da terceirização da força de trabalho cooperativada como

³⁹ No que se refere a este aspecto, é preciso considerar o estudo jurídico de Carelli (2002), que procura fazer uma distinção conceitual em seu estudo, pois para ele existem, de um lado, “as cooperativas de trabalho e produção”, nas quais os cooperados trabalham de forma autogestionada e a cooperativa detém os meios de produção, e, de outro lado, as “cooperativas de trabalho intermediadoras de mão-de-obra”, ou seja, fornecedoras de mão-de-obra para as empresas públicas e privadas, geralmente viabilizadas pelos contratos de terceirização. De acordo com o autor são justamente estas últimas que possibilitam as formas fraudulentas de terceirização, desvinculadas da proteção social assegurada pela legislação trabalhista.

⁴⁰ O tema das cooperativas de trabalho no âmbito das contradições e desafios do direito do trabalho contemporâneo perante a crise estrutural do emprego em nível mundial foi objeto de debate na 90ª Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada no período de 3 a 19 de junho de 2002, quando se discutiu a questão das cooperativas de trabalho, editando-se a Recomendação n. 193 da OIT. No Brasil, no ano de 2003 foi realizado o Seminário de Cooperativas de Trabalho pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em parceria com a Social Democracia Sindical (SDS). Tais eventos tiveram por objetivo discutir os desafios impostos pelo surgimento das cooperativas de trabalho, principalmente no que tange ao direito do trabalho e à necessidade de reconhecimento das cooperativas de trabalho como alternativas de geração de emprego e renda num contexto de desemprego em escala mundial. (MARTINS FILHO; SALABERRY FILHO, 2004).

um mecanismo para fraudar a legislação trabalhista visando ao barateamento dos custos do trabalho.

As polêmicas suscitadas envolvendo a alteração no dispositivo da legislação trabalhista relativa às cooperativas de trabalho são evidentes quando consideramos a seguinte afirmação de Campelo:

A existência ou não de vínculo empregatício entre cooperados e cooperativa e entre cooperado e a empresa, tem sido alvo de grandes discussões, tanto no âmbito jurisprudencial, como doutrinário, sendo que a lei Lei 8494/94, alterando a redação do art.442, da CLT, sinalizou para à ampliação da atuação das cooperativas, seja na atividade meio ou fim da empresa contratante, sem que se configure vínculo empregatício dos associados com a cooperativa ou mesmo com o tomador de serviços. (2005, p. 29).

É justamente essa “brecha jurídica” contida no dispositivo de lei e evidenciada pelo especialista em direito do trabalho acima citado, que tem possibilitado inúmeras oportunidades, no âmbito da legislação pertinente, para que muitas cooperativas de trabalho deste tipo específico surjam e se constituam em potenciais fontes de fraudes trabalhistas. É importante salientar que a vinculação empregatícia no âmbito da CLT se configura quando da presença dos elementos jurídicos formais prescritos na lei, mas também do fático jurídico. Assim, a relação de emprego caracterizar-se-á de fato pela existência de quatro requisitos: pessoalidade, onerosidade, continuidade, subordinação. Consideraremos cada um deles aqui separadamente:

1) *Pessoalidade*- prestação de trabalho ou serviço por pessoa física, fato decorrente de o trabalho ser prestado por pessoa física, ou seja, não vinculada a uma cooperativa nem a uma empresa de terceirização; 2) *Onerosidade* - considera-se empregado toda pessoa que recebe salário fixo. Ao valor econômico da força de trabalho, colocada a disposição do empregador pelo empregado, corresponde um conjunto de verbas de caráter contraprestativo; 3) *Continuidade* - é necessário para a configuração da relação de emprego que a prestação não tenha caráter esporádico, eventual. O trabalho é aquele que é requisitado pela empresa de forma absolutamente temporária. Essa prestação de serviço não se integra na atividade fim da empresa; 4) *Subordinação* - é requisito essencial no reconhecimento da relação de emprego, o de maior destaque. Atua sobre o modo da prestação do serviço e não sobre a pessoa. Caracteriza-se pelo fato que o prestador não tem liberdade de trabalhar o tempo que quiser, ou executar o que lhe convém. Toda sua atividade está condicionada à determinação do empregador. (DOMINGUES, 2002, p. 33-34).

Considerando esses aspectos caracterizadores da relação empregatícia, o que de fato observamos em muitas cooperativas que intermedeiam a força de trabalho é que em muitas situações concretas esses elementos estão presentes no cotidiano da sociabilidade do trabalho dos seus associados, uma vez que a contratação de serviços por meio da terceirização da força de trabalho implica que os trabalhadores cooperados (terceiros) realizem suas atividades laborais dentro do estabelecimento da empresa contratante, onde de forma geral se constata a presença de alguns desses requisitos característicos da relação empregatícia definida na CLT⁴¹.

Por outro lado, e de forma contraditória ao que vem se posicionando o Ministério Público do Trabalho⁴², é preciso salientar também que o próprio poder público, além de contribuir juridicamente na regulação das cooperativas de trabalho e nas relações de emprego, como ficou evidente na questão relativa da alteração do parágrafo único do art. 442, tem contemplado de modo relevante o cooperativismo de trabalho como uma importante estratégia para atenuar a problemática do desemprego⁴³. Portanto, é nesse contexto contraditório e desafiador para o poder público, que o obriga a ter de formular políticas públicas efetivas para a geração de emprego e renda por meio dessas iniciativas associativistas, que tais cooperativas de trabalho acabam encontrando as condições

⁴¹ De acordo com Campelo (2005) “[...] se verificada a subordinação jurídica do associado da cooperativa com a empresa contratante dos serviços, estará configurada o vínculo empregatício e será constatada a fraude entre esta e a sociedade cooperativa, que então, terá participado como mera intermediária de mão-de-obra. Dessa forma, fica caracterizada a relação empregatícia com a empresa tomadora dos serviços [...]”. (2005, p. 53).

⁴² Conforme Fernandes da Silva (2005, p. 152-153), compete ao Ministério Público do Trabalho (MPT) promover ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas, bem como promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa dos interesses coletivos quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. No que se refere à utilização desvirtuada das cooperativas de trabalho, o MPT tem o poder de reprimir a prática da fraude que se efetiva quando a relação de trabalho associado se desvirtua numa relação de trabalho subordinado. Na hipótese de haver indícios de ilegalidade, o MPT instaura um inquérito civil para realizar a apuração dos fatos supostamente ilegais e, caso se obtenham elementos probatórios, é efetuada uma ação civil pública por meio da Justiça do Trabalho com o objetivo de cessar a fraude. O MPT propõe, portanto, a formulação de um termo de ajustamento de conduta às exigências da lei, tendo em mira a imediata cessação da ilegalidade. Este termo terá eficácia de um título executivo extrajudicial, podendo conter a cominação de multa diária em caso do seu descumprimento.

⁴³ Na atualidade brasileira, as altas taxas de desempregados, subempregados e de trabalhadores informais acentuaram a importância das cooperativas de trabalho. Dessa forma, o Estado tem sido chamado não só para estimular o cooperativismo de trabalho, mas também para renovar aspectos normativos da sua produção jurídica no que tange, sobretudo ao direito do trabalho. Esta necessidade de alteração da CLT evidencia a possibilidade de que outras alterações no sistema de proteção social do trabalho possam gradualmente configurar uma situação de flexibilização da legislação trabalhista. Uma das iniciativas no âmbito estatal ao estímulo do cooperativismo de trabalho foi o Proger (Programa de Geração de Emprego e Renda), que instituiu várias linhas de crédito e carência com juros especiais para o fomento de cooperativas de forma geral, principalmente as de produção e de trabalho (exceto as de consumo), com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). (CAMPELO, 2005).

legitimadoras (já que possuem amparo legal) para se tornar, em muitas situações, verdadeiros instrumentos de exploração e precarização do trabalho humano.

3. 4 O cooperativismo de trabalho no Brasil

Como exposto anteriormente, para compreender a importância de um sistema cooperativista para a economia de qualquer país devemos considerar, em primeiro lugar, a diversidade de segmentos específicos existentes, ou seja, os tipos de cooperativas de acordo com o ramo em que atuam, uma vez que cada segmento apresenta suas particularidades. No caso brasileiro, os principais segmentos do cooperativismo moderno são agropecuário, consumo, crédito, educacional, habitacional, mineração, produção, serviços ou infraestrutura, saúde, turismo e lazer e trabalho.

No que se refere à literatura acadêmica brasileira, é preciso salientar que o segmento do cooperativismo brasileiro que mais apresentou intenso destaque no campo dos estudos sociológicos, em razão do seu papel econômico e social, foi o segmento das cooperativas agropecuárias. Sorj (1980), Loureiro (1981), Coradini e Frederic (1981), Frantz (1982) e Duarte (1986) são alguns dos importantes estudos acadêmicos que evidenciam o processo de constituição do cooperativismo agropecuário de caráter empresarial que se consolidou no Brasil e, principalmente, no estado do Rio Grande do Sul, em decorrência da expansão da produção de soja nas décadas de 1970 e 1980 e de sua importância na pauta das exportações agrícolas brasileiras⁴⁴.

Posteriormente, na década de 1990, apesar da crise de credibilidade que afeta parcialmente o cooperativismo, em razão da falência de grandes cooperativas agrícolas no estado, a estratégia associativista volta a ser vista como uma alternativa importante para a agricultura de base familiar enfrentar um novo desafio que surge neste período: a formação do Mercosul, com suas implicações concorrenciais para o setor agrícola. Nesse sentido, as cooperativas agrárias voltam a exercer uma importante possibilidade de viabilização social e econômica de milhares de pequenos produtores agrícolas, em razão da possibilidade de, por

⁴⁴ O cooperativismo agropecuário também tem sua importância ressaltada no processo histórico brasileiro durante o final do século XIX e início do século XX a partir das experiências das cooperativas que foram criadas nas comunidades de origem alemã e italiana no sul do Brasil. Essa expansão inicial do cooperativismo agropecuário aconteceu em consequência da iniciativa tomada pelo governo do estado do Rio Grande do Sul, que entre 1911 e 1913 contratou um técnico italiano, Stefano Paternó, para organizar as cooperativas agropecuárias do Estado. (DENACOOOP, 1993).

meio da integração do sistema cooperativo, tornarem-se uma alternativa de enfrentamento socioeconômico diante das ameaças impostas para os setores agropecuários mais fragilizados no contexto de um processo de abertura econômica.

Os estudos de Campos (1991, 1994 e 1998) procederam a uma importante análise sociológica deste momento de ambiguidade do cooperativismo agrícola vivenciado na década de 1990, quando a crise de credibilidade, de um lado, conjugada às políticas de estímulo à expansão do cooperativismo do outro, era a tônica dos discursos que permeavam as discussões em torno das alternativas que a pequena produção familiar teria para enfrentar o Mercosul, principalmente naqueles produtos em que a produção agrícola nacional não apresentava vantagens competitivas⁴⁵.

A partir da segunda metade da década de 1990 o segmento cooperativista que mais apresentou taxas de crescimento expressivas no Brasil foi o das cooperativas de trabalho. Por conta desse crescimento, bem como da sua importância nos dias de hoje, este segmento específico tem se tornado atualmente um importante objeto de estudo por parte de alguns pesquisadores ligados à economia, à sociologia e ao direito do trabalho. Poucos ainda são os estudos sociológicos mais aprofundados sobre este segmento específico do cooperativismo na literatura acadêmica brasileira, embora seja possível perceber que, em razão das várias implicações que tal segmento cooperativista envolve, quando relacionado com a questão da reestruturação produtiva e da flexibilização das relações de trabalho, algumas pesquisas no campo do direito do trabalho já estão sendo gradativamente desenvolvidas.

Como salientamos anteriormente, o estudo acadêmico que fundamenta o tema desta tese de doutorado envolve basicamente uma análise sociológica do segmento cooperativista de trabalho no contexto das mudanças que estão se processando no mundo do trabalho contemporâneo. Tais cooperativas são constituídas por pessoas ligadas a uma determinação ocupação profissional, com a finalidade de melhorar a remuneração e as condições de trabalho de forma autônoma. De acordo com as entidades representativas do cooperativismo

⁴⁵ Os trabalhos de Facco (1993), Pereira (1992) e Fetag (1994) são alguns exemplos dos estudos comparativos que foram efetuados neste período e que apontavam alguns produtos agrícolas do sul do Brasil que mais seriam afetados com o processo de integração do Mercosul. Entre esses se destacavam na época dos estudos o trigo, leite, milho, soja, cebola, vinho, etc., os quais eram considerados produtos com baixa competitividade em comparação com a produção similar argentina e uruguaia. O trabalho de Campos, de forma específica (1994 e 1998), defendia a estratégia do associativismo para o setor vitivinícola como forma de enfrentamento da concorrência imposta pelo Mercosul. Apesar das inúmeras experiências de fracasso de algumas cooperativas vinícolas, a estratégia cooperativista nesse momento se constituía em uma importante alternativa possível diante da nova conjuntura de desafios, caracterizada pela remoção das barreiras protecionistas no âmbito da área de livre comércio do Cone Sul da América do Sul e de seu impacto para o setor agropecuário brasileiro.

brasileiro (OCB, Ocergs, Fetralho, etc.), o cooperativismo de trabalho apresenta atualmente um grande potencial como instrumento de mudança política, econômica e social, capaz de propiciar a valorização e a emancipação de várias categorias de trabalhadores, principalmente daqueles marginalizados, subempregados e desempregados.

Conforme o estudo de Oliveira (1984a),⁴⁶ é necessário destacar que o segmento cooperativista de trabalho no Brasil, até o final da década de 1970, apresentou um crescimento um pouco incipiente se comparado ao de outros segmentos, que apresentaram uma maior expansão, tais como o segmento agropecuário e de consumo, por exemplo. Só mais recentemente, a partir da década de 1980, acompanhando principalmente o aumento do desemprego, bem como a adoção de novos procedimentos organizacionais implantadas no mundo empresarial, entre elas a prática da terceirização, é que se observa uma expansão expressiva deste segmento do cooperativismo.

Tal constatação corrobora também as análises de Laidlow (1980), que já apontava uma tendência de crescimento das cooperativas de trabalho na década de 1980. De acordo com seu estudo, depois do setor agropecuário o segmento que se tornaria mais importante dentro do movimento cooperativo em escala mundial situar-se-ia no campo do emprego. Portanto, essa tendência nesse período já indicava o crescimento do número de cooperativas de trabalhadores de todos os tipos nas próximas décadas. Para o autor, o movimento renovador das cooperativas operárias (cooperativas de trabalho) marcaria o começo de uma nova revolução industrial no século XX.

No caso brasileiro, embora já existissem algumas experiências esparsas em poucos estados brasileiros desde a década de 1980, sua maior concentração estava no estado de São Paulo. Tal concentração das cooperativas de trabalho nesta unidade da federação pode estar, de certa forma, relacionada ao fato de que o desenvolvimento industrial, característica histórica deste estado da União, propiciou o surgimento das primeiras cooperativas deste tipo, envolvendo a participação de operários industriais. Ainda hoje o estado de São Paulo caracteriza-se pelo número significativo de cooperativas de trabalho comparativamente aos outros estados da União.

A primeira cooperativa de trabalho no estado de São Paulo foi a Cooperativa de Trabalho dos Carregadores e Transportadores de Bagagens do Porto de Santos, que surgiu em

⁴⁶ É necessário destacar que o trabalho de Oliveira (1984a) é, talvez, o mais importante estudo sistematizado sobre o histórico do cooperativismo de trabalho no Brasil na literatura acadêmica nacional; razão porque tomaremos como importante referência teórica para a contextualização histórica deste segmento específico do cooperativismo brasileiro.

1938, com 32 associados na fundação e 40 associados em novembro de 1974. (OLIVEIRA, 1984a). Ainda conforme Oliveira, até dezembro de 1982 o número de cooperativas de trabalho no Brasil era de 324 organizações, conforme podemos observar no seguinte relato do autor:

Entre as 324 cooperativas de trabalho em funcionamento em dezembro de 1982 tem-se que 60 são artesanais e produção industrial; 150 no setor de saúde; 56 na área de transportes; 12 formadas por jornalistas e 46 são classificadas como diversas. Segundo a distribuição das cooperativas de trabalho por Região e Estado, a Região Norte tem 12 cooperativas concentrando-se no Pará e Amazonas, sendo que em três territórios e um Estado não funciona nenhuma cooperativa e trabalho; a Região Nordeste concentra 66 cooperativas, prevalecendo as artesanais e de produção industrial, com 38 cooperativas; na Região Centro-Oeste o total é de 19 cooperativas, destacando-se as do setor saúde com 11; a Região Sudeste possui 147 cooperativas, sendo 82 do setor saúde e a Região Sul com 80 cooperativas de trabalho também tem dominância às do setor saúde com 39. (OLIVEIRA, 1984a, p. 28).

Portanto, essa expansão inicial do cooperativismo de trabalho no Brasil na década de 1980 congregava, inicialmente, uma ampla diversidade de profissões, entre as quais podemos destacar sapateiros, estivadores, garçons, farmacêuticos, doceiros, técnicos gráficos, técnicos eletrônicos, fotógrafos, secretárias, contadores, vigilantes, zeladores de edifícios, trabalhadores rurais, médicos, artesãos, costureiros, tecelões, jornalistas, motoristas, carregadores, músicos, artistas, catadores de lixo, etc⁴⁷.

A expansão do cooperativismo de trabalho nessa década demonstra que esse segmento específico paulatinamente foi se tornando, a partir desse período, um dos principais segmentos do cooperativismo brasileiro, comparativamente aos outros segmentos cooperativistas, inclusive em relação ao cooperativismo agrícola, que sempre foi o mais destacado. É o que podemos observar na seguinte afirmação:

⁴⁷ É importante salientar que essa diversidade em relação às profissões que abrangem o cooperativismo de trabalho obrigou alguns estudiosos a adotar uma tipologia para diferenciar os principais grupos de cooperativas de trabalho segundo suas áreas específicas de atuação. Conforme Oliveira (1984a), foram classificados inicialmente cinco grupos para facilitar os estudos: artesanal e produção industrial, jornalistas, saúde, transportes e diversas.

O que se depreende desta visão geral é que as cooperativas de trabalho estão crescendo e ganhando espaço no sistema cooperativista. Essas cooperativas eram 181 em 1975, passaram para 239 em 1978, 313 em 1980 e 324 em 1982, e tendem a crescer muito mais, pois há Estados e Territórios que não têm várias modalidades de cooperativas de trabalho e vários possuem reduzido número delas. Analisando-se a evolução dessas cooperativas no Brasil, no período de 1975-1982, observar-se que cresceram em 78%, expansão esta notável para um período tão curto como o analisado. No mesmo período, maiores taxas de crescimento no número de cooperativas de trabalho foram observadas na região Norte (+200%), Nordeste (+127%), Centro-Oeste (+171%) e Sul (+92%). A região Sudeste que concentra maior proporção destas organizações apresentou um crescimento de 41%, muito significativo, ao considerar-se que em 1975 esta região continha cerca de 60% do total das cooperativas de trabalho do Brasil. (OLIVEIRA, 1984a, p. 28).

Apesar, entretanto, desse surto inicial de crescimento das cooperativas de trabalho na década de 1980, foi a partir do decênio de 1990 que o cooperativismo de trabalho passaria a encontrar seu momento mais efetivo de significativa expansão quantitativa. Em outras palavras, as cooperativas de trabalho estão surgindo e se expandindo atualmente como decorrência das recentes mudanças no mundo do trabalho. As rápidas e generalizadas inovações organizacionais e tecnológicas da atual reestruturação produtiva, bem como a automação e informatização dos processos produtivos, têm conduzido a um aumento cada vez maior do desemprego, levando milhares de trabalhadores desempregados à condição de excluídos.

Considerando algumas informações recentes obtidas na Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), a expansão quantitativa deste segmento cooperativista está, de certa forma, ligada às recentes mudanças no mercado de trabalho, bem como ao aumento do desemprego, que induz forçosamente muitos trabalhadores, principalmente de baixa qualificação, a se organizarem por meio de cooperativas de trabalhadores como forma de se inserirem no mercado de trabalho, mesmo que muitas vezes isso venha a significar a perda de direitos sociais que o emprego formal com carteira assinada garante⁴⁸.

Dessa forma, tanto os trabalhadores qualificados (médicos, professores, engenheiros agrônomos, dentistas, psicólogos, jornalistas, etc.) como, e principalmente, os semiquilificados ou não qualificados (artesãos, cabeleireiros, costureiras, doceiras, garçons,

⁴⁸ É necessário destacar que o trabalhador cooperativado não possui juridicamente a mesma proteção legal que o trabalhador assalariado com vínculo empregatício, cuja atividade laboral está sob a tutela estatal da relação de emprego regulada por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Os trabalhadores das cooperativas de trabalho não possuem os mesmos direitos que os trabalhadores com vínculo empregatício e carteira assinada, tais como férias, 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio, repouso remunerado, horas extraordinárias, seguro-desemprego, em outras palavras, todos os direitos sociais assegurados pelo artigo 7º da Constituição Federal.

catadores de lixo, etc.) estão se organizando por meio de cooperativas como forma estratégica de se inserir no mercado de trabalho. Os primeiros constituem um grupo de profissionais que buscam uma estratégia empresarial para viabilizar de forma cooperativa os interesses específicos de sua profissão, como é o caso mais conhecido dos médicos a Unimed e dos dentistas a Unidonto. No segundo caso, refere-se aos trabalhadores assalariados de pouca qualificação (na sua maioria são operários industriais e trabalhadores autônomos), que perderam seus empregos e encontram nas cooperativas de trabalho a única alternativa para se inserir no mercado de trabalho. Neste caso, o mercado de trabalho caracteriza-se por ser informal, uma vez que esses trabalhadores não possuem vínculo empregatício com carteira de trabalho assinada, configurando, portanto, uma nova e distinta relação de trabalho, que tem como uma de suas principais características a perda de direitos sociais garantidos pela vinculação empregatícia.

De acordo com muitos defensores do cooperativismo de trabalho (dirigentes das organizações cooperativistas brasileiras, empresários e políticos), este segmento se apresenta atualmente como uma grande alternativa no sentido de colaborar diante do desafio do desemprego. Para eles, as cooperativas de trabalho podem se constituir numa frente potencial de geração de novos empregos, congregando desempregados e organizando muitas categorias profissionais dispersas, de acordo com as novas exigências do mercado de trabalho.

Tal compreensão sobre o papel das cooperativas de trabalho como fonte geradora de emprego e renda está bem evidente no posicionamento defendido pelo senador Jonas Pinheiro, no que se refere ao projeto de lei de sua autoria que está em andamento e que visa acrescentar um capítulo específico sobre as cooperativas de trabalho na Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, a qual define a Política Nacional de Cooperativismo. Vejamos a justificativa do senador, destacada no estudo de Silva Filho:

As cooperativas de trabalho têm sido vistas como alternativas de trabalho e renda para muitos cidadãos brasileiros, sobretudo no momento atual, quando as possibilidades de gerar emprego e renda têm sido extremamente limitadas e o processo de competitividade bastante acelerado. O crescimento do número de cooperativas de trabalho e de trabalhadores a elas associados tem sido estimulado justamente por a carga tributária incidente sobre essa modalidade associativa ser menor e por ser mais flexível nelas as relações entre o capital e o trabalho, o que na prática, representa maior remuneração aos trabalhadores. Segundo a Confederação Brasileira das Cooperativas de Trabalho, ligada a Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB, existem atualmente, no país cerca de 25 mil cooperativas de trabalho, que, juntas reúnem, aproximadamente, 4 milhões de cooperados. Esses números por si sós demonstram a abrangência das cooperativas de trabalho no Brasil e a sua importância atual, e justificam a existência de uma legislação específica que discipline e normalize o funcionamento delas. (2001, p. 213).

Portanto, a necessidade de uma alteração complementar da legislação cooperativista, visando torná-la mais apropriada às novas relações de trabalho do atual contexto produtivo, está associada, de certa forma, à necessidade de adequação dos custos empresariais à nova realidade competitiva das empresas, num mundo globalizado. Esse deve ser um fator importante a ser considerado no processo explicativo desse fenômeno social e organizacional que é o crescimento quantitativo das cooperativas de trabalho nos últimos anos. No Brasil, muitas dessas cooperativas estão proliferando de forma desordenada, muitas vezes sem o próprio controle das próprias instâncias normativas e reguladoras do cooperativismo brasileiro, tais como as organizações cooperativistas estaduais (OCEs), que são os órgãos de representação do cooperativismo estadual⁴⁹ e são filiados à Organização das Cooperativas do Brasil (OCB), este o órgão de representação máxima do cooperativismo brasileiro⁵⁰.

Em síntese, apesar de a problemática do desemprego se constituir no motivo que tem conduzido ao crescimento do número de cooperativas de trabalho atualmente, é preciso salientar que a ideia da redução dos gastos com impostos (no caso das cooperativas de trabalho de determinadas categorias profissionais) e com os encargos sociais e trabalhistas (no caso das cooperativas que terceirizam a força de trabalho) constituem-se no principal fator motivacional que vem justificando o crescimento numérico deste tipo de cooperativa. E é justamente nesse contexto que precisamos compreender o papel que as cooperativas de

⁴⁹ O nosso estudo investigativo se efetivará com algumas cooperativas de trabalho do estado do Rio Grande do Sul, que estão organizadas numa federação de cooperativas denominada Fetrabalho/RS, que, por sua vez, está associada a uma OCE, que é a Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul (Ocergs).

⁵⁰ Em termos de instâncias governamentais responsáveis pela gestão das políticas de associativismo e cooperativismo no Brasil, é importante destacar a existência do Departamento de Cooperativismo e Associativismo (Denacoop), subordinado atualmente ao Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - Mapa, e que foi criado pelo Decreto Legislativo nº 6, de 10 de maio de 1990.

trabalho desempenham quanto utilizadas em muitas circunstâncias como instrumentos de flexibilização da legislação trabalhista e de precarização do trabalho humano.

4 TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHADORES PRECÁRIOS: O MITO DA FLEXIBILIDADE PRODUTIVA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

Neste capítulo procuramos compreender criticamente a estratégia da *terceirização* da força de trabalho tão utilizada pelas empresas para aperfeiçoamento da flexibilidade do processo de produção, pois entendem que a adequação à nova realidade produtiva imposta pela globalização da economia exige mudanças organizacionais, que possibilitem, sobretudo, a redução dos custos operacionais com pessoal, garantindo a lucratividade.

Na realidade, a terceirização, ao se constituir numa prática de gestão organizacional adotada pelo patronato no âmbito do processo de trabalho, visa a dois objetivos principais: o primeiro, de caráter econômico, visa constituir uma categoria de trabalhadores adequados às exigências de uma cada vez maior flexibilidade produtiva, pela qual transferir para terceiros determinadas partes do processo de produção significa reduzir de forma efetiva os custos administrativos e de produção, como também adequar a força de trabalho às flutuações e crises cíclicas do capitalismo contemporâneo; o segundo, de caráter político, é minar ou até mesmo destruir toda e qualquer forma de resistência operária e sindical por meio da desintegração (desmantelamento) dos coletivos de trabalhadores, o que se efetiva pela descentralização do processo produtivo.

Portanto, a nossa abordagem crítica sobre a terceirização parte da ideia de que a adoção desta estratégia organizacional, em certa medida, contribui para constituir socialmente uma nova categoria de trabalhadores precarizados⁵¹, voláteis e facilmente descartáveis: *os trabalhadores flexíveis de baixo custo*. Estes são cada vez mais obrigados a se adequar às constantes instabilidades dos mercados, que ora se expandem, ora se retraem, conduzindo as empresas a criar mecanismos de contratação de força de trabalho adaptados a esses cenários mercadológicos de volatilidade econômica. Assim, o mito da flexibilidade produtiva, ensejada na prática da terceirização (que se apresenta como a nova panaceia organizacional adotada pelas empresas), se, por um lado, representa uma nova forma de gestão da produção e do trabalho adequada à competitividade do mundo globalizado, por outro, remete a classe trabalhadora a vivenciar uma desumanizadora precarização das suas condições de trabalho.

⁵¹ Sobre o trabalhador precarizado, também chamado de “subproletariado” é preciso considerar as reflexões teóricas associadas ao surgimento dos chamados “novos proletários” e que estão presentes nos trabalhos de Antunes (2002a; 2002b).

4.1 Trabalhadores precarizados pela terceirização do processo produtivo

A discussão sobre a questão da terceirização e seus efeitos sobre o mundo do trabalho no Brasil inicia-se a partir de alguns estudos acadêmicos desenvolvidos desde o início da década de 1990. Entre esses destacamos o trabalho de Borges e Druck (1993), que problematiza o fenômeno organizacional da terceirização no contexto da crise da sociedade do trabalho, determinada pelas profundas mudanças que se operam em nível mundial e que é resultante dos processos de reestruturação produtiva e da globalização da economia. Segundo os autores, tais processos configuram um novo momento de acumulação capitalista, no qual as novas tecnologias e as novas técnicas de gestão organizacional (entre elas a terceirização) acabam por impor mudanças radicais nos padrões de uso da força de trabalho.

Um dos aspectos que se salientam no que tange à configuração desses novos padrões no uso da força de trabalho é a crescente exclusão social que atinge um amplo segmento de trabalhadores, pois, de acordo com Borges e Druck (1993, p. 23), “essa exclusão se apresenta como um elemento estrutural da etapa que se inaugura e não como resultante de uma crise conjuntural e recessiva, que seria superada com a recuperação da economia mundial”. Em outras palavras, a terceirização no Brasil caracteriza-se não só pela redução do emprego no conjunto da economia, mas também pela eliminação de postos de trabalho mais bem remunerados (salários e benefícios) nas grandes empresas e a sua substituição por empregos de menor remuneração e de pior qualidade nas empresas terceirizadas⁵².

No que concerne às relações de trabalho, a terceirização tem levado a um crescimento acelerado do mercado informal, com a precarização dos vínculos empregatícios e com o aumento dos trabalhadores subcontratados, em grande parte prestadores de serviços terceirizados. A separação entre as atividades-fins e as atividades-meios dentro das empresas, viabilizada pela adoção de novos procedimentos organizacionais visando à descentralização da produção, tem possibilitado que a terceirização se torne uma importante estratégia do capital em ampliar cada vez mais as suas margens de lucro. Tal técnica de gestão da produção

⁵² Conforme o estudo de Borges e Druck (1993), a prática generalizada da subcontratação em cadeia, envolvendo várias empresas, leva a que por trás de cada contrato de subcontratação ocorra um verdadeiro processo de nivelamento por baixo da qualidade dos novos postos de trabalho gerados pela terceirização, em comparação àqueles que deixam de existir nas grandes empresas. Portanto, um dos principais aspectos que se observam na adoção da prática da terceirização no Brasil pelas empresas a mesma ocorre simultaneamente a uma drástica redução do salário dos trabalhadores, acentuando, dessa forma, ainda mais a deterioração do mercado de trabalho e a exclusão social.

tem permitido que as empresas transformem parte dos seus custos fixos em custos variáveis, na medida em que a empresa principal deixa de ser responsável legal por uma parte desses trabalhadores, que são deslocados para as empresas terceirizadas.

O recente estudo de Marcelino (2006) sobre a empresa Honda demonstra claramente como as inovações organizacionais toyotistas adotadas nesta empresa automobilística, entre as quais a terceirização, têm impactado a realidade de muitos trabalhadores, pois tal estratégia organizacional acaba escondendo uma “face oculta” da flexibilização produtiva e que tem a ver com a desregulamentação das relações trabalhistas. Como afirma o autor:

Com o fim da contratação direta da força de trabalho diminuem os chamados encargos trabalhistas (fundo de garantia, aviso prévio, contribuição previdenciária, décimo terceiro, férias etc) e o valor da remuneração do trabalho paga em forma de salários, além de deixar de ser onerosa para a empresa a contratação ou demissão de trabalhadores variando de acordo com as demandas do mercado. Isso tudo com amparo legal para terceirizar e enquadrar esses trabalhadores em outras categorias profissionais que não aqueles das indústrias. É nesse quadro de desregulamentação das relações trabalhistas que os trabalhadores das indústrias automobilísticas da área de logística, onde essa atividade foi terceirizada, são considerados trabalhadores de assessoramento, e não metalúrgicos. Como só é possível extrair mais-valia de trabalho vivo, rebaixar salários por meio da terceirização de atividades é uma forma de exploração renovada no capitalismo. (MARCELINO, 2006, p. 98).

Tal fato pode ser cada vez mais observado dentro das organizações empresariais, pois, em certa medida, a terceirização tem se constituído num mecanismo que contribui significativamente para a desintegração da força de trabalho ao possibilitar não apenas a dispersão física dos trabalhadores, limitando a possibilidade de coesão coletiva e, conseqüentemente, enfraquecendo as suas identidades sociais, como também flexibilizando, por meio da desregulamentação, as relações de trabalho. Assim, podemos afirmar que as atuais relações capitalistas de produção contemporâneas obrigam, de certa forma, as empresas a acompanharem as mudanças organizacionais ensejadas pelas técnicas toyotistas de produção e gestão da força de trabalho, de forma a assegurar os níveis de competitividade necessários à sua sobrevivência no mercado. No entanto, todo esse processo acontece simultaneamente à precarização das condições de trabalho de milhares de trabalhadores.

Por isso, acreditamos que o fator mais preponderante para que a empresa acabe terceirizando algumas etapas de seus processos de produção seja, de fato, a possibilidade de reduzir os custos com a força de trabalho, pois tal redução de custos possibilitada pela terceirização permite um ganho de competitividade em termos de preços, além da

possibilidade de ampliar a taxa de lucro por meio do aumento da taxa de mais-valia. Na prática, isso acontece na medida em que a terceirização dos serviços acarreta que os trabalhadores terceirizados cheguem a ganhar a metade do que ganha o trabalhador da empresa contratante. Essa tem sido a percepção dos trabalhadores diante dos processos de terceirização que estão sendo adotados em muitas empresas⁵³. No que se refere a essa constatação, observamos que, quando indagados sobre os reais motivos que levam uma empresa a terceirizar serviços, alguns trabalhadores cooperativados entrevistados em nosso estudo afirmaram, de forma unânime, que era a redução de custos⁵⁴.

Outro aspecto a salientar sobre o fenômeno da terceirização é que em muitas situações acaba criando duas categorias de trabalhadores, que, de forma geral, podem até executar atividades laborais semelhantes, trabalhando muitas vezes lado a lado no mesmo espaço organizacional, mas que desfrutam de situações de trabalho completamente distintas. Uma é a categoria de trabalhadores protegidos pela legislação trabalhista, geralmente ligada a sindicatos representativos e atuantes, em condições de trabalho melhores e possuindo algumas vantagens diferenciadas, tais como convênio médico extensivo aos dependentes, convênio farmácia, vale-refeição, cesta básica, bolsas de estudo (incentivo a formação educacional) etc. Por sua vez, a outra categoria (de trabalhadores terceirizados), em sua maioria, além de salários menores, como salientamos anteriormente, em muitos casos não possui sequer vínculo empregatício⁵⁵, bem como nenhum dos benefícios sociais oferecidos para os trabalhadores das empresas contratantes.

⁵³ Conforme ficou evidente no estudo sobre a empresa Honda efetuado por Marcelino (2006), a empresa terceirizada LSL (Logística Sumaré Ltda.) foi criada a partir da empresa principal (Honda). Ao constituir uma nova empresa (terceirizada), a Honda (empresa contratante) transfere para essa uma parte significativa dos seus trabalhadores. Essa estratégia significa manter o mesmo nível de qualificação dos trabalhadores e a mesma qualidade do processo produtivo, ao mesmo tempo em que possibilita a redução dos salários dos trabalhadores da empresa terceirizada. No caso da experiência citada neste estudo, fica evidente que os trabalhadores terceirizados da LSL (empresa subcontratada) recebem salários menores do que os contratados diretamente pela Honda.

⁵⁴ Como iremos constatar mais adiante no capítulo V, os trabalhadores das cooperativas de trabalho analisadas em nosso estudo também percebem que sua transferência das empresas com as quais possuem vínculo empregatício (carteira assinada) para as cooperativas de trabalho, por meio da terceirização de serviços, significa não apenas redução de salários, mas também a perda de direitos assegurados na CLT em função do contrato formal de trabalho. Na realidade na percepção dos trabalhadores cooperativados, eles concluem que as cooperativas de trabalho os conduzem a vivenciar situações de informalidade e de desproteção social na medida em que perdem seus direitos trabalhistas garantidos no contrato formal que a CLT assegura.

⁵⁵ No caso das cooperativas de trabalho que agenciam a força de trabalho por meio da prática da terceirização de serviços, a condição de cooperados não caracteriza vínculo empregatício com a cooperativa; dessa forma, isto significa não ser beneficiado pela legislação trabalhista (CLT), que lhes assegura amplos direitos sociais, tais como acesso ao fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) quando desligados da cooperativa, seguro-desemprego, décimo terceiro, férias, seguro, licença maternidade, etc. (CAMPOS, 2001, 2004).

Em termos políticos, como já salientado, a terceirização tem sido adotada como um mecanismo utilizado para enfraquecer a classe trabalhadora por meio da fragilização dos sindicatos⁵⁶, em outros termos, tem se constituído numa nova forma de ataque aos direitos trabalhistas. De acordo com o documento “Os trabalhadores e a terceirização” (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Rumo a Unificação, 1993, p. 44), citado por Marcelino (2006), várias são as consequências da terceirização no plano político-sindical, entre as quais destacamos:

Fragmentação da representatividade sindical, pois mediante a redefinição legal do enquadramento, os trabalhadores terceirizados passam a constituir categorias diversas dos demais companheiros de fábrica. Precarização de direitos, pois a lei especifica quais são os direitos do trabalhador temporário (na prática terceirizado), restringindo-os em relação às garantias contidas na CLT [...]. Passa a existir um maior controle da empresa tomadora (para a qual, de fato, o empregado trabalha) sobre o empregado terceirizado, o que facilita a repressão de sua ação sindical. Ademais, é preciso reconhecer que o empregado está evidentemente fragilizado pelas condicionantes mencionadas nos itens acima. Desconcentração do número de empregados num mesmo local de trabalho, face à descentralização da atividade produtiva das empresas. Possibilidade de aumento da rotatividade de mão-de-obra e negação, na prática, dos direitos sindicais [...]. (MARCELINO, 2006, p. 102-103).

Em síntese, além da redução dos salários, que possibilita um aumento substancial dos lucros das empresas, a prática organizacional da terceirização tem se constituído num poderoso mecanismo que, paulatinamente, tem minado a resistência operária e sindical, “através do desmantelamento, da desintegração e da individualização dos coletivos de trabalhadores, buscando reduzir e limitar ao mínimo necessário a socialização do trabalho e a construção de sujeitos coletivos”. (DRUCK, 1999, p. 10).

Essa estratégia empresarial tem conduzido, inclusive, a que esta nova categoria de trabalhadores terceirizados evite até mesmo a sindicalização, pois acabam perdendo referência quanto a qual sindicato pertencem em razão da “torre de babel” que é hoje o fragmentado e pulverizado movimento sindical brasileiro; ou, mesmo, como consequência das exigências e ameaças por parte das empresas de que os trabalhadores não devem se sindicalizar caso queiram manter seus empregos. Todos esses fatos relacionados à dimensão produtiva e à dimensão político-sindical que a terceirização enseja implicam sérios desafios para a classe trabalhadora, pois, de acordo com Druck (1999, p. 11), o que de fato está acontecendo é

⁵⁶ É preciso considerar que a prática da terceirização no Brasil tem se constituído, de fato, em mais um mecanismo eficaz utilizado pelo patronato para reduzir o poder dos sindicatos. Tal estratégia política reflete o modelo de gestão autoritária da força de trabalho coerente com a tradição empresarial brasileira.

[...] a existência de um processo de (des)fordização da fábrica, provocado, essencialmente, pela terceirização. Esta (des)fordização tem graves implicações sobre as identidades coletivas dos trabalhadores, sobre as culturas do trabalho e sobre a cultura fabril.

Em outro estudo acadêmico, realizado por Colli (2000), sobre o “façonismo”⁵⁷, na indústria têxtil, constatamos que a prática da terceirização pode se efetivar segundo várias modalidades de contratos: entre empresas, pela subcontratação de empresas-terceirizadas pelas empresas-clientes, e também entre empresas e os trabalhadores, por meio de contratos de prestação de serviços. Neste último caso, os trabalhadores podem desenvolver suas tarefas no próprio espaço organizacional das empresas contratantes, ou realizá-las nos seus próprios domicílios.

Logo, a necessidade de flexibilidade da produção e da força de trabalho observada em muitas empresas evidencia-se na prática por meio do surgimento de formas externas de trabalho, ou seja, formas pretéritas e precárias de trabalho, como é o caso do trabalho a domicílio e do trabalho a facção. Em outras palavras, esses trabalhos externos ao chão produtivo das fábricas são uma evidência de como o capitalismo contemporâneo vem se utilizando do processo de reestruturação produtiva em curso para recriar formas antigas de exploração do trabalho humano (trabalho por peça, a domicílio, temporário, etc.) e criar outras modalidades de apropriação da mais-valia, tendo no trabalho vivo a sua fonte importante de produção e acumulação de riqueza. O trabalho terceirizado pode ser considerado uma dessas formas inovadoras, pois, de acordo com Colli:

⁵⁷ No estudo de Colli (2000), o *façonismo* ou *trabalho a facção* do setor têxtil no ramo da tecelagem refere-se a um sistema de trabalho correspondente à prestação de serviços. Este estudo específico se refere aos pequenos proprietários produtores de tecidos que prestam serviços em seus próprios domicílios para outras empresas, em geral, de grande e médio portes. Neste caso, alguns “façonistas” acreditam na possibilidade de conseguir, em casa, um rendimento igual ou superior ao que recebiam na indústria na condição de trabalhador assalariado. Dessa forma, acabam deixando os seus empregos formais e passam a trabalhar integralmente com suas máquinas, sendo também auxiliados pelos parentes mais próximos (geralmente a esposa e os filhos), dando início a um pequeno empreendimento industrial, muitas vezes em condições bastante precárias.

As novas formas de terceirização prefiguram novas formas de relações salariais, dentre as quais destaca-se o “salário por peça”, ou ainda as formas que individualizam as relações salariais, transformando os ex-trabalhadores em “pequenos proprietários”. No lugar de relações de trabalho estáveis e organizados coletivamente, surge um conjunto de modalidades de contrato por tempo, parcial, terceirizado, trabalho a domicílio etc, em que passa a prevalecer, cada vez mais, regras individualizadas e anônimas de contratação. [...]. A grande novidade colocada pela forma de descentralização produtiva por meio da terceirização reside no fato de que atualmente ela não é mais um resquício de formas “pretéritas de trabalho” condenadas ao desaparecimento. Ao contrário, torna-se parte essencial da estratégia de acumulação do capitalismo contemporâneo, em que, por meio do façomismo, entendemos concretamente a dialética da reorganização de suas bases, a partir de sua forma antiga que já continha uma forma flexível de trabalho. (2000, p.13-14).

Em outras palavras, o estudo de Colli (2000) demonstra claramente que esta nova fase de racionalização da produção capitalista pode, em certa medida, recriar formas de exploração (como as formas pretéritas de trabalho doméstico, familiar, etc.) observadas no “façomismo”, como também cria outras modalidades de trabalho por meio da flexibilização das relações de trabalho, possibilitada pela descentralização dos processos produtivos. Uma “racionalidade contraditória” configura-se atualmente, conforme destaca a autora, uma vez que a necessidade do capitalismo de superar a crise atual da etapa fordista depende, agora, da eficiência do gerenciamento das antigas e novas modalidades de trabalho humano. Colli reforça essa compreensão ao afirmar:

Sua realização, contudo, depende do êxito na adoção de novas formas de gerência e contrato de trabalho, além do enfraquecimento do sindicalismo combativo. Cabe dizer que uma “racionalidade contraditória” convive com formas de trabalho que tendem cada vez mais a se tornarem precárias, por meio da terceirização e do aumento da informalização, que visam, por sua vez, principalmente as vantagens de custos pelo não-cumprimento das obrigações fiscais e trabalhistas. (2000, p. 45).

Outro aspecto a destacar em nossa análise é que a prática da terceirização, ao estabelecer novas relações entre os trabalhadores e as suas gerências diretas, e entre eles mesmos, acaba contribuindo para modificar as relações pessoais no ambiente de trabalho, pois este ambiente começa a ser influenciado por um sentimento de cooperação subserviente e, em alguns casos, se configura também, de forma subliminar, uma atmosfera de competição autofágica estimulada pela possibilidade de ser demitido ou terceirizado. No que tange, por exemplo, às estratégias de controle das ações políticas dos trabalhadores no interior dos espaços organizacionais, é preciso considerar que a terceirização, ao se efetivar por meio do papel das empresas de pequeno e médio porte, possibilita que as relações cotidianas entre os

empregados e a gerência (ou patrões) se estabeleçam tendo como característica principal a proximidade física entre eles, possibilitando, dessa forma, um maior controle das ações políticas dos trabalhadores.

Conforme Ramalho (2002), a horizontalização da produção na cadeia da “terceirização” contribui para o desmantelamento gradual e efetivo da ação coletiva dos empregados, principalmente pela questão da dispersão causada pela fragmentação do processo produtivo, o que, de certa maneira, compromete o poder aglutinador e reivindicativo da classe operária em relação aos seus direitos. Dessa forma, tal fragmentação causada pelo surgimento de inúmeras empresas subcontratadas de pequeno porte dificulta e, em alguns casos, até anula por completo a ação do sindicato como órgão de defesa dos trabalhadores.

Por outro lado, o uso intensivo do trabalho feminino por empresas terceirizadas também tem sido outro fator limitativo da ação sindical, visto que, sendo o movimento sindical um espaço tradicionalmente caracterizado pela atuação masculina, não está familiarizado com reflexões críticas de caráter político que insiram na pauta das reivindicações as questões de gênero. Afirma o autor:

Quanto à ação sindical no contexto da “terceirização” percebe-se que o declínio do número de empregos na categoria metalúrgica tem fragilizado a resposta organizada dos trabalhadores e que o movimento sindical vem enfrentando grandes dificuldades para reagir e procurar estancar, pelo menos parcialmente, a perda de postos de trabalho. Ao mesmo tempo, numa realidade fabril marcada por relações de controle direto sobre os empregados, a ação com relação às pequenas empresas fica muito restrita e a presença nos locais de trabalho se transforma em uma tarefa difícil. Por outro lado, a considerável presença de empregados do sexo feminino tem agravado os problemas do sindicato, pois sua familiaridade com questões de gênero no trabalho parece nula. (RAMALHO, 2000, p. 92-93).

Em certa medida, a terceirização acaba propiciando o surgimento de um tipo de trabalhador funcional ao atual processo de flexibilização produtiva, que o chamado toyotismo enseja: o “trabalhador flexível de baixo custo”. Esta funcionalidade se efetiva tanto em termos econômicos como políticos: em termos econômicos, este trabalhador terceirizado está perfeitamente adequado às conjunturas econômicas voláteis e a um contexto de competitividade organizacional cada vez mais acirrado, o que induz as empresas, de forma geral, a reduzir seus custos a qualquer preço – reduzir os custos com a força de trabalho tem sido uma das principais estratégias das empresas, por meio da terceirização, para garantir tais condições competitivas; em termos políticos, a terceirização tem significado uma forma

estratégica do patronato de enfraquecer e, até mesmo, destruir o principal enclave de resistência da classe trabalhadora, por meio do desmantelamento e da individualização dos coletivos de trabalhadores, no caso o movimento sindical.

No que tange, especificamente, às discussões jurídicas no âmbito do direito do trabalho, muitas são as controvérsias e interpretações acerca do significado da prática da terceirização para as relações de trabalho contemporâneas. O estudo de Delgado (2003), por exemplo, evidencia que a nova conjuntura imposta pela economia global tem contribuído no sentido de exigir a necessidade de uma desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas, visando adequar às normas regulatórias do mercado de trabalho as novas exigências da globalização econômica, fundamentadas nos preceitos ideológicos do pensamento neoliberal. De acordo com o autor:

Diante da nova conjuntura econômica imposta, pautada na desconstrução de normas regulatórias do mercado laborativo, propagou-se a ideologia de que o ramo justtrabalhista erigia-se como obstáculo à evolução da economia e ao rebaixamento do preço da força de trabalho, surgindo à necessidade, pois de sua reformulação. Assim, o Direito do Trabalho também passou a inserir em sua estrutura interna dinâmicas e efeitos próprios do neoliberalismo, como, ilustrativamente, pelo implemento dos fenômenos da desregulamentação e flexibilização de direitos. (DELGADO, 2003, p. 106).

Portanto, a proposta da desregulamentação ou flexibilização dos direitos trabalhistas tem por objetivo, de certa forma, adequar as novas técnicas de gestão da produção e da força de trabalho a uma legislação vigente que permita a legalização institucional no campo do direito do trabalho dos princípios flexibilizantes dos novos métodos produtivos. Em outras palavras, o trabalhador da era da flexibilidade impõe a necessidade de uma legislação trabalhista flexível. No entanto, no quadro dessas reflexões de ordem jurídica é imperioso estabelecer uma diferenciação conceitual entre o que referem as propostas da desregulamentação e da flexibilização dos direitos trabalhistas, pois ambas, embora façam parte de um mesmo discurso jurídico (que tem uma alta conotação político-ideológica neoliberal), apresentam diferenças importantes na compreensão dos seus significados para as relações de trabalho contemporâneas.

Delgado (2003), com base na discussão realizada por outros autores da área jurídica, define que a desregulamentação se refere à retirada da proteção do Estado ao trabalhador, permitindo, dessa forma, que a autonomia privada, individual ou coletiva regule as condições

de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. Neste caso, o Estado, por meio da Justiça do Trabalho, deixaria de regular as questões sociais, inclusive as de cunho trabalhista, em prol da regulação autônoma privada, individual ou coletiva. Por sua vez, o termo “flexibilização” estaria relacionado à ideia de continuidade da intervenção estatal no sentido de atenuar o rigorismo e a imperatividade das normas jurídicas mediante o mecanismo da negociação coletiva, visando à reformulação de um cenário jurídico mais maleável (flexível) no que tange aos contratos de trabalho firmados entre trabalhadores e empregadores.

Assim, o discurso jurídico a favor da flexibilização estaria fundamentado na ideia da necessidade de ajustamento das instituições jurídicas às novas realidades produtivas da sociedade capitalista, ou seja, por meio dela as empresas poderão ajustar sua produção, força de trabalho e condições de trabalho às flutuações cíclicas, inerentes à dinâmica atual do capitalismo contemporâneo. Esse, inclusive, é o argumento que fundamenta outras compreensões jurídicas que defendem a necessidade imperiosa de uma modernização da atual legislação trabalhista brasileira, que seria inadequada aos tempos de globalização econômica⁵⁸. O aprofundamento e a generalização do processo de terceirização na última década do século passado e no início do presente são uma evidência concreta desse processo gradual de “desregulamentação do mercado laborativo no país”. (DELGADO, 2003, p. 116).

O fenômeno da terceirização como prática organizacional deve ser compreendido com base em duas modalidades em que ocorre. A primeira é a “terceirização de atividades”, que corresponde ao processo de terceirização que ocorre fora do espaço da empresa, também chamada pela “terminologia genérica organizacional de subcontratação”. No que tange a esta forma de terceirização, o que ocorre é uma parceria entre empresas, cada qual especializada em determinada atividade, direta ou indiretamente ligada ao ciclo produtivo. De forma geral, a empresa tomadora (contratante) se encarrega das chamadas “atividades-fins”, ao passo que a empresa terceirizada (contratada) fica responsável pelas etapas produtivas relacionadas às “atividades-meio”⁵⁹. A segunda forma é a “terceirização de serviços”, que corresponde à terceirização que ocorre dentro do espaço organizacional da empresa contratante, também

⁵⁸ Alguns argumentos a favor da “modernização” (flexibilização) da atual legislação trabalhista brasileira estão expressos no estudo jurídico de Mannrich (1998), pois, de acordo com este autor, é necessário efetuar um processo de ajustamento ds instituições jurídicas às novas realidades produtivas do sistema capitalista contemporâneo, considerando principalmente as questões atuais que envolvem os novos processos administrativos de produção, investimentos produtivos por parte das empresas e, especialmente a problemática do desemprego.

⁵⁹ Segundo Queiroz (1992), a terceirização consiste numa técnica gerencial que possibilita transferência para terceiros das atividades acessórias e de apoio relacionadas ao processo produtivo, permitindo às empresas se concentrarem no seu objetivo final, ou nas chamadas “atividades-fim”.

chamada de “empresa tomadora”. Neste caso, a empresa tomadora incorpora em seus quadros o trabalho de terceiros, ou seja, continua sendo responsável pela produção dos produtos ou serviços, porém utilizar para esse fim a força de trabalho terceirizada.

Com base, portanto, nessa diferenciação conceitual, é importante esclarecer que o processo de terceirização considerado em nosso estudo se refere especificamente à terceirização de serviços, na qual ocorre de fato a terceirização da força de trabalho. De acordo com Giosa (1997), os setores das empresas nos quais ocorre com maior tendência a implementação da terceirização da força de trabalho são aqueles definidos como “acessórios” ou de “apoio”, como, por exemplo, as áreas de alimentação, limpeza, vigilância e portaria, manutenção de veículos, transportes de produtos e funcionários, telefonia, etc. No que se refere aos aspectos ligados à qualificação e ao gênero do trabalhador terceirizado, é importante destacar que, de forma geral, correspondem, na sua maioria, a trabalhadores de baixa qualificação, ao mesmo tempo em que se evidencia uma forte presença das mulheres ocupando postos de trabalho em empresas terceirizadas⁶⁰.

Outro aspecto importante a destacar em nossa análise sobre a prática da terceirização é que não ocorre envolvendo apenas as empresas privadas. O setor público também tem utilizado tal procedimento organizacional para contratar os trabalhadores de que necessita. Os estudos de Carelli (2002), Krueger (2003), Neto (2004) e Fernandes da Silva (2005) nos fornecem alguns elementos importantes para compreensão do processo de terceirização na administração pública envolvendo as cooperativas de trabalho. Segundo os autores, as administrações públicas federal, estadual municipal também têm buscado atender as suas demandas por trabalho humano por meio de trabalhadores terceirizados das empresas prestadoras de serviços.

Conforme o Decreto-Lei nº 200/67, a administração pública está autorizada a terceirizar certas atividades desde que ocorra como prestação de serviços autônomos por empresa especializada. Neste caso, a empresa terceirizada deve ser a responsável pela gestão do trabalho, pela propriedade dos meios materiais de execução das atividades contratadas, e no referido contrato deve prevalecer também a não prevalência do elemento humano. Em outras palavras, no contrato de terceirização não deve haver, sob hipótese alguma, o simples fornecimento da força de trabalho pela empresa terceirizada e a sua contratação pela administração pública, pois neste caso será ilegal a licitação caso se caracterize pelo mero

⁶⁰ No que se refere à forte presença de mulheres em empregos de empresas de serviços terceirizados, é importante destacar o estudo de Godinho Delgado (1994).

fornecimento de trabalhadores, conforme Decreto nº 2.271/97; do contrário, seria frontalmente inconstitucional, por burlar o imperativo maior do concurso público. Essa compreensão jurídica se aplica inteiramente às cooperativas intermediadoras de força de trabalho, pois, de acordo com Ramos,

[...] sempre que a contratação de cooperativas representar mero fornecimento de mão-de-obra, sem integração de verdadeira unidade produtiva, o Poder Público não poderá utilizar esse instrumento, dado que incidirá na espécie a vedação do artigo 37, II, da Constituição Federal, que exige a realização de concurso público para preenchimento de cargos e empregos. O Poder Público só poderá contratar cooperativas nas mesmas hipóteses em que puder contratar empresas prestadoras de serviços terceirizados, isto é, desde que inegavelmente presente uma unidade produtiva voltada para execução do objeto contratado com a conjugação do capital, trabalho e matéria-prima organizados pelo prestador de serviços. (apud CARELLI, 2002, p. 60-61).

Portanto, fica evidente que a terceirização na administração pública tem sido geralmente utilizada em muitas situações como forma de burlar a exigência dos concursos públicos, pois, mascarada sob a forma de contrato de prestação de serviços, oculta de fato um contrato de fornecimento de força de trabalho, em que aparecem os atributos da personalidade e subordinação na relação entre os gestores da empresa contratada e os trabalhadores do tomador de serviços, caracterizando, dessa forma, uma relação empregatícia. (RAMOS, 2001). Com base nesse fato, o que se observa é que o poder público não deveria, conforme prescreve a lei, utilizar a força de trabalho dos trabalhadores de empresas terceirizadas.

No entanto, na prática não é isso o que acontece. De forma geral, os governos, em nível federal, estadual e municipal, costumam em muitas situações contratar trabalhadores terceirizados de empresas supostamente prestadoras de serviços, em total descompasso com as normas constitucionais. Nesses casos, como veremos adiante, as cooperativas de trabalho acabam sendo beneficiadas ou levando certa vantagem nos processos licitatórios (na sua maioria tendenciosos), uma vez que oferecem preços melhores nos possíveis contratos de terceirização em razão do não pagamento dos encargos sociais e trabalhistas a seus cooperados. Tal situação tem conduzido as cooperativas que agenciam a força de trabalho a serem beneficiadas, uma vez que acabam vencendo, geralmente, as licitações que embasam a maioria das propostas de terceirização de serviços envolvendo a administração pública.

É justamente por meio dessa terceirização da força de trabalho que as empresas de modo geral, tanto públicas como privadas, têm contribuído para um intenso processo de

precarização da classe trabalhadora, na medida em que acabam por criar duas condições diferenciadas e, conseqüentemente, duas categorias de trabalhadores. No setor privado teríamos, de um lado, os trabalhadores “efetivos”, que se encontram numa condição mais privilegiada em termos de condições de trabalho e salário (uma espécie de “elite” da classe operária atual), e, de outro, os chamados “subcontratados” (terceirizados), que se constitui atualmente num segmento da classe trabalhadora que tem se ampliado rapidamente e que configura um corpo de “trabalhadores precários, em geral, discriminados e considerados “desclassificados”. (DRUCK, 1999, p. 11). Por sua vez, o setor público se caracterizaria pela existência de um conjunto de trabalhadores concursados, com estabilidade e *status* de “servidores públicos”, protegidos constitucionalmente e com uma série de vantagens adicionais, convivendo lado a lado com trabalhadores que exercem funções menos qualificadas, menos valorizadas e reconhecidas, como no caso dos serventes de limpeza, vigilantes, porteiros, motoristas, monitores de creches e outras funções de baixa qualificação, geralmente compondo a força de trabalho volátil, que não possui nenhuma segurança e estabilidade. É nesse contexto, da existência dessas duas categorias de trabalhadores, que iremos analisar a seguir a terceirização que se efetiva por meio das cooperativas de trabalho, visto que neste caso os trabalhadores vivenciam de fato, na maioria das vezes, situações de instabilidade, insegurança e precariedade no emprego.

4.2 A terceirização e as cooperativas de trabalho: uma análise crítica sobre a flexibilização dos direitos trabalhistas

De acordo com Dupas (1999), dentre as principais transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho atualmente destaca-se a estratégia organizacional da focalização da produção, com a conseqüente externalização de parcelas cada vez mais importantes do processo produtivo. Em outros termos, importantes parcelas do processo produtivo passam a ser executadas por empresas terceirizadas, configurando uma cadeia de suprimentos. O resultado dessa nova dinâmica produtiva é que a divisão do trabalho, que antes se estruturava no interior de uma só empresa, passa agora a se estruturar entre várias empresas que constituem a cadeia de suprimentos.

Dessa forma, tal estrutura produtiva acaba por alterar significativamente os processos e relações de trabalho, característicos do modelo fordista de produção, por uma nova

modalidade produtiva, assentada na flexibilidade (especialização flexível), que tem como suas principais características a concentração do trabalho qualificado na ponta final da cadeia produtiva e a difusão do trabalho mal pago e desqualificado nas empresas terceirizadas.

Em relação a esse aspecto, é preciso considerar que a atual reestruturação produtiva acaba levando a que “o trabalho tende a se reduzir cada vez mais na ponta virtuosa do processo e a se propagar na ponta precária, onde abunda o trabalho mal pago, desqualificado e sem registro”. (PAULA LEITE, 2002, p. 9). Como veremos posteriormente, é exatamente nesse contexto que se situam as atuais cooperativas intermediadoras de força de trabalho, que constituem o objeto de análise do nosso estudo investigativo, pois, ao viabilizarem a terceirização da força de trabalho, acabam por conduzir milhares de trabalhadores a se inserirem num mercado de trabalho caracterizado pela volatilidade do emprego, pelos baixos salários e pela precariedade.

Dessa forma, essas empresas de trabalho associativo⁶¹ (no qual também podemos incluir as cooperativas de trabalho), mesmo apresentando certas contradições no que se refere a sua parceria com as empresas privadas por meio dos contratos de terceirização, acabam se tornando uma alternativa importante (senão a única) para garantir a sobrevivência econômica e social de milhares de trabalhadores sem emprego nos dias de hoje. No caso brasileiro, a expansão das cooperativas de trabalho vem acontecendo desde a década de 1990, como resultado das mudanças tecnológicas e organizacionais que afetam atualmente o mundo do trabalho, pois, como afirmam Schneider e Vicente (1996, p. 40):

Há recentemente no Brasil, e em especial a partir da década de 90, um vertiginoso crescimento de cooperativas de trabalho e de produção artesanal/industrial. Seu surgimento e expansão é uma tentativa de resposta às mudanças provocadas pela reestruturação produtiva, acompanhada da crescente automação e informatização nos processos produtivos, gerando a crise de desemprego. Tais cooperativas constituem igualmente uma oportunidade de renda para os muitos excluídos da sociedade.

⁶¹ O termo “trabalho associativo”, usualmente utilizado pelos dirigentes cooperativistas e por outros defensores da chamada economia social, refere-se basicamente ao conjunto de trabalhadores que conseguem se associar em unidades de produção independentes, com o objetivo de realizar o trabalho de forma autônoma por meio de cooperativas e empresas de autogestão. Nesta proposta, o que se pretende é viabilizar a possibilidade de extinção do trabalho assalariado e a sua substituição pelo trabalho associativo. Alguns autores utilizam-se do termo trabalho associado para se referir ao trabalho em cooperativas ou empresas de autogestão, como é o caso do estudo de Vieitez e Dal Ri (2001). É importante destacar que a OIT, na sua *Recomendação Sobre Promoção das Cooperativas 2002*, conhecida como Recomendação 193, utiliza-se dos termos “trabalho associativo” e “trabalhador associado” para se referir às ações propostas para promoção e fomento de cooperativas, visando atenuar a problemática do desemprego global. Em nosso estudo tomaremos como referência esta terminologia sugerida pela OIT.

É importante destacar que muitos defensores do trabalho associativo, ligadas as iniciativas de autogestão e de caráter solidário, desconsideram as cooperativas de trabalho, que agenciam a força de trabalho por meio da prática da terceirização, como sendo merecedoras de receber esta conceituação. No entanto, muitas lideranças e dirigentes cooperativistas entendem que tais cooperativas podem e devem ser compreendidas como importantes experiências coletivas de trabalho associativo nos dias de hoje, pois sua expansão não está acontecendo somente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, na medida em que a realidade do desemprego também tem afetado de forma severa o continente europeu.⁶²

As cooperativas de trabalho surgem e se expandem numa época em que as mudanças no mundo do trabalho são profundas e intensas, manifestando como principais sintomas às rápidas e generalizadas inovações tecnológicas e a consequente automação do processo produtivo. Essas mudanças geraram também significativas repercussões sobre o trabalhador, entre elas, o aumento do desemprego. Hoje a Europa vive de forma dolorosa um desemprego estrutural, decorrente da automação que, mais do que liberar o homem do trabalho manual e braçal, expulsa um número crescente de pessoas de um emprego assalariado. Países europeus que há menos de duas décadas necessitavam de mão-de-obra estrangeira para movimentar boa parte do seu parque industrial e de serviços, hoje manifestam taxas de desemprego de 15 a 20% da população em idade de trabalhar. (SCHNEIDER; VICENTE, 1996, p. 41)⁶³.

Portanto, esse momento expansionista do cooperativismo de trabalho está intrinsecamente associado ao processo de reestruturação produtiva do setor empresarial brasileiro neste período. Em outras palavras, as modificações recentes no mundo do trabalho apontam não só para um aumento cada vez maior do desemprego, como também para uma crescente terceirização dos processos produtivos e incremento de trabalhadores autônomos, implicando, assim, o crescimento do mercado de trabalho informal.

⁶² Sobre as experiências do cooperativismo de trabalho na Europa é importante destacar os estudos de Johnson e White (1977), Cornforth (1988) e Mellor (1988) que também defendem a importância social e econômica das empresas de trabalho associado (cooperativas de trabalho) como uma das alternativas para enfrentar os momentos de crise das economias e o consequente desemprego estrutural.

⁶³ Embora os dados percentuais apresentados na citação sobre a problemática do desemprego na Europa se refiram à década de 1990, é importante destacar que essa crise do emprego continuou se aprofundando com o passar dos anos, mantendo-se, em média, os mesmos percentuais para os anos iniciais do século XXI. Em alguns países, como é o caso de Portugal, Espanha e Grécia, esses percentuais, em média, aumentaram. É importante destacar que a recente crise da economia mundial, que afetou e vem afetando grande parte das economias centrais, também tem impactado de forma significativa os níveis de emprego no continente europeu.

Sobre a questão dessa ampliação da informalidade, é preciso considerar o trabalho de Noronha (2003) no que se refere ao que identificou como uma transição da “velha” para uma “nova” informalidade imposta pela globalização no estado do Ceará. Essa expressão, de certa forma, é explicada pelo fato de que, até a década de 1980, uma parcela importante da população cearense (principalmente de Fortaleza e outros municípios) vivia da economia de subsistência pela atuação dos seus inúmeros vendedores ambulantes no mercado informal de trabalho (a “velha” informalidade a que se refere Noronha).

No final da década de 1980 e início da de 1990, o governo estadual iniciou um programa para atrair indústrias e desenvolver a economia local por meio de dois incentivos principais: o primeiro, dando incentivos fiscais para atrair indústrias de mão-de-obra intensiva, principalmente voltadas para as áreas secas do estado; o segundo, por meio da permissão legal para criar cooperativas de trabalho nas quais os produtores poderiam vender a produção de seus trabalhos para as indústrias de exportação, principalmente no setor de calçados⁶⁴. Tal estratégia governamental estava associada à ideia de que para garantir a competitividade internacional, tais indústrias deveriam ser beneficiadas com a redução do custo da força de trabalho, possibilitado pelos contratos de subcontratação (terceirização) efetuados na parceria com as cooperativas de trabalhadores.

Tão logo a proposta foi implementada, os sindicatos do estado começaram a denunciar, e também a se opor, radicalmente essas “novas cooperativas”, considerando-as como “falsas cooperativas”, por serem usadas apenas para retirar direitos legais dos trabalhadores⁶⁵. Nesse período muitos juristas ligados ao Ministério Público do Trabalho do Estado do Ceará (procuradores públicos e juízes) chegaram a recolher evidências de que os trabalhadores “cooperados”, na sua maioria, eram trabalhadores subordinados das empresas exportadoras.

⁶⁴ É importante destacar, neste caso, que o poder público pode em muitas situações promover e incentivar a criação de cooperativas de trabalho visando inseri-las nas políticas públicas de desenvolvimento industrial e de geração de emprego e renda, mesmo que tais organizações de trabalho associado se tornem uma forma de as empresas baratarem os custos do trabalho na medida em que se desoneram dos encargos sociais e trabalhistas. Como veremos a seguir, o poder público tem encontrado nas cooperativas de trabalho uma forma de baratear os custos com a contratação de serviços de terceiros sem que isso comprometa as finanças públicas. Em vez de promover concursos públicos para a contratação de várias modalidades de trabalhadores para atender às demandas do setor público, as prefeituras, de forma geral, contratam trabalhadores de cooperativas razão da sua mobilidade, descartabilidade e baixos custos.

⁶⁵ Outro estudo importante que destacou essa situação das cooperativas de trabalho no Nordeste é o trabalho de Lima (2001), especificamente sobre o estado do Ceará. O autor revela que no governo de Tasso Jereissati se criaram aproximadamente quarenta mil empregos diretos por meios dessas cooperativas. São empregos que, sem dúvida nenhuma, possibilitaram a sobrevivência de milhares de famílias, ainda que de forma precária.

A situação descrita ensejou um grande debate em torno do uso dessas cooperativas de trabalho no estado, pois os empresários exportadores e o governo estadual acabaram se unindo com base em argumentos meramente econômicos para justificar que, apesar do não cumprimento da legislação trabalhista (que conduzia muitos desses trabalhadores a vivenciarem uma situação ilegal de informalidade), muitos desses trabalhadores nunca haviam recebido qualquer forma de rendimento (salário) e que o padrão de consumo e de vida dessas populações locais havia melhorado consideravelmente, pois, sem tais incentivos, muitas dessas regiões jamais teriam superado a condição de miséria e de exclusão social. Portanto, o não cumprimento legal da legislação trabalhista poderia ser justificado por tais argumentos econômicos. Nos primeiros momentos deste programa de incentivo industrial a Justiça do Trabalho do Estado do Ceará procurou fazer “vistas grossas”, não autuando essas “novas cooperativas” e sendo tolerante, de acordo com os argumentos econômicos defendidos anteriormente. No entanto, com o aumento das denúncias por parte dos sindicatos, tais cooperativas começaram gradualmente a ser notificadas pelo Ministério do Trabalho.

É nesse contexto de contradições entre os argumentos econômicos e os argumentos legais (jurídicos) que os trabalhadores vão, paulatinamente, percebendo que a sua inserção no mercado de trabalho se efetiva no campo da *informalidade, ilegalidade e injustiça* (NORONHA, 2003), pois, apesar de reconhecerem que tais indústrias calçadistas possibilitaram uma melhoria das suas condições de vida no meio do mais seco sertão nordestino, o sentimento que passa a imperar entre esses trabalhadores é de que foram durante muito tempo excluídos dos seus direitos mais elementares formalmente constituídos na CLT.

Como afirmamos anteriormente, dentre as diversas mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho destaca-se o uso cada vez maior da prática organizacional da terceirização da força de trabalho, que, juntamente com a questão do desemprego, constituem-se nos principais fatores a explicar esse crescimento quantitativo dessas cooperativas de trabalho. Dessa forma, para alguns defensores institucionais do cooperativismo contemporâneo, todas essas mudanças recentes conduzem e justificam o cooperativismo de trabalho como uma importante alternativa no que concerne à geração de trabalho e renda para milhares de trabalhadores excluídos do mercado de trabalho. Esse argumento em favor do cooperativismo de trabalho pode ser constatado na seguinte afirmação de Schneider e Vicente (1996, p. 42):

Portanto, as cooperativas de trabalho ou as empresas de trabalho associado são uma alternativa à disposição do trabalhador, em especial do desempregado, para encontrar uma saída em relação a seus problemas de emprego/trabalho e de geração de renda. Tais empresas permitem ao trabalhador estabelecer o controle sobre sua organização, através da escolha dos seus dirigentes e da definição das políticas e prioridades da organização. Possibilitam igualmente resgatar a responsabilidade do saber técnico, da qual há tempo o trabalhador havia sido espoliado. Tais empresas recuperam para o trabalhador a dimensão humana do trabalho, mais digna, mais segura e autônoma. Hoje a própria comunidade pode criar empregos, através das cooperativas, calcadas na filosofia do autoemprego.

Em outros termos, é preciso destacar que o crescimento do cooperativismo de trabalho a partir das décadas de 1980 e 1990 (e também nos dias de hoje) ocorre como resultado, de um lado, da adoção de novas técnicas organizacionais, consequência da reestruturação produtiva em curso, e, do outro, do aumento do desemprego estrutural. Tais fatores motivacionais têm se constituído numa importante justificativa na formulação dos discursos legitimadores em defesa do cooperativismo de trabalho, tanto por parte do empresariado, como dos *lobbys* políticos que se organizam em torno das chamadas “frentes parlamentares cooperativistas”⁶⁶, as quais possuem abrangência em nível federal, estadual e municipal. Essas frentes parlamentares são formadas por diversos partidos políticos, que defendem de forma ardorosa o cooperativismo de trabalho como uma alternativa de geração de trabalho e renda para milhares de trabalhadores desempregados.

Como afirmamos anteriormente, esse processo atual de expansão quantitativa, bem como as posições assumidas em defesa do cooperativismo de trabalho, tem como pano de fundo as recentes transformações organizacionais e tecnológicas impostas pela dinâmica atual da globalização, que estão obrigando as empresas a se tornarem mais competitivas para conquistar mercados cada vez mais concorrenciais. Nesse sentido, uma saída encontrada pelo empresariado é reduzir custos “e, dentre estes, os encargos trabalhistas, mediante transformação de empregados em prestadores de serviços ou autônomos subcontratados.” (JUVÊNCIO; ANDRADE; PANZUTTI, 2000, p. 88).

⁶⁶ Em relação à constituição das Frentes Parlamentares em Defesa do Cooperativismo (Frencoops), é importante destacar que Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, no dia 20 de abril de 2005, instalou a Comissão Especial de Cooperativismo de Trabalho e Geração de Emprego e Renda. Entre os objetivos da comissão estava o debate sobre as cooperativas de trabalho quanto a sua organização, funcionamento, legislação, integração, defesa e promoção. Um dos aspectos mais veementemente defendidos pelos parlamentares ligados à causa cooperativista é quanto aos “termos de ajuste de conduta” imprintados contra as cooperativas de trabalho pelo Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul no que concerne à proibição da contratação de sociedades cooperativas por tomadores de serviços públicos e privados. De acordo com as teses da Frencoop, o Ministério do Trabalho e Emprego deveria defender o trabalho das cooperativas de trabalho por se constituírem em importantes alternativas para geração de trabalho e renda. (COMISSÃO ESPECIAL ..., 2005).

Portanto, a ideia da inserção competitiva das empresas nos mercados efetiva-se tendo por elemento central dos seus discursos o fato de que “é preciso reduzir custos a qualquer preço”. Assim, o trabalho terceirizado via cooperativas de trabalho torna-se economicamente funcional aos interesses das empresas (públicas e privadas) por ser menos dispendioso do que o trabalhador com vínculo empregatício e carteira assinada. Para as empresas a possibilidade de substituir o trabalho formal com vínculo pelo trabalho cooperado sem vínculo tem sido a forma que muitas têm encontrado para reduzir os seus custos com os encargos sociais e trabalhistas⁶⁷, ao mesmo tempo em que dispõem de uma força de trabalho flexível e adaptada às oscilações cíclicas do mercado consumidor, garantindo e mantendo, mesmo em situações adversas, a sua lucratividade.

No que tange, especificadamente, à questão dos encargos sociais e trabalhistas no Brasil, o trabalho de Moraes Júnior (2000) traz à tona a verdadeira motivação que gira em torno da proposta da flexibilização produtiva, a qual exige, concomitantemente, a necessidade da flexibilização da legislação trabalhista, de forma a acomodar as novas modalidades de trabalho que surgem com o atual processo de reestruturação produtiva. A maior parte do trabalho na era da produção flexível exige que os trabalhadores sejam contratados por tempo determinado (em tempo parcial, por projeto, por empreitada, etc.) e, dessa forma, possam ser facilmente substituíveis, na medida em que as empresas podem recorrer aos contratos de terceirização ou subcontratação.

A crítica feita (por parte do empresariado nacional e internacional) em relação à rigidez da legislação trabalhista brasileira está fundamentada na ideia de que precisa ser urgentemente reformulada (flexibilizada) por estar comprometendo a competitividade das

⁶⁷ A discussão sobre o peso dos encargos sociais no custo do trabalho no Brasil tem sido um dos importantes fatores a justificar, equivocadamente, o uso da estratégia da terceirização, por meio das cooperativas de trabalho, como forma de reduzir os custos sobre a folha de pagamento das empresas. As propostas de alteração ou eliminação de parte ou de todo o conjunto dos encargos sociais está assentada na ideia de que, ao contribuírem para o aumento do custo do trabalho, estariam se constituindo num entrave ao desempenho do comércio internacional e do mercado de trabalho. No entanto, no trabalho de Pochmann (2002) foi possível constatar que este posicionamento carece de uma melhor análise, principalmente em função das diferentes conclusões a que se chega por meio de distintos procedimentos metodológicos utilizados nos estudos sobre a incidência dos encargos sociais no Brasil. Conforme o economista, “ao ser aplicada uma nova abordagem metodológica para o caso brasileiro, seguindo critérios e conceitos utilizados em nível internacional e por várias instituições de pesquisa, foi possível verificar que o peso dos encargos sociais no custo do trabalho não é elevado, sobretudo quando comparado com vários países”. “[...] Em outras palavras, as sugestões de eliminação dos encargos sociais (entendidos, por vários autores, como todo adicional sobre a folha de pagamento), defendida como forma de elevação do salário direto, poderiam levar a uma redução da remuneração do empregado, já que parte dos adicionais legais, que incidem sobre a folha de pagamento das empresas diz respeito ao rendimento monetário do empregado, e não a encargos sociais.” (POCHMANN, 2002, p. 177).

empresas nacionais e ser um fator desestimulador dos investimentos produtivos estrangeiros no Brasil, afetando inclusive, a geração de empregos no país. Entre os que defendem a necessidade de uma flexibilização trabalhista encontram-se aqueles que se baseiam nos seguintes argumentos:

[...], se as fontes de rigidez real do mercado de trabalho não forem removidas ou atenuadas não haverá meios de promover um aumento do emprego. Assim, o locus privilegiado de atuação do governo na questão do desemprego seria a flexibilização do mercado de trabalho. Entre suas recomendações, encontramos: redução do sistema de benefícios para os desempregados; reforma do sistema de negociação salarial; treinamento da força de trabalho disponível de modo que mais trabalhadores estejam aptos a melhor se inserirem no mercado; melhoria dos serviços de informação aos desempregados, de modo a aumentar a eficiência da busca por emprego; e finalmente, desregulamentação do mercado com redução do sistema de proteção ao trabalhador. Todas essas medidas são apontadas como benefícios para a elevação dos níveis de emprego. (DUPAS, 1999, p. 205).

Tais argumentos, falaciosos, repletos de ambiguidades e contradições, acabam conduzindo muitos a acreditarem (inclusive alguns sindicatos⁶⁸) que uma legislação que não acompanha as transformações ocorridas no mercado de trabalho acaba funcionando como inibidora de empregos formais, podendo levar muitos trabalhadores à informalidade. Contudo, é justamente o contrário que, provavelmente, está acontecendo e irá acontecer, pois, a nosso ver, a proposta da flexibilização da legislação trabalhista, indubitavelmente, empurrará para a informalidade milhares de trabalhadores num mercado de trabalho precário e sem nenhuma proteção social mínima. É justamente nesse contexto que o papel das cooperativas de trabalho deve ser criticamente observado, pois, ao serem utilizadas como um meio de baratear os custos com a força de trabalho, em razão dos salários mais baixos e da inexistência dos encargos sociais e trabalhistas, tais organizações associativas se tornam instrumentos coletivos que fortalecem a precariedade e a exploração do trabalho humano.

⁶⁸ Essa tem sido a posição da central sindical Social Democracia Sindical (SDS), que tem defendido desde o seu surgimento, na década de 1990 a necessidade de flexibilização dos direitos trabalhistas. A SDS surgiu no âmbito de um racha interno da Força Sindical visando romper com o monopólio do movimento sindical dirigido pela CUT e do seu braço político, o PT embora seus dirigentes neguem que a SDS é um braço sindical do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), tal central sindical exerceu importante papel nos dois mandatos do governo de Fernando Henrique (INSTITUTO..., 2008). Nesse sentido, é importante destacar que a SDS tem sido uma importante central sindical defensora de todos os tipos de cooperativas de trabalho como alternativa para geração de emprego e renda, diferentemente, por exemplo, da CUT e de outras centrais sindicais que se posicionam contrariamente às cooperativas de trabalho, principalmente as cooperativas que são intermediadoras da força de trabalho.

Apesar dessa constatação prática sobre o uso das cooperativas de trabalho para fins de redução de custos (e da conseqüente apropriação da mais-valia do trabalho associativo), alguns autores, ao defenderem o cooperativismo de trabalho como alternativa para a crise atual de emprego, cometem o grande equívoco de afirmar, com base numa interpretação jurídica simplista da Lei 5.764/71⁶⁹, que a cooperativa valoriza o trabalho de seus associados sem que haja apropriação do trabalho por parte de não associados, em outras palavras, “a lei garante, portanto, a não apropriação do trabalho ou atividade alheia, além de contemplar o cooperado pelo seu próprio esforço, garantindo o retorno de sobras líquidas proporcionalmente as operações”. (JUVÊNCIO; ANDRADE; PANZUTTI, 2000, p. 92).

É preciso destacar que, no caso específico das cooperativas de trabalho que terceirizam a força de trabalho (também chamadas de “cooperativas intermediadoras de mão-de-obra”), o que ocorre é justamente o contrário. A interpretação jurídica nem sempre se encaixa na interpretação sociológica dos fatos, na medida em que na prática a apropriação do trabalho cooperado se dá pelo capitalista proprietário da empresa tomadora de serviços, ou seja, é por meio da intermediação da força de trabalho dos contratos de terceirização, que se efetiva de fato com a apropriação da mais-valia.

Portanto, não se pode julgar que uma dada interpretação jurídica tenha a capacidade de mascarar um processo social de exploração do trabalho humano simplesmente pela ênfase de um discurso jurídico a favor do cooperativismo de trabalho. Para muitos de seus defensores, essas cooperativas são uma resposta às necessidades de emprego e de renda no mundo do trabalho; no entanto, em muitas outras circunstâncias elas podem se tornar mecanismos a reforçar a precarização das condições de trabalho e o processo de exploração do trabalho humano. Logo, é preciso reconhecer que muitas cooperativas de trabalho são resultado de iniciativas associadas à ideia do uso do trabalho associativo autogestionado e estão organizadas com base nos princípios de solidariedade e na cooperação entre os trabalhadores (inúmeros são os exemplos de sucesso na realidade concreta). No entanto, tal constatação não pode desconsiderar a existência de um processo paralelo de difusão de cooperativas de trabalho que estão sendo organizadas por iniciativa das próprias empresas (públicas e privadas) visando à flexibilização do trabalho, bem como à redução dos custos, uma vez que

⁶⁹ A constituição de cooperativas de trabalho é amparada na atual legislação cooperativista brasileira pela Lei 5.764/71. (MACHADO, 1975). Somente a partir da segunda metade da década de 1990 é que as cooperativas de trabalho seriam reconhecidas legalmente no Brasil, pois conforme Pêrus (1997, p. 31), “em 1995, o Governo Federal, através do Ministério do Trabalho, chancela, oficialmente, as Cooperativas de Trabalho, regulando-as, no seu funcionamento, através da Portaria nº 925, de 28 de setembro de 1995”.

podem por meio das cooperativas, se livrar do ônus financeiro relativo aos direitos do trabalho da força de trabalho empregada com vínculo empregatício e carteira assinada.

Os estudos de Lima (1997) já na segunda metade da década de 1990 identificavam em inúmeras iniciativas de expansão empresarial no Nordeste brasileiro, principalmente em municípios sem tradição industrial, o uso das cooperativas de trabalho como uma importante forma de contratação de trabalhadores. Na verdade, tais cooperativas acabam por constituir uma forma de trabalho assalariado disfarçado, na medida em que são pequenos empreendimentos associativos criados pelas próprias empresas privadas, nas quais o modelo de funcionamento é totalmente empresarial, não autogestionado. Nessas cooperativas os trabalhadores não têm vínculo empregatício e ganham por produção, ao mesmo tempo em que não possuem nenhuma autonomia no processo produtivo, sendo controlados e gerenciados diretamente pelos supervisores e gerentes das empresas privadas às quais estão vinculadas pelos contratos de terceirização.

A tendência de expansão desse tipo de cooperativas de trabalho também tem sido observada na indústria do vestuário no estado de São Paulo, onde estudos recentes vêm apontando o surgimento de cooperativas por iniciativa das próprias empresas do setor de confecções. (LEITE; SALAS, 2002; NUNES FILHO, 2002). A estratégia empresarial dessas empresas é terceirizar partes do processo produtivo, visando eliminar custos com os encargos sociais e trabalhistas. De forma similar às cooperativas de trabalho no Nordeste e como apontado pelos estudos de Lima, tais empreendimentos associativos estão submetidos ao mesmo modelo de gerenciamento e controle empresarial por parte das empresas tomadoras dos serviços, descaracterizando totalmente o caráter associativo dessas cooperativas.

Por outro lado, é preciso salientar que essa proliferação das cooperativas de trabalho encontrou de certa forma respaldo jurídico a partir de 1994, quando por meio do artigo 442 na CLT, permitiu-se que o trabalhador associado (cooperativado) possa prestar serviço a uma empresa sem vínculo empregatício⁷⁰. Essa emenda provocou o surto das cooperativas de trabalho no Brasil, pois foi justamente com base neste artigo que as empresas, de forma geral, viram surgir a possibilidade de contratar trabalhadores associados de cooperativas sem terem de assumir despesas com os encargos sociais e trabalhistas. Tal fato tem possibilitado o

⁷⁰ Conforme estabelece a lei, o associado de uma cooperativa não tem vínculo empregatício com esta, pois é seu dono e usuário, como também não tem relação de vínculo empregatício com o contratante dos serviços da cooperativa, de acordo com o art. 442 - parágrafo único da CLT: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. (Lei nº 8.949/94).

surgimento de cooperativas de trabalho, cujas características destoam das normas estabelecidas por lei, atuando na realidade como empresas locadoras e agenciadoras de força de trabalho.

Outro aspecto a destacar é que, sendo certos processos produtivos de caráter sazonal, a possibilidade de contratar e, posteriormente, demitir trabalhadores voláteis sem custo é outro fator que explica o uso desses trabalhadores cooperativados pelas empresas, pois, quando das demissões, tais empresas não precisarão arcar com as despesas relativas às verbas rescisórias (aviso prévio, 40% do FGTS, décimo terceiro e férias proporcionais ou integrais) que o contrato formal com carteira assinada exige⁷¹. Portanto, este tipo de trabalhador cooperativado em caso de desligamento das suas atividades laborais, não tem direito a qualquer recurso financeiro compensatório, tampouco ao acesso ao seguro-desemprego.

Apesar de esse ser o contexto organizacional e social em que se encontram muitas cooperativas de trabalho o próprio segmento cooperativista de trabalho, no âmbito de suas entidades representativas, está se propondo a preservar todos os encargos sociais do trabalhador, mas não da forma tradicional do sistema assalariado de trabalho e conforme especificado na legislação trabalhista. Dessa forma, de acordo com Tesch (1995), o trabalhador associado a uma cooperativa de trabalho deverá ter seu registro profissional regulado na prefeitura de sua cidade, bem como o INSS⁷² como autônomo, amenizando, dessa forma, o aumento da informalização do trabalho. No que se refere aos direitos sociais, como FGTS, décimo terceiro salário e outros, os referidos valores monetários poderão ser compensados por meio da criação de fundos sociais administrados pelas cooperativas e distribuídos aos seus associados conforme regras estabelecidas em assembleia pelos próprios associados.

Entretanto, apesar dessas iniciativas por parte das entidades representativas do cooperativismo de trabalho, no sentido de aperfeiçoar o estatuto jurídico do trabalho associativo no Brasil, o que temos observado de fato é que muitas empresas de vários setores

⁷¹ Por meio da contratação de trabalhadores terceirizados por meio de cooperativas de trabalho, as empresas se desobrigam a cumprir todas as exigências legais relativas aos encargos trabalhistas, tais como licença maternidade, aviso prévio, décimo terceiro salário, férias, limitação da jornada, descanso semanal remunerado, indenizações, recolhimentos dos encargos previdenciários e do FGTS, seguro de acidentes, etc.

⁷² O trabalhador associado a uma cooperativa de trabalho é um trabalhador autônomo, com registro no INSS, com todos os direitos equivalentes a um assalariado, e está inscrito no ISSQN (Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza) no nível municipal. O cooperado, portanto, não é um assalariado, mas isso não impede que a cooperativa, por meio de seus associados, estabeleça um conjunto de procedimentos normativos e obrigações legais para os quais deve estar devidamente organizada no aspecto trabalhista, tributário, previdenciário e contábil.

da nossa economia estão demitindo seus empregados contratados (trabalhadores assalariados com carteira assinada e que estão regulamentados pela CLT) para readmiti-los posteriormente para exercer, na mesma empresa, as mesmas funções na condição de trabalhadores cooperativados⁷³. As relações que vão reger, portanto, este trabalho não têm nada a ver com a dinâmica característica do trabalho associado, pois tais trabalhadores continuam exercendo as mesmas atividades, submetidos à mesma hierarquia, cumprindo a mesma carga horária e recebendo os mesmos rendimentos (em alguns casos os rendimentos salariais são menores), não se enquadrando em muitas situações nem na categoria de trabalhadores autônomos nem na de cooperados.

Conforme algumas informações apresentadas pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) e destacadas no estudo de Pereira (1999), existiam nesse período mais de mil falsas cooperativas espalhadas por todas as regiões do país, as quais, sob o rótulo de “trabalho cooperativo”, estão agenciando força de trabalho temporária e espalhando fraudes à Previdência, ao mesmo tempo em que conduzem milhares de trabalhadores a se submeterem a condições de trabalho caracterizadas pela precarização e pela exploração do trabalho humano.

A proliferação dessas cooperativas de trabalho (chamadas pejorativamente de “cooperfraudes” ou “gato-cooperativas”) tem sido uma triste constatação no país, atingindo não apenas a zona urbana, no que se refere às atividades industriais, mas envolvendo atividades agrícolas, pois estas falsas cooperativas estão surgindo também no meio rural com o objetivo de substituir os antigos “gatos”, cuja função era o de arregimentar trabalhadores rurais para as grandes lavouras, pagando salários irrisórios e sem nenhuma proteção trabalhista. Conforme Pereira (1999), na região de Campinas, em São Paulo, cerca de duzentos mil trabalhadores nesse período estavam integrados a essas falsas cooperativas que exploravam a colheita de laranja. Portanto, esse é o manto de precariedade e exploração que cobre uma parte do cooperativismo de trabalho no Brasil, que, por meio dos contratos de terceirização da força de trabalho, acaba por esconder fraudes de toda ordem.

No que se refere, especificamente, aos aspectos jurídicos que traduzem em parte esse processo de flexibilização dos direitos trabalhistas, é necessário compreender alguns aspectos relacionados à prática da terceirização e sua contextualização no âmbito do direito do trabalho. Conforme Falcão (1996), não se pode confundir terceirização com prestação de

⁷³ Conforme Paula Leite (2002), o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, por exemplo, já vem denunciando desde 1998 a existência de inúmeras empresas no ABC Paulista que estão empregando trabalhadores cooperativados de forma irregular.

serviços, visto que a terceirização implica o fato de que uma determinada empresa contrata empregados e realiza as tarefas ou produz parte dos bens que a empresa contratante industrializa, ou seja, a empresa principal recebe prontas partes do produto fabricado pela empresa terceirizada. Por sua vez, na prestação de serviços a empresa tomadora contrata a prestação com outra empresa, cujos empregados vão realizá-los na sede da tomadora de serviços, como no caso, por exemplo, de serviços ligados a limpeza, conservação de prédios, vigilância temporária, que a seu ver não corresponderiam à terceirização propriamente dita.

A distinção jurídica realizada por Falcão é necessária para melhor compreendermos o contexto em que acontece uma série de ilegalidades do ponto de vista do direito do trabalho, pois sob a denominação de “terceirização” o que ocorre, de fato, é a tentativa, em muitos casos, de burlar a legislação trabalhista. Inúmeras são as fraudes praticadas atualmente no universo das cooperativas de trabalho no Brasil, por mais que seus defensores insistam em afirmar que representem uma alternativa ao desemprego. Várias são as facetas que essas fraudes podem assumir quando efetuados os contratos de terceirização, o que fica evidente na seguinte afirmação:

[...] fraude de mão-de-obra é todo e qualquer aliciamento de pessoas, sob a figura de cooperado, para executar uma atividade não condizente com o objetivo da cooperativa. Fraude de mão-de-obra é todo o processo de se constituir uma cooperativa de trabalho dentro da própria empresa envolvendo os mesmos funcionários. Fraude de mão-de-obra é constituir uma cooperativa de trabalho agenciando mão-de-obra temporária. Fraude de mão-de-obra é dispensar o funcionário da empresa, transformá-lo em cooperado e recebê-lo de volta nos mesmos afazeres. Fraude de mão-de-obra é constituir uma cooperativa, aceitar adesões maciças, servir-se desta mão-de-obra por prazo determinado e, findo o serviço ou contrato, dispensar o cooperado. (BONATO APUD PEREIRA, 1999, p. 17).

Portanto, é com base nesses aspectos fraudatórios, que, de certa forma caracterizam as experiências concretas de boa parte das cooperativas intermediadoras de força de trabalho no país, que não podemos ser ingênuos a ponto de pensar que, por meio do cooperativismo, os trabalhadores serão capazes de criar espaços de autonomia e de protagonismo no processo produtivo, dispondo livremente de seu próprio trabalho e construindo, como preconizam alguns de seus defensores, uma alternativa fundamentada na ideia do trabalho associativo em substituição ao trabalho assalariado.

Na realidade, o que está acontecendo hoje é justamente o contrário, pois, na prática, o chamado “trabalho associativo” das cooperativas que terceirizam a força de trabalho está organizado segundo a mesma lógica de exploração e de expropriação da mais-valia que ocorre no trabalho assalariado, e com um agravante a mais, pois, o trabalhador assalariado se encontra protegido legalmente pela legislação trabalhista e possui seus direitos sociais, ao passo que o trabalhador associado (trabalhador cooperativado) se encontra situado no contexto da informalidade e precariedade de um mercado de trabalho instável desprovido de qualquer forma de proteção social.

E são justamente essas cooperativas que acabam por legitimar e reforçar o atual processo social de exploração da classe trabalhadora. Tal constatação fundamenta teoricamente a nossa tese central da inclusão precária⁷⁴ no mercado de trabalho de milhares de trabalhadores por meio dessas formas contraditórias de associativismo e que estão atualmente relacionadas às novas práticas organizacionais implantadas pelas empresas, tanto públicas como privadas, que é o caso da terceirização da força de trabalho.

Portanto, entender sociologicamente os aspectos que caracterizam essa dimensão contraditória em que se efetiva o processo de precarização/exploração do chamado “trabalho associativo”, por meio das cooperativas intermediadoras da força de trabalho, é um grande desafio para a classe trabalhadora e seus sindicatos, bem como para os defensores do cooperativismo de trabalho. Nesse sentido, um dos objetivos deste nosso estudo investigativo foi justamente demonstrar que a terceirização por meio do sistema cooperativista de trabalho, que se efetiva pelo agenciamento da força de trabalho, tem se tornado uma forma de barateamento e flexibilização das relações de trabalho, pois uma parte importante dos trabalhadores hoje em dia se vê agora obrigada a se adequar a um mercado de trabalho cada vez mais instável e precário.

Em outras palavras, a uso dessas cooperativas de trabalho como alternativa geradora de postos de trabalho tem contribuído para estimular o crescimento cada vez mais acelerado do mercado informal de trabalho, pelo aumento dos trabalhadores por conta própria, que, por sua vez, tem induzido a precarização dos vínculos empregatícios, pois, como afirma Misi,

⁷⁴ A tese da inclusão precária será mais bem aprofundada detalhadamente no capítulo V do nosso estudo.

[...] as cooperativas estão inseridas no mercado informal, ou seja, estão à margem da forma institucionalizada do trabalho, atendendo assim aos interesses econômicos que dominam o mundo globalizado que objetivam primordialmente a obtenção de lucros exacerbados em detrimento da preocupação com a dignidade do ser humano. A informalidade implica menor proteção ao trabalhador e maior liberdade de atuação do meio produtivo, com metas voltadas para o aumento da produtividade e competitividade. (2000, p. 89).

Assim, a flexibilização da produção, concomitantemente com a flexibilidade dos direitos trabalhadores, impõe aos trabalhadores profundas mudanças nas condições de trabalho, fragilizando, assim, o poder de resistência dos sindicatos diante dessa nova prática organizacional, que é a utilização terceirizada de trabalhadores por meio de empresas privadas ou cooperativas de intermediação ou agenciamento de força de trabalho. Nesse sentido, é preciso considerar que

[...] a terceirização, além de ser um aspecto da reestruturação produtiva que mais tem atraído a atenção sindical, é a que atinge o sindicalismo brasileiro em suas maiores fraquezas estruturais e políticas, além de tornar claro o poder das prerrogativas do capital em processo diante de um sindicalismo em crise. (ALVES, 2000, p. 321).

Considerando todos os aspectos delineados em torno da problemática da reestruturação produtiva e suas implicações sobre os processos e relações de trabalho, o que de fato nos propomos nesta tese de doutorado é demonstrar e, ao mesmo tempo, denunciar a maneira como as cooperativas de trabalho, especialmente as que são intermediadoras da força de trabalho, estão se tornando uma forma coletiva e precária de inserção social num “novo” mercado de trabalho, caracterizado pela insegurança, pela instabilidade, pela volatilidade e precariedade.

Desse modo, o que nos propomos neste nosso estudo investigativo foi efetuar algumas importantes reflexões críticas no sentido de compreender sociologicamente o papel das cooperativas de trabalho no contexto da atual proposta de flexibilização produtiva e desregulamentação dos direitos trabalhistas, sobretudo no que tange aos intensos debates jurídicos e institucionais que envolvem tais cooperativas, principalmente quando não são vistas, tampouco são reconhecidas, como uma alternativa efetiva à exclusão social, como defendem muitos cooperativistas ligados ao setor cooperativista de trabalho, mas, infelizmente, como uma forma de inclusão social precária, instável e marginal de milhares de

trabalhadores desempregados. Em outras palavras, a terceirização da força de trabalho pelo uso das cooperativas de intermediação da força de trabalho, a nosso ver, fortalece essa inclusão precária dos excluídos socialmente do mercado de trabalho.

Um outro aspecto a salientar é que tais cooperativas, na maioria dos casos, não são administradas com base nos princípios da autogestão, no entanto muitos dos seus defensores, ligados às instituições cooperativistas, reforçam veementemente em seus discursos em defesa das cooperativas de trabalho que a autogestão é a principal característica de toda e qualquer forma de associação de trabalho cooperativo. De forma geral, os dirigentes do sistema cooperativista de trabalho ligados às entidades representativas do cooperativismo brasileiro (OCB, Ocergs, Fetrabalho) não aceitam que as suas cooperativas de trabalho sejam consideradas apenas empresas associativas de agenciamento da força de trabalho que precarizam e tiram direitos sociais dos trabalhadores. A questão que geralmente se formula no contexto deste debate é: “Quando as cooperativas são organizadas pelo PT e pelos movimentos sindicais elas são solidárias e autogestionárias, mas quando são organizadas no marco legal do nosso sistema cooperativista elas são iniciativas para precarizar o trabalho, é isto que não podemos mais aceitar”, afirma um importante dirigente cooperativo da OCB.

Em síntese, é preciso considerar que em muitos casos tais soluções aparentemente não capitalistas para o desemprego poderão, na prática, se constituir em experiências contraditórias (como é o caso das cooperativas intermediadoras da força de trabalho), na medida em que tais estratégias associativistas poderão exercer um papel funcional no contexto das relações de trabalho contemporâneas assentadas na flexibilização, subcontratação, terceirização e no trabalho temporário e parcial. Isso acaba por criar as condições objetivas para o surgimento do trabalhador precarizado desprovido de direitos, em outras palavras, um trabalhador vinculado às formas precárias de inclusão num “novo” mercado de trabalho.

De acordo com Carelli (2004), a configuração de um “novo” mercado de trabalho é consequência das imposições produtivas, organizacionais e tecnológicas do novo regime de acumulação do capital denominado de “acumulação flexível”, conforme visto anteriormente. Esse “novo” mercado de trabalho, segundo ele, é multiforme e, portanto, caracterizado por uma multiplicidade de tipos de trabalho, e é nesse contexto que surge o que ele denominou de “formas atípicas de trabalho”, nas quais se inclui o trabalho cooperativado, pois, segundo o autor,

encontramos entre essas formas o trabalho temporário, o estágio, trabalho em tempo parcial, autônomos, falsos autônomos, cooperados, trabalhadores organizados em forma empresarial, eventuais, avulsos, “free-lancers”, domésticos, diaristas, horistas, empreiteiros, subempreiteiros, trabalhadores de tempo parcial, trabalhadores com emprego partilhado (job sharing), trabalhadores a distância, contrato de solidariedade externo ou expansivo, trabalhadores engajados por contratos civis etc. (CARELLI, 2004, p. 17).

Entretanto, é importante observar que a característica multifaceta do “novo” mercado de trabalho, evidenciada nessas “formas atípicas de trabalho” a que se refere Carelli, traz consigo um elemento comum a todas elas, que é a intencionalidade, presente no âmbito dos contratos de terceirização, de promover a precarização e a fragilização da proteção trabalhista. Sobre este aspecto é importante destacar também o trabalho de Carelli (2003), o qual destaca que a prática da terceirização contribui, nos dias atuais, para a precarização do trabalho humano, por estar relacionada à subtração de direitos trabalhistas dos trabalhadores intermediados, à fragmentação da classe trabalhadora com a perda do poder organizativo coletivo dos trabalhadores e à degradação do ambiente de trabalho, com uma maior incidência de acidentes do trabalho e menor proteção quanto aos riscos ambientais do trabalho. É neste contexto que a intermediação de mão-de-obra via cooperativas de trabalho precisa ser compreendida como uma forma de precarização do trabalho humano, pois é nesta dimensão que se evidencia a feição patológica da terceirização cooperativada, sendo, portanto, um fator de segregação no trabalho e de exclusão social.

5 AS COOPERATIVAS DE TRABALHO INSERIDAS NA LÓGICA DA (RE)PRODUÇÃO SOCIAL DA INCLUSÃO PRECÁRIA

Neste capítulo específico, pretendemos apresentar os resultados da nossa pesquisa de campo e coleta de dados, associada à hipótese central que norteia a nossa tese, a qual está fundamentada na ideia de que as *cooperativas de trabalho que terceirizam a força de trabalho*, no atual quadro de reestruturação produtiva, tornaram-se e tornar-se-ão em muitas situações um instrumento efetivo de inserção de milhares de trabalhadores num mercado de trabalho caracterizado pela flexibilidade, volatilidade, insegurança e precariedade. Tal compreensão vai de encontro à lógica dos que acreditam que tais cooperativas podem se constituir em uma estratégia alternativa de geração de trabalho e renda, como defendem muitos ideólogos do cooperativismo, por meio de suas representações institucionais (OCB, Ocergs, Denacoop, Frencoop, SESCOOP, etc.).

Em outras palavras, o atual contexto econômico e organizacional caracterizado pela volatilidade e flexibilidade produtiva conduz os *trabalhadores flexíveis, precários e voláteis* a encontrarem no sistema cooperativista de trabalho uma opção estratégica de inclusão social no mercado de trabalho. No entanto, é uma forma de inclusão que requer profundas reflexões críticas, na medida em que reforça a lógica da flexibilização e da precarização das condições de trabalho.

Conforme ficou delineado em nossa hipótese norteadora, o sistema cooperativista de trabalho, como um modelo alternativo de relações de trabalho em comparação ao modelo clássico de trabalho formal e assalariado, representa uma proposta até certo ponto limitadíssima no que se refere à reposição de postos de trabalho que o processo contemporâneo de reestruturação produtiva elimina com sua lógica destrutiva. Em nossa opinião, crer nessa possibilidade alternativa constitui-se num grande equívoco, pois, apesar de as potencialidades das iniciativas de trabalho associativo (também chamado de “empreendedorismo associativo”) se apresentarem como uma alternativa minimizadora da exclusão social, estimulada pelo desemprego estrutural, é preciso compreender que não se constituem numa real alternativa transformadora da lógica do capital, na medida em que não serão capazes de reverter ou, mesmo, de alterar substancialmente a essência dessa lógica. Pelo contrário, em muitas situações tais cooperativas de trabalho poderão ser instrumentalizadas constituindo-se em mais uma alternativa (entre tantas) a reforçar a lógica do capital,

fundamentada na exploração e na precarização do trabalho humano no contexto atual do capitalismo contemporâneo.

5.1 As cooperativas de trabalho fraudulentas no marco da Recomendação 193 da OIT e do Projeto de Lei 7.009/2006

Como salientado nos capítulos anteriores, a nova estratégia de flexibilização da produção, do trabalho e da legislação trabalhista, ensejada pela atual reestruturação produtiva da economia nacional e mundial, tem implicado, no caso brasileiro, profundas mudanças nas relações de trabalho e no mercado de trabalho. Entre essas mudanças se destaca o fenômeno do crescimento quantitativo das cooperativas de trabalho, por meio da prática organizacional da terceirização da força de trabalho.

Segundo informações obtidas junto ao *site* da Organização das Cooperativas do Brasil (OCB SESCOOP, 2008), esse crescimento se iniciou a partir dos primeiros anos da década de 1990, indo até aproximadamente o ano de 2003, quando, então, inicia-se um processo de retração desse crescimento numérico⁷⁵. Tal fato nos leva a concluir que a expansão do cooperativismo de trabalho nesse período (1993-2003) ocorre simultaneamente ao aumento do desemprego no país⁷⁶. Assim, o ramo das cooperativas de trabalho foi o segmento cooperativista que mais se expandiu nas últimas décadas comparativamente ao cooperativismo agropecuário, de crédito, de saúde e o segmento educacional⁷⁷. A partir do ano de 2003 observa-se uma pequena retração desse crescimento numérico, a qual está, de certa forma, associada, de um lado, à retomada do crescimento da economia a partir de 2005, ampliando a oferta de empregos formais (carteira assinada), e, de outro, à atuação severa do

⁷⁵ É importante destacar que as cooperativas de trabalho sempre existiram como um segmento a compor o universo das cooperativas brasileiras, embora fosse um segmento pouco expressivo quantitativamente até o final da década de 1980. Acontece que estas ganharam um novo impulso significativo a partir da década de 1990, pois as mudanças decorrentes da reestruturação produtiva do setor empresarial brasileiro conduzem não apenas ao uso cada vez maior da prática organizacional da terceirização de mão-de-obra via cooperativas de trabalho, como também o segmento cooperativo é estimulado como uma forma alternativa de geração de emprego e renda para milhares de trabalhadores desempregados.

⁷⁶ No caso brasileiro, por exemplo, entre 1989 e 1995 as quinhentas maiores empresas do país cortaram trezentos mil postos de trabalho. Isso explica por que as cooperativas de trabalho começaram a crescer de forma significativa a partir da segunda metade da década de 1990 e nos mais diferentes ramos de atuação. Elas representam atualmente, de acordo com alguns dos seus defensores, uma importante alternativa de emprego e renda numa época de competitividade crescente. (CARRANÇA, 1998).

⁷⁷ De 1990 a 1995 as cooperativas médicas faziam parte do ramo de trabalho. A partir de 1996, elas foram excluídas daquele ramo. A partir do ano de 2002 as cooperativas de transporte foram incluídas no ramo trabalho, apesar de ter sido criado o ramo transporte em julho de 2001.

Ministério Público do Trabalho no que tange à fiscalização das cooperativas de trabalho, principalmente daquelas constituídas de forma irregular e que atuam como cooperativas de fachada.

De acordo ainda com dados da Ocergs SESCOOP (2008) / Fetrabalho-RS, existem hoje Brasil aproximadamente 1.746 cooperativas de trabalho, envolvendo 287.241 associados. No caso, especificamente, do Rio Grande do Sul, podemos observar que esse fenômeno da expansão quantitativa das cooperativas de trabalho também é um fato a ser considerado, uma vez que este segmento cooperativista é o que detém atualmente o maior número de cooperativas (244), superando, inclusive, as do ramo agropecuário (237), e envolve cerca de 43.160 associados em todo o estado do Rio Grande do Sul. Estima-se que este número possa ser maior, principalmente considerando um número significativo de cooperativas de trabalhos que não estão registradas na Fetrabalho/RS, tampouco na Ocergs. Esse fato permite que milhares de cooperativas de trabalho surjam sem o controle e a auditoria dos órgãos vinculados ao próprio sistema cooperativista. A falta de controle por parte das entidades cooperativistas é um dos fatores que têm conduzido muitas cooperativas de trabalho a se constituírem totalmente desvinculadas dos ideários do verdadeiro cooperativismo e das práticas de autogestão, tornando-se estratégias de flexibilização do trabalho associativo⁷⁸.

As constatações numéricas apresentadas, tanto em nível nacional como no estadual, levam-nos a concluir que a expansão cooperativista do segmento de trabalho tem se tornado uma resposta alternativa diante da redução significativa de postos de trabalho. Por isso, é importante analisar esse processo de expansão quantitativa das cooperativas de trabalho no contexto das discussões em torno da reestruturação produtiva contemporânea, bem como suas implicações sociais no que concerne ao aumento do desemprego e da precarização das condições de trabalho⁷⁹.

⁷⁸ Os estudos de Reisdorfer (2000) e Piccinini (2004) sobre as cooperativas de trabalho da Região das Missões (região noroeste do estado do Rio Grande do Sul) e de Porto Alegre evidenciam alguns elementos importantes que apontam o uso do cooperativismo de trabalho como uma estratégia de flexibilização do trabalho associativo utilizado por muitas empresas, tanto públicas como privadas, nas regiões por eles pesquisadas. Em ambos os estudos organizacionais fica evidente que a maioria dos cooperados das cooperativas de trabalho pesquisadas em seus estudos não conhece, tampouco vivencia de fato os princípios do cooperativismo e da autogestão. É importante destacar que no período da pesquisa efetuada por Piccinini, com base nos dados de 2003, existiam, conforme informações obtidas na Ocergs, 278 cooperativas de trabalho registradas com 64.973 associados.

⁷⁹ De acordo com informações obtidas, por meio de uma entrevista com um presidente da Fetrabalho/RS, existem atualmente aproximadamente oitocentas cooperativas de trabalho no Rio Grande do Sul, mas somente trezentas estão devidamente registradas no sistema Ocergs / Fetrabalho-RS, o que evidencia o crescimento desordenado e sem controle deste segmento cooperativista (posição em agosto de 2006 conforme dados obtidos na referida entrevista). Essa expansão desordenada tem sido objeto de preocupação dos representantes cooperativistas, pois as cooperativas de trabalho têm sido constantemente alvo de críticas dos sindicatos dos trabalhadores, bem como sofrem frequentemente a atuação judicial do Ministério Público do Trabalho.

É importante considerar que essa expansão do cooperativismo se constitui também num fenômeno de amplitude mundial a ser observado nos últimos anos em inúmeras regiões do planeta. Tal expansão, inclusive, tem sido monitorada por organizações internacionais, que veem na proposta cooperativista uma forma importante de enfrentamento da problemática do desemprego, da pobreza e da exclusão social. De acordo com inúmeras discussões realizadas no Seminário de Cooperativas de Trabalho, como citado em Martins Filho e Salaberry Filho (2004), a própria Organização Internacional do Trabalho vem apoiando as iniciativas associativistas de trabalho cooperativado, por valorizar a sua capacidade de criação de oportunidades de trabalho e de promoção social, especialmente para populações de setores marginalizados de todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento, principalmente considerando o momento atual, no qual imperam profundas mudanças no mercado e trabalho, levando a sua crescente deterioração. Com esse fim, a Organização Internacional do Trabalho aprovou em 20 de junho de 2002 a Recomendação Sobre a Promoção das Cooperativas 2002, conhecida como “Recomendação 193”, que orienta e estimula a promoção do cooperativismo na “era da globalização”.

A presente recomendação revisou, atualizou e substituiu a Recomendação 127 de 1966 da OIT sobre as cooperativas. Esta nova recomendação mundial do cooperativismo propõe que os governos considerem o potencial das cooperativas em todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento, com o fim de torná-las uma alternativa geradora de renda, emprego decente e de sustentabilidade social diante do atual quadro de desemprego mundial. Para tal, a recomendação defende a ideia de que os governos deveriam adotar medidas apropriadas de estímulo às atividades das cooperativas. Essas medidas de apoio poderiam incluir, entre outras, vantagens fiscais, incentivos creditícios, subvenções, facilidades de acesso a programas de obras públicas e disposições especiais em matéria de compras do setor público. De fato, atenta a essa realidade, a OIT vem estimulando diversos programas de fomento às cooperativas, pois, de acordo com esta entidade internacional,

as cooperativas vêm assumindo um papel cada vez mais importante em termos mundiais no que se refere à promoção do emprego, do crescimento econômico e do desenvolvimento social. Alcançando desde pequenos empreendimentos até negócios multimilionários ao redor do mundo, estima-se que as cooperativas empreguem atualmente mais de 100 milhões de mulheres e homens [...]. (apud PAULA LEITE, 2002, p. 10).

Várias são, entretanto, as questões que suscitam interpretações polêmicas, tanto para juslaboralistas, defensores do direito do trabalho e da aplicabilidade da legislação trabalhista em vigor, como entre as lideranças cooperativistas, principalmente quando se considera que, conforme este documento, os governos, por meio de suas políticas nacionais, deverão:

a) promover a aplicação das normas fundamentais de trabalho da OIT e da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a todos os trabalhadores das cooperativas sem distinção alguma; b) velar para que sirva para estabelecer relações de trabalho subordinado disfarças, e lutar contra as pseudocooperativas, que violam os direitos dos trabalhadores, velando para que a legislação do trabalho se aplique em todas as empresas [...]. (PORTAL COOP, 2008, p. 4).

Entre as questões suscitadas referentemente à atual Recomendação 193, destacamos algumas que parecem ser de extrema importância: Como considerar as recomendações citadas para as cooperativas de trabalho, principalmente aquelas que terceirizam a força de trabalho? Como adequar o trabalhador cooperativado e terceirizado à proteção social dos princípios e direitos fundamentais estabelecidos na legislação trabalhista atual, se esta tem como referência principal o trabalho formal e assalariado com vínculo empregatício? Como evitar a proliferação das pseudocooperativas considerando a triste realidade brasileira do crescimento descontrolado deste tipo de cooperativas fraudulentas? Essas questões necessitam de respostas e encaminhamentos imediatos caso se queira, de fato, utilizar as cooperativas de trabalho como uma alternativa efetiva de geração de emprego e renda para os milhões de desempregados em todo mundo⁸⁰.

Ainda de acordo com Martins Filho e Salaberry Filho (2004), fica evidente que, a despeito da Lei nº 5.764/71, que trata de forma genérica sobre a constituição das sociedades cooperativas, é preciso destacar que o Brasil precisa urgentemente de uma legislação

⁸⁰ O ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) juntamente com a representante do Ministério do Trabalho Tânia Mara de Almeida Costa, participou da Conferência Internacional do Trabalho de 2002, em Genebra (Suíça), tendo um importante papel, principalmente na inclusão na Recomendação 193 de uma orientação condenando as falsas cooperativas. A recomendação destinou-se a todos os países da OIT visando ao combate às cooperativas que encobrem as relações de emprego e violam normas internacionais de proteção ao trabalho. De acordo com o ministro, foi um trabalho difícil a inclusão deste conceito de “pseudocooperativas”, pois era incompreensível para os vários representantes dos países desenvolvidos que pudessem existir falsas cooperativas, como ocorre no Brasil e em outros países em desenvolvimento. Sobre esse aspecto é importante destacar que, de forma geral, nos países desenvolvidos não se concebe a ideia de uma cooperativa fraudulenta, uma vez que são assegurados aos trabalhadores cooperativados os mesmos direitos trabalhistas dos demais trabalhadores. Portanto, nos países desenvolvidos é pouco provável a criação de falsas cooperativas visando fraudar a legislação trabalhista como ocorre, por exemplo, em grande número no Brasil. (MARTINS FILHO; SALABERRY FILHO, 2004).

específica sobre as cooperativas de trabalho, ou seja, que trate das questões específicas deste ramo do cooperativismo brasileiro. Essa lacuna legislativa é um sério entrave no que tange ao cumprimento da Recomendação 193 da OIT, a qual só poderá ser efetivada na prática se houver a edição de marcos legislativos apropriados que disciplinem essa matéria sobre as cooperativas de trabalho e que levem em consideração a necessidade de que ao trabalhador cooperado e terceirizado sejam dados os mesmos direitos, assegurados pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º, dados aos demais trabalhadores.

Uma das iniciativas visando à correção e equiparação dessas diferenças entre trabalhadores cooperados e os demais trabalhadores rurais e urbanos amparados constitucionalmente é a proposta que está contida no Projeto de Lei nº 7.009/2006, que dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho, institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho (Pronacoop) e dá outras providências. Esse projeto de lei, que tramita no Congresso em regime de urgência, visa regulamentar adequadamente o fenômeno da terceirização nas empresas, impondo regras ao cooperativismo de trabalho para coibir as fraudes, vedando a intermediação da força de trabalho por meio de cooperativas de trabalho. A motivação principal é reduzir parte dos problemas relacionados a essas cooperativas, principalmente no que tange às ações civis públicas contra os tomadores de serviços e falsas cooperativas de trabalho em todo país, resultado da atuação do Ministério Público do Trabalho contra fraudes envolvendo cooperativas suspeitas de irregularidades⁸¹. Outro objetivo complementar deste projeto de lei é tornar mais claro o entendimento sobre essas “novas formas de relação de trabalho” relacionadas ao *trabalhador associado* e ao *trabalho associativo*, conforme previsto na Recomendação 193 da OIT.

⁸¹ Visando coibir a constituição das falsas cooperativas o referido projeto de lei “garante, em seus arts. 7º, 8º e 9º, aos associados retiradas equivalentes às horas trabalhadas não inferiores ao piso da categoria a que pertencem, a observância das normas relativas à segurança e saúde no trabalho, além de diminuir o número mínimo de associados de 20 (vinte) para 5 (cinco) para criação de cooperativas. Obriga, consagrando o princípio da decisão assemblear, a realização de Assembléias Gerais periódicas, a cada noventa dias no máximo, para serem apresentadas contas da gestão, resultados e decidido o destino das sobras líquidas. Também gera a possibilidade de faixas diferenciadas de retiradas dos resultados, com uma diferença não superior a seis vezes entre a maior e a menor. Cria, em outro ponto, linhas de crédito especiais para fomentar as atividades das cooperativas, acompanhamento técnico das mesmas e uma série de outras medidas, a qual não vamos nos deter, para incentivar estas sociedades. No âmbito da fiscalização é onde residem as maiores novidades. Por seu art.19, a utilização das cooperativas para exercer qualquer tipo de fraude acarreta sua dissolução judicial, sem prejuízo das sanções penais, civis e administrativas cabíveis. Para tanto o MPT ou qualquer associado está legitimado para propor a ação. Há ainda o reconhecimento da relação de emprego dos associados com a cooperativa e o seu tomador de serviço e uma multa de R\$ 1.113 (mil cento e treze reais) por trabalhador irregular, aplicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que é responsável pela fiscalização. Com estas medidas o Poder Público procura inibir a criação das falsas cooperativas, sem perder de vista a importância do instituto como instrumento de valorização do trabalho e combate ao desemprego”. (BRITO, 2006, p. 2-3).

Como já referimos antes, o parágrafo único do art. 442 da CLT, o qual dispõe que não existe vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, bem como entre estes e o tomador de serviços, possibilitou a permissão legal para o surgimento de cooperativas de trabalho que não tinham outro intuito a não ser o de fraudar a legislação trabalhista. Diversas são as artimanhas utilizadas para a constituição dessas cooperativas. Uma das mais frequentes é a formação de cooperativas de trabalho por meio de ex-empregados de uma empresa. Neste caso, os trabalhadores são demitidos e induzidos a constituírem uma cooperativa de trabalho, tendo geralmente como testa de ferro (presidente da cooperativa) um ex-empregado de confiança do empresário. Posteriormente, a empresa contrata os ex-trabalhadores, agora na condição de cooperados, como tomadora de serviços, por meio dos contratos de terceirização da força de trabalho, visando, dessa forma, livrar-se dos encargos sociais e trabalhistas, barateando, assim, o custo da força de trabalho. Os trabalhadores retornam a exercer suas atividades na mesma empresa e nas mesmas funções anteriores, porém agora na condição de trabalhadores cooperativados e terceirizados sem vínculo empregatício com a cooperativa e com a empresa tomadora de serviços, conforme legalmente prevê o art. 442 da CLT anteriormente abordado⁸².

Uma outra situação muito comum é a constituição de uma cooperativa de trabalho que atua na prática como uma empresa privada de terceirização, cujo “dono”, o presidente, responsável pela criação da empresa nos moldes cooperativos, arregimenta os trabalhadores cooperativados para atender às demandas de trabalho volátil para os empresários, de acordo com a sazonalidade da produção rural ou industrial e também para atender às demandas cíclicas por trabalhadores do poder público.

No que tange ao poder público, a forma mais usual de fraude é a constituição de cooperativas de trabalhadores visando atender às demandas desta esfera por trabalhadores das mais diversas áreas, tais como vigilantes, serviços de limpeza, merendeiras, monitoras de creches e outras categorias profissionais, que podem incluir desde psicólogos, dentistas, assistentes sociais, advogados, pedagogos, geralmente para atender a projetos temporários específicos do setor público, etc. O caso mais comum deste tipo de contratação acontece envolvendo principalmente as prefeituras municipais. A fim de evitar a contratação de servidores, por meios de concursos públicos, barateando, assim, o custo com a folha de

⁸² A fraude se efetiva nesses casos pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, a saber, a pessoalidade, a onerosidade, a subordinação, a habitualidade (continuidade), conforme destaca o estudo de Campelo. (2005, p. 80).

pagamento, muitas prefeituras induzem a criação de cooperativas de fachada (geralmente tendo à frente um político ou testa-de-ferro ligado à base política do governo).

A ideia é que a “a vaga de trabalhador cooperativado”, criada pela cooperativa de trabalho, sirva para atender a duas finalidades complementares aos interesses dos fraudantes: a redução com as despesas públicas de pessoal, em decorrência de a força de trabalho associativo (cooperativada) ser mais barata em razão dos encargos sociais e trabalhistas, e da utilização das cooperativas como “curral eleitoral”, onde os trabalhadores cooperativados são coagidos a se comprometerem com o grupo político “dono da cooperativa”. Em períodos eleitorais, sobretudo, os cooperados e seus familiares são “convidados” a votar nos candidatos ligados ao grupo político que mantém a cooperativa de fachada, pois, em caso contrário, correm o sério risco de serem desligados.

Em resumo, em muitos municípios as cooperativas de trabalho acabam se tornando uma forma fraudulenta de criar empregos para atender aos interesses escusos e temporários de grupos privados empresariais, bem como de grupos políticos com motivações puramente eleitoreiras. É justamente nesse contexto que é preciso considerar que o trabalhador associado e o trabalho associativo (conforme prevê a Recomendação 193 da OIT, à qual se refere o Projeto de Lei nº 7.009/2006) podem, em muitas situações, constituir formas coletivas e precárias de inclusão social.

5.2 A flexibilização trabalhista “flexibilizando” o funcionamento das cooperativas de trabalho

Conforme já salientado em nosso estudo, as transformações socioeconômicas, tecnológicas e organizacionais assentadas na flexibilização produtiva têm significado também a necessidade de se adequar o direito do trabalho às novas exigências do mercado de trabalho contemporâneo. Nesse sentido, já despertou no seio dos juslaboralistas o reconhecimento de que é necessário empreender mudanças na abordagem que fundamenta a legislação trabalhista atual. Dessa forma, os conceitos de desregulamentação ou flexibilização das normas trabalhistas encontram-se hoje no cerne das discussões jurídicas que procuram compreender o

funcionamento dessas novas formas atípicas de trabalho⁸³, nas quais o trabalho cooperativado e terceirizado se enquadram, e que surgem com o advento da globalização, pois, como afirma Misi,

[...] nesse contexto, ressurgem as cooperativas de trabalho como uma alternativa para o problema do desemprego gerado pela reestruturação produtiva. A contratação de serviços por meio de cooperativas pode ser considerada como uma modalidade de terceirização (ou subcontratação, como prefere uma parte da doutrina) e atende aos anseios do mercado pela desregulamentação das relações trabalhistas. (2000, p. 11).

Em relação à terceirização do trabalho cooperativo, Ferrari e Affonso também defendem, em termos jurídicos, a tese de que as cooperativas de trabalho, desde que regularmente constituídas, são uma alternativa legítima a flexibilizar os serviços na condição de terceiros. Sobre este aspecto vejamos o que pensam os autores:

A cooperativa pode ser uma forma de terceirização, quando a empresa necessita de serviços ou bens que são produzidos por aquela. Ultimamente, o uso de cooperativas também não deixa de ser uma forma de se tentar evitar o desemprego, proporcionando trabalho às pessoas. Constata-se que a terceirização, inclusive sob a forma de cooperativa, surge de condições de desemprego, de modo a tornar ocupadas as pessoas e lhes proporciona remuneração. (2002, p. 41).

Podemos observar, com base nessas argumentações em defesa das cooperativas de trabalho, que o resgate atual dessa forma de trabalho associativo coloca em discussão algumas questões importantes para o ramo jurídico destinado a regular o trabalho subordinado. O seu ressurgimento como forma alternativa de geração de emprego e renda para a classe trabalhadora excluída do mercado de trabalho formal pelo desemprego, em muitas situações, tem sido vantajosa para interesses empresariais, e também estatais, cuja motivação principal tem sido não só diminuir os custos com a força de trabalho, em detrimento da proteção ao

⁸³ Sobre as formas atípicas de trabalho destacamos as reflexões de Carelli (2004), que aponta a necessidade de o direito do trabalho incluir no seu arcabouço jurídico a necessidade de compreender essas novas formas de trabalho, visando também a sua proteção social no âmbito da legislação trabalhista.

trabalhador, mas também utilizar tais cooperativas visando atender às finalidades econômicas e políticas de grupos de interesse⁸⁴.

Apesar da grande expansão do cooperativismo de trabalho no Brasil, estimulada também pelo próprio poder público (destaca-se o exemplo das iniciativas do Proger com recursos do FAT salientados anteriormente), isso não está ocorrendo isento de críticas e, mesmo, de oposições ferrenhas, em razão das controvérsias suscitadas por parte dos movimentos sindicais⁸⁵ e da própria Justiça do Trabalho⁸⁶. Principalmente, a terceirização da força de trabalho por meio das cooperativas de trabalho tem se constituído numa forma de gestão empresarial, tanto do setor privado como público, visando à redução dos custos relativos aos encargos trabalhistas e aos interesses de grupos políticos locais.

Em consequência desse mau uso do sistema cooperativista, teve início uma verdadeira ofensiva judicial e parlamentar que uniu sindicatos e o Ministério Público do Trabalho contra essas distorções funcionais, que acabam por encorajar a proliferação de cooperativas de “fachada” (ou cooperfraudes), as quais são instituídas sem o cumprimento dos requisitos básicos definidos na legislação cooperativista⁸⁷.

⁸⁴ O principal dilema jurídico do direito do trabalho relacionado às possíveis mudanças implementadas no bojo da flexibilização das normas trabalhistas continua sendo “[...] a perda da centralidade da proteção em torno do trabalho subordinado” (Misi, 2000, p. 7). De acordo com a autora, existe uma necessidade de renovação dessa disciplina jurídica diante das transformações em curso. Nesse sentido, é necessário “[...] o reconhecimento de que a proteção limitada ao emprego não atende mais às exigências do momento histórico atual. Velhas e novas práticas de trabalho estão aflorando ainda submetidas à exploração pelo capital, o que demonstra ainda ser essencial a existência de uma disciplina jurídica própria para proteger a dignidade do trabalho humano. A experiência das cooperativas de trabalho ilustra a permanência dessa necessidade”. (MISI, 2000, p. 8).

⁸⁵ Muitos sindicatos, principalmente aqueles ligados à CUT, são radicalmente contra a constituição dessas cooperativas, principalmente porque no entender de muitos sindicalistas, essas cooperativas que intermediam a força de trabalho retiram dos trabalhadores os direitos assegurados no art. 7 da Constituição Federal, precarizando e aprofundando, de forma sutil, a exploração do trabalho humano ao mascarar a relação de emprego.

⁸⁶ Segundo notícia veiculada no *site* Organização das Cooperativas do Estado do Espírito Santo (OCBES) intitulada “Falsas cooperativas de trabalho são alvos de 500 ações no Ministério Público”, fica evidente a opinião do coordenador nacional de Combate à Fraude nas Relações de Emprego da Procuradoria Geral do Trabalho - pois muitas cooperativas de trabalho no Brasil são verdadeiras fontes de fraude e sonegação de impostos. Segundo o coordenador, “[...] há uma distorção entre cooperativismo e intermediação de mão-de-obra. O que se vê hoje, em muitos casos, são empresas que fazem essa intermediação. Não há cooperativismo quando o trabalhador fica subordinado [...]”. Ele considera importante a atuação das cooperativas, desde que a lei seja cumprida e que essas sejam de fato uma alternativa de geração de renda e de diminuição da informalidade, e não apenas uma forma de burlar a legislação e reduzir a proteção social do trabalhador. (OCB/ES, 2006, p. 1).

⁸⁷ Em matéria jornalística divulgada amplamente pela imprensa gaúcha destacou-se mais uma rodada tensa de discussão entre as entidades representativas dos interesses das cooperativas de trabalho gaúchas (Frente Parlamentar Cooperativista - Frencoop e a Federação das Cooperativas de Trabalho do Rio Grande do Sul - Fetrabalho) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), que, de acordo com o seu procurador, Paulo Juarez Vieira, afirmou que considera as cooperativas de trabalho “amplamente lesivas aos trabalhadores em geral”, pois considera o cooperativismo de trabalho uma forma de subemprego. Conforme essa reportagem, o procurador não vê irregularidade quando empregados assumem empresas ou serviços, mas é contrário às cooperativas de fornecimento de mão-de-obra, como atividade tipicamente subordinada que constitui, por definição legal, contrato de emprego. Dessa forma o Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul considera em certa medida o sistema de cooperativas de terceirização de mão-de-obra como lesivo para os trabalhadores quando comparado ao de contratação por vínculo de emprego. (TENSÃO, 2004, p. 4).

Em virtude da inexistência de uma legislação específica de dispositivos que contemplem de maneira particularizada as cooperativas de trabalho⁸⁸, criam-se as condições para a manifestação de um vácuo jurídico-institucional que permite a muitas dessas burlarem a legislação trabalhista e previdenciária para se valer das isenções tributárias atualmente concedidas às organizações cooperativas. Desse modo, essas cooperativas de “fachada”, por meio dos processos de terceirização da força de trabalho, são utilizadas unicamente para substituir relações empregatícias dos trabalhadores por outras mais precárias, na medida em que os empregados são privados das mais elementares garantias trabalhistas.

Entretanto, em oposição à resistência dos sindicatos e do próprio Ministério Público, o coordenador geral da Fetralho/SP (Federação das Cooperativas de Trabalho do Estado de São Paulo), Walter Tesch apresenta outro argumento interpretativo em relação a essas questões polêmicas que envolvem a expansão e a utilização das cooperativas de trabalho nos processos de terceirização, pois, segundo ele, “o cooperativismo de trabalho não é coveiro de direitos trabalhistas ou da CLT, mas parteiro de uma nova relação do trabalhador cooperado com o novo mercado de trabalho”. (CARRANÇA, 1998, p. 65).

Considerando as discussões delineadas acima, faz-se necessário aprofundar e construir uma análise crítica e reflexiva visando à compreensão das mudanças recentes na gestão da força de trabalho, de forma específica sobre o processo terceirização via cooperativas de trabalho, e suas implicações sociais para o trabalhador, pois é no contexto atual dessa profunda desestruturação do mercado de trabalho que devemos procurar entender como o trabalhador associado e o trabalho associativo podem se configurar em instrumentos que reforçam a exploração do trabalho humano por meio dessas estratégias de inclusão social (pelo menos na ótica dos dirigentes cooperativistas) num mercado de trabalho caracterizado pela flexibilidade, volatilidade, insegurança e precariedade.

5.3 Algumas reflexões sobre questão da exclusão social no atual capitalismo globalizado

De acordo com Dupas (1998), é preciso compreender o conceito de exclusão social no atual contexto do capitalismo globalizado, principalmente considerando a nova lógica de fragmentação das cadeias produtivas, que, em certa medida, ensejam as recentes mudanças

⁸⁸ O Projeto de Lei nº 7.009/2006 visa atender a este vácuo jurídico.

globais que estão ocorrendo nas estratégias de produção e distribuição das organizações empresariais. Essa fragmentação produtiva globalizada atinge diretamente a geração e qualidade dos empregos na atual economia contemporânea, em outros termos, a nova lógica das cadeias produtivas globais afeta a qualidade e a quantidade da oferta global de empregos. Em síntese, o novo modelo global de produção e consumo agrava a exclusão social.

Conforme o autor, a incapacidade das pessoas de assegurar uma renda própria para satisfazer às necessidades básicas, muitas vezes impostas pelo desemprego, ou pelo subemprego deve ser o centro da definição de exclusão, principalmente quando se considera que um dos elementos determinantes da nova lógica do capitalismo global é a natureza crescentemente precária dos empregos disponíveis. Isso porque, como afirma Dupas (1998, p. 122), “a exclusão pode vir de dentro do mercado de trabalho, com empregos ruins e instáveis gerando renda insuficiente para garantir padrão de vida mínimo, [...]”. E é essa nova condição social do trabalho imposta pela atual dinâmica do capitalismo globalizado que abre a possibilidade de entendermos o surgimento do que Wolfe (1995) convencionou chamar de “a classe dos novos excluídos”⁸⁹. Essa nova categoria de cidadãos e de trabalhadores a que se refere Wolfe se vê, atualmente, diante de um mercado de trabalho global caracterizado por uma tendência nítida de queda do emprego formal, paralelamente ao aumento do trabalho flexível e precário, que adquire cada vez mais um novo espaço de inserção social.

Um outro aspecto interessante apresentado no estudo de Dupas em relação ao capitalismo contemporâneo, no que se refere à geração de empregos e à criação de demanda, é o caráter contraditório da coexistência de processos de exclusão e inclusão, pois, conforme o autor:

O capitalismo atual tem garantido a continuidade de sua dinâmica de acumulação, apesar do desemprego estrutural crescente. A queda do preço dos produtos globais incorpora porções crescentes da população ao consumo de bens e serviços, antes restritos às frações com maior poder aquisitivo. Essa incorporação ocorre não-necessariamente pelo incremento da renda, mas pela possibilidade de adquirir mais bens com a mesma renda. (DUPAS, 1998, p. 125).

E ainda conforme Dupas:

⁸⁹ O termo “novos excluídos” utilizado por Wolfe (1995) tem por objetivo caracterizar a realidade de exclusão social e econômica de milhares de pessoas em razão do desemprego de longo prazo, da falta de acesso a empregos por parte de minorias étnicas e imigrantes, da natureza crescentemente precária dos empregos disponíveis e da dificuldade que os jovens passaram a ter para ingressar no mercado de trabalho europeu. Esses aspectos definem o tecido social desta nova exclusão social a que refere o autor.

Graças à nova articulação produtiva, as transnacionais podem se apropriar das vantagens das reservas de *low-wage labor*⁹⁰, das relações contratuais informais e das regras ambientais menos rigorosas, sem um envolvimento necessariamente direto de sua marca institucional. Evidências de flexibilização do trabalho são encontradas também no topo das cadeias, mediante a ruptura de contratos formais de trabalho com altos executivos e quadro gerenciais, com sua recontração como consultores. Enquanto a nova lógica das cadeias seleciona, reduz e qualifica em direção ao seu topo (e, portanto, *exclui*), também tende a incluir – em direção a sua base – trabalhadores com salários baixos e contratos flexíveis, quando não informais. (1998, p. 128).

Essas constatações nos conduzem a compreender, de certa forma, que a necessidade imperiosa de competir obrigou o setor produtivo a uma profunda reestruturação, pela adoção de novas tecnologias e novas formas de gestão da produção e da força de trabalho, entre as quais podemos citar os acordos de *out sourcing*⁹¹ intrafirmas e de subcontratação, com efeitos diretos sobre a quantidade e qualidade dos empregos. Além da redução dos níveis hierárquicos (*downsizing*), das estruturas administrativas e das técnicas da produção enxuta (*lean production*), as empresas estão orientando seus processos de gestão rumo à flexibilização produtiva, visando, assim, reduzir os custos com a força de trabalho, por meio da terceirização, bem como adequar a produção às oscilações cíclicas do mercado.

Portanto, podemos considerar que tais mudanças organizacionais fazem parte de duas tendências predominantes apontadas por diversos especialistas em relação às transformações no mundo do trabalho – a flexibilização do emprego e o aumento das desigualdades. (DUPAS, 1998; LESSA, 1997). Dessa forma, é preciso compreender que tais tendências ocorrem associadas à desestabilização da estrutura sindical e do regime de salários imposta pela mobilidade do capital internacional, que, por sua vez, debilita as políticas públicas sociais de inclusão dos Estados nacionais, ao mesmo tempo em que estimula o crescimento do setor informal – precário quase por definição –, da economia, o que fragiliza ainda mais a situação da classe trabalhadora. Em resumo, o processo atual de globalização produtiva das economias tem contribuído para a fragilização cada vez maior do papel do Estado e dos sindicatos perante o capital e, concomitantemente, tem gerado uma tendência mundial de diminuição do emprego formal, paradoxalmente ao aumento do emprego informal, caracterizado pela crescente flexibilização da força de trabalho e precariedade.

Em outras palavras, as transformações do mercado de trabalho e a problemática da exclusão social, impostas pelo atual modelo global de produção e consumo, estão, de certa

⁹⁰ O termo *low-wage labor* refere-se à mão-de-obra com baixos salários.

⁹¹ O termo *out-sourcing* refere-se às diferentes formas de terceirização e subcontratação.

forma, relacionadas à alteração do paradigma referencial do trabalho formal com carteira assinada e direitos sociais e trabalhistas (garantidos pelo *Welfare State*), por um novo mercado de trabalho informal, instável, precário e sem proteção social. Para grande parte da classe trabalhadora ainda hoje a referência social continua a ser, no inconsciente coletivo, permanecer empregado no setor formal⁹². Esse aspecto é importante a ser considerado, pois, conforme Dupas, a compreensão do conceito de exclusão precisa levar em consideração também a sua dimensão subjetiva, ou seja, a forma com o trabalhador compreende a sua condição de excluído.

Sobre esse aspecto, é importante considerar o que diz o autor: “É, pois, tarefa enormemente complexa tentar distinguir *sentimento de exclusão*, que subjetivamente é o que importa, de um critério objetivo de *exclusão efetiva*” (1998, p. 122 – grifo do autor). Sobre esse aspecto, Dupas (1999) procura destacar que a ideia de exclusão social faria parte atualmente de um quadro psicossociológico, que envolve tanto a sensação de insegurança e de exclusão observada e sentida atualmente por milhares de trabalhadores, como em razão de mudanças nas condições materiais desses trabalhadores, determinadas pelas alterações na lógica da produção global. Os sentimentos de desamparo e insegurança começam a se generalizar e estão subjacentes à preocupação com a exclusão social, que, por sua vez, estaria relacionada às atuais mudanças no mercado de trabalho. Em outros termos, a ameaça da exclusão efetiva-se com o surgimento de “um novo paradigma de emprego – mais flexível, precário e desprovido das garantias de estabilidade associadas ao padrão convencional”. (DUPAS, 1999, p.16). Portanto, é preciso levar em consideração não apenas as condições objetivas, e, portanto, econômicas e materiais da exclusão social (*exclusão efetiva*), mas também o seu caráter subjetivo, ou seja, a forma como os trabalhadores percebem e compreendem a sua condição de excluídos (*sensação de exclusão*)⁹³.

Além da importância dos aspectos anteriormente citados e que envolvem a compreensão do fenômeno da exclusão social, Garry Rogers, citado por Dupas, aponta para a necessidade de se compreender a exclusão social com base em sua essência multidimensional,

⁹² É importante destacar que o emprego formal protegido socialmente pelo Estado (*Welfare State*) e amparado politicamente pelos sindicatos organizados apresenta atualmente uma nítida tendência de queda. Paralelamente, o trabalho flexível e precário, desprotegido socialmente e desamparado sindicalmente, aquire um novo espaço de inserção social em mercados de trabalho associados à fragmentação das cadeias produtivas nacionais e globais.

⁹³ Sobre este aspecto é importante considerar o que diz Souza Martins (2002, p.26): “A sociologia não pode ser boa sociologia se não incorporar à sua análise a *consciência social*, enquanto dado, que a vítima das situações sociais adversas tem da adversidade e de si mesma”.

incluindo não só a ideia da falta de acesso aos bens materiais (bens e serviços), mas também a falta de segurança, justiça e cidadania. O autor destaca vários níveis nos quais se pode estar excluído:

a) exclusão do mercado de trabalho (desemprego de longo prazo); b) exclusão do trabalho regular (parcial e precário); c) exclusão do acesso a moradias decentes e a serviços comunitários; d) exclusão do acesso a bens e serviços (inclusive públicos); e) exclusão dentro do mercado de trabalho (para ele, existe uma “dualização do processo de trabalho”, ou seja há empregos ruins, de acesso relativamente fácil – que além de precários não geram renda suficiente para garantir um padrão de vida mínimo – e há empregos bons, mas de difícil acesso, que geram níveis de renda e de segurança aceitáveis; em geral, a segmentação acontece em termos de raça, sexo, nacionalidade; f) exclusão do acesso à terra; h) exclusão em relação à segurança, em três dimensões: insegurança física, insegurança em relação à sobrevivência (o risco de perder a possibilidade de garanti-la) e insegurança em relação à proteção contra contingências; i) exclusão dos direitos humanos. (DUPAS, 1999, p.20).

Essas variadas dimensões da exclusão social conduzem a que, em termos individuais, uma pessoa possa estar e se sentir incluída num nível de exclusão ou em mais níveis e estar e se sentir excluída de outros níveis. No caso do nosso estudo julgamos interessante considerar a exclusão social que se efetiva dentro do próprio mercado de trabalho, na medida em que observamos que os empregos formais com carteira assinada, geralmente associados a melhores salários, estabilidade e garantias de proteção social e trabalhista, estão circunscritos a uma espécie de “elite de trabalhadores” privilegiados, em detrimento de uma cada vez mais crescente e marginal categoria de trabalhadores flexíveis, terceirizados e cooperativados, com salários mais baixos, vivenciando situações de instabilidade, insegurança, cujas relações de trabalho são mais precárias e sem qualquer tipo de proteção social.

Silver, também citado por Dupas (1999), destaca a existência de mais de vinte categorias de indivíduos que foram tratados em estudos recentes como excluídos, entre as quais destaca os empregados em empregos precários e não qualificados. Assim, é importante considerar que a natureza do emprego disponível no contexto da atual lógica produtiva da economia global é o aspecto central para entendermos o problema da exclusão social nos dias de hoje. Sobretudo, é preciso considerar que o aumento da massa global de trabalhadores precarizados se efetiva no contexto de um processo de globalização que, associado às atuais inovações tecnológicas e organizacionais, reduz de forma significativa a capacidade de manobra dos Estados e sindicatos, no que tange à proteção social e à proteção política dos trabalhadores, pois ambas são estratégias importantes no que se refere às conquistas e à

manutenção dos direitos sociais e trabalhistas, bem como do enfretamento da problemática da exclusão social.

Em resumo, o que de fato está acontecendo é que o paradigma do emprego está submetido a uma profunda e radical mudança associada ao crescimento da exclusão social. Dupas (1999), ao analisar em seu estudo a nova lógica das cadeias produtivas e a profunda e radical transformação que está causando no paradigma do emprego, destaca que o capitalismo atual se alimenta da força de suas próprias contradições. A primeira reside no que ele denominou da “dialética da concentração *versus* fragmentação”. De um lado, a concentração nas cadeias de produção de um conjunto restrito de algumas centenas de grandes empresas mundiais; de forma simultânea a essa concentração empresarial em escala mundial, um processo de fragmentação, por meio de terceirizações, franquias e informalização, que possibilita o surgimento de um grande número de empresas de pequeno porte que alimentam a cadeia produtiva global. É nesse contexto que precisamos compreender a estratégia organizacional da terceirização como um importante elemento a constituir o processo de reestruturação produtiva da economia brasileira no marco do novo modelo global de produção e consumo.

A outra contradição destacada por Dupas é a dialética de exclusão *versus* inclusão. Esta contradição nos conduz a compreender o que fato está acontecendo com o novo mercado de trabalho que surge agora com a advento das cadeias produtivas globais. De acordo com o autor:

À medida que exclui progressivamente postos formais do mercado de trabalho, o processo de globalização estimula a flexibilização e incorpora a precarização como parte de sua lógica. Enquanto seleciona, reduz, qualifica – e, portanto, exclui – no topo, a nova lógica das cadeias inclui na base trabalhadores com salários baixos e contratos flexíveis, quando não informais. (DUPAS, 1999, p. 195).

É nesse contexto dialético da concentração/fragmentação e da exclusão/inclusão a que se refere Dupas que a proposta cooperativista de terceirização da força de trabalho se efetiva na prática como sendo uma dessas novas formas de organização da produção e do trabalho que se configuram no contexto da atual reestruturação produtiva contemporânea. A flexibilização da produção e do trabalho, por meio da terceirização e subcontratação, está alicerçada na estratégia de transformar a força de trabalho num componente importante do custo variável, que faz parte da composição dos preços finais dos produtos. Em outros termos,

a competitividade das empresas em termos de redução de custos e preços concorrenciais numa economia globalizada prescinde da terceirização, da precariedade do trabalho e da informalização.

Como já anteriormente salientado, a hipótese norteadora da nossa tese de doutorado está centrada na ideia da possibilidade do uso instrumental que algumas experiências cooperativistas possam assumir na atual dinâmica do capitalismo contemporâneo, pois o que se observa na prática é que muitas dessas iniciativas coletivas de trabalho associativo estimulam em muitas situações a criação de relações de subordinação a essa lógica de exploração capitalista. No caso das cooperativas que intermedeiam a força de trabalho, tal instrumentalização se efetiva à medida que essas organizações associativas acabam por incorporar (inclusão) parcelas de trabalhadores desempregados pelo capital (exclusão), numa nova lógica de exploração do trabalho, fundamentada na utilização de trabalhadores cooperativados, terceirizados e precarizados – uma lógica que produz e reproduz socialmente uma forma precária de inclusão social.

No que tange ao nosso estudo, é importante destacar que essa dimensão subjetiva da exclusão social (à qual se refere Dupas) está muito presente na ótica do trabalhador cooperativado e terceirizado, pois para este a subtração dos direitos sociais e trabalhistas⁹⁴, assegurados pela CLT, que ocorre com a perda do vínculo empregatício, e a dessindicalização, decorrente da descentralização e da fragmentação produtiva imposta pela terceirização e pela fragilização do movimento sindical, são fatores que limitam a proteção social pelo Estado e a proteção política efetuada pelos sindicatos fortes e organizados. O sentimento de desamparo social e político que daí resulta, e, portanto, de exclusão social, efetiva-se quando esses trabalhadores terceirizados e cooperativados percebem que estão sendo excluídos do mercado de trabalho formal (com melhores salários e condições de trabalho, protegidos socialmente pela CLT e protegidos politicamente pelos seus sindicatos) e incluídos compulsoriamente num mercado de trabalho informal sem a devida proteção social e política. Neste caso, a sensação de exclusão social observada e sentida por esses trabalhadores ocorre quando eles percebem que são forçados a serem incluídos socialmente em outro mercado de trabalho, caracterizado pela flexibilidade, pela instabilidade, insegurança e precariedade.

⁹⁴ Sobre este aspecto que envolve as cooperativas de trabalho, intermediação de mão-de-obra e a subtração dos direitos dos trabalhadores é importante destacar o importante estudo jurídico de Neto (2004).

As políticas públicas de estímulo às estratégias associativistas defendidas pela Frencoop, e implementadas pelo poder público, tais como aquelas institucionalizadas por meio do Proger com recursos do FAT, entre outras medidas tão propagadas atualmente no seio de ações voltadas às iniciativas de trabalho associativo visando atenuar o problema do desemprego, não levam em consideração que esta alternativa cooperativista de geração de emprego e renda pode se constituir, em muitas situações, numa nova forma de exploração e precarização do trabalho humano e, também, numa autêntica fraude trabalhista, conforme os preceitos jurídicos da CLT e do direito do trabalho. Portanto, é preciso considerar que o sistema cooperativista, por meio das cooperativas de terceirização da força de trabalho, ao ser utilizado para atenuar a exclusão social que o desemprego acentua, acaba criando as condições econômicas, políticas, sociais e institucionais para a inclusão social de milhares de trabalhadores num mercado de trabalho onde eles se sentem excluídos (sensação de exclusão), ou seja, completamente desamparados e desprotegidos.

5.4 A inclusão precária na “nova” desigualdade social contemporânea

As reflexões apresentadas no trabalho de Dupas (1998 e 1999) sobre a temática da exclusão social nos conduzem a refletir criticamente sobre o significado deste conceito nos dias atuais, ao mesmo tempo em que nos leva a entender que a dialética contraditória da exclusão/inclusão a que ele se refere pode servir de substrato teórico-sociológico para explicar e compreender, em parte, as novas formas de exclusão e inclusão social que se efetivam pelo trabalho humano e que surgem com a atual reestruturação produtiva do capitalismo globalizado. Portanto, esse processo dialético de exclusão/inclusão engendrado pela nova dinâmica produtiva da economia global nos aponta uma possibilidade sociológica inovadora de compreendermos o que de fato está acontecendo com o atual mundo do trabalho, bem como as suas implicações sociais para os trabalhadores, especialmente para aqueles das economias periféricas ou emergentes, como é o caso da economia brasileira.

É justamente no contexto das reflexões anteriormente delineadas sobre a temática da exclusão social que pretendemos destacar a importância do termo “inclusão precária”, o qual será significativo para a análise sociológica desenvolvida em nosso estudo. Este conceito está, de certa forma, associado às reflexões teóricas desenvolvidas por Martins (1997; 2002), o qual afirma que é preciso repensar urgentemente o conceito de exclusão social para melhor

explicar a realidade social contemporânea. De acordo com o autor, é necessário, antes de tudo, reconhecer a grande dificuldade atual para “lidar conceitualmente com a nova desigualdade gerada pelo que chamam de exclusão” (MARTINS, 1997, p. 7), pois tal desafio teórico nos remete a rever criticamente a rigidez conceitual deste termo, que tenta explicar alguns processos e dinâmicas sociais da contemporaneidade, principalmente aquelas ligadas às transformações por que vem passando o mundo da produção e do trabalho global.

De fato, o que Martins está defendendo em sua abordagem interpretativa exige, necessariamente, que se reveja radicalmente o papel das palavras, das rotulações, dos “conceitos”, que sempre tiveram um lugar central nas análises e interpretações sociológicas, mas que geralmente não foram derivados da práxis; ao contrário, a práxis é que induziu a criação de inúmeras categorias conceituais. Dessa forma, tanto militantes políticos como cientistas sociais acabam, em muitas circunstâncias, sendo vítimas dos limites interpretativos das suas próprias formulações teóricas, pois muitas vezes

desenvolvem uma peleja de palavras e conceitos, uma luta vazia em torno de significados sem raiz na prática concreta dos que lutam pela vida, em nome dos quais, aliás, procuram falar. [...] Como se os muitos aspectos problemáticos da realidade social estivessem à espera de quem os batizasse, lhes desse nome. E não estivessem à espera de quem lhes descobrisse os significados ocultos e ocultados, os mecanismos invisíveis da produção e reprodução da miséria, do sofrimento, das privações. (MARTINS, 1997, p. 9-10).

Em outras palavras, Martins (1997) propõe, de forma sociologicamente inovadora, que se contraponham “as referências do vivido ao equívoco das palavras que apenas rotulam” (1997, p. 10). E é partindo dessa compreensão analítica que Martins entende que o conceito de “exclusão” talvez não seja mais capaz de dar conta do que está acontecendo atualmente, pois, ao invés de explicar, pode estar, de fato, em muitas situações sociais de exclusão, acobertando, distorcendo e, até mesmo, mistificando a realidade social, conforme afirma:

Coloquei no centro dessa conversa o *problema da exclusão* e os problemas da coisificação conceitual, dos equívocos gerados pela transformação do conceito na palavra sem sentido, que desdiz o que aparentemente quer dizer. Penso que é o que ocorre com a palavra exclusão. Ao invés de a palavra expressar uma prática, rica aliás, ela acaba induzindo a uma prática, pobre aliás. (MARTINS, 1997, p. 11 – grifo do autor).

De acordo com Martins (1997), é necessário superar o reducionismo interpretativo que envolve a fetichização conceitual do termo “exclusão”, como se todos as mazelas sociais pudessem ser atribuídas mecanicamente e esse conceito. Portanto, em relação a sua inovadora interpretação analítica que envolve o termo “exclusão”, o sociólogo nos oferece uma importante oportunidade de revermos os limites interpretativos de velhos conceitos para dar conta de novos e distintos processos e dinâmicas sociais, que têm como referência a nova desigualdade gerada pela excludência. Nesse sentido, é preciso considerar a seguinte afirmação do autor:

Todos os problemas sociais passam a ser atribuídos mecanicamente a essa coisa vaga e indefinida a que chamam de exclusão (como, até há pouco tempo, todos os problemas eram atribuídos dramaticamente à dívida externa e ninguém se perguntou por que, de repente, deixou-se de falar nela), como se a exclusão fosse um deus-demônio que explicasse tudo. Quando na verdade, não explica nada. Ao contrário, confunde a prática e a ação da vítima, que anseia por justiça e por transformações sociais. De repente, essa categoria tão extremamente vaga (no sentido de imprecisa e vazia) que é a de exclusão, substitui a ideia sociológica de processos de exclusão (entendidos como processos de exclusão integrativa ou modos de marginalização). O rótulo acaba se sobrepondo ao movimento que parece empurrar as pessoas, os pobres, os fracos, para fora da sociedade, para fora de suas “melhores” e mais justas e “corretas” relações sociais, privando-as dos direitos que dão sentido a essas relações. Quando, de fato, esse movimento as está empurrando para “dentro”, para a condição subalterna de reprodutores mecânicos do sistema econômico, reprodutores que não reivindicem nem protestem em face de privações, injustiças, carências” (MARTINS, 1997, p. 16-17 – grifo do autor).

Logo, fica evidente que a sua crítica ao conceito de exclusão social e à ideologia que dela decorre tem por objetivo demonstrar que tal conceito acaba por ocultar o verdadeiro problema a ser debatido e a ser resolvido: as formas de “inclusão anômala” que são típicas do capitalismo globalizado. Portanto, o atual modelo de reprodução ampliada do capital que a reestruturação produtiva e econômica mundial enseja produz formas precárias de inclusão social, que podem aprofundar a exploração, criando ilusões de inserção social, pois “a vivência real da exclusão é constituída por uma multiplicidade de dolorosas experiências cotidianas de privações, de limitações, de anulações e, também, de inclusões enganadoras”. (MARTINS, 2002, p. 21).

A proposta do trabalho associativo como forma de inserção social do trabalhador associado, conforme preconiza o art. 193 da OIT, pode se constituir, em muitas circunstâncias, nessa forma anômala de reinclusão marginal no mercado de trabalho flexível e precário da atual economia global.

Dessa forma, é preciso compreender que as formas coletivas de produção e trabalho não capitalistas contemporâneas manifestadas pelo resgate atual de inúmeras iniciativas associativistas (destacam-se aqui as cooperativas de trabalho) poderão ser subsumidas pela lógica do capital, ou seja, poderão se constituir em formas subordinadas de acumulação, de ampliação da mais-valia, em virtude da reinclusão econômica das pessoas de modo precário e marginal⁹⁵. Se, de um lado, há uma tendência de diminuição dos postos formais com carteira assinada e proteção social, por outro, no setor informal, no qual se situa o trabalhador terceirizado e cooperativado, observamos um aumento cada vez maior da oferta de postos de trabalho num mercado de trabalho flexível, precário e sem proteção social.

É justamente no novo contexto delineado que se processa o aumento da mais-valia, tanto relativa como absoluta: a primeira, pela potencialização da produtividade do trabalho humano, por meio das novas tecnologias e métodos de gestão organizacional; a segunda, pela ampliação da jornada de trabalho, que pode ser agora efetuada sem os custos obrigatórios e legais que a CLT exige. Portanto, o trabalhador terceirizado e cooperativado no atual contexto de um mercado de trabalho flexível, precário e sem proteção social, é o trabalhador perfeitamente adequado a essa lógica de exploração do trabalho humano, que, por meio da ampliação de ambas as mais-valias, mantém o nível de lucratividade das empresas, em outras palavras, garante a sustentabilidade do novo patamar global de acumulação capitalista caracterizado pela flexibilidade e pela precariedade.

Portanto, as estratégias coletivas de inclusão social assentadas em tais propostas associativistas e que apontam para a possibilidade de uma pretensa economia alternativa⁹⁶ (se é que podemos acreditar na sua existência e possibilidade), também chamada “economia

⁹⁵ No caso do trabalhador cooperativado e terceirizado, é importante destacar que a renda deste trabalhador específico é auferida pelo número de horas trabalhadas, sendo que os aumentos dos rendimentos só podem acontecer se houver um aumento das horas trabalhadas, sem que isso implique o pagamento de horas-extras, conforme rege um contrato formal com vínculo empregatício. Sobre este aspecto da mais-valia, Marx afirma o seguinte: “É possível verificar como o capital de fato – contra a sua vontade – faz diminuir a massa de mais-trabalho que um capital determinado é capaz de produzir. Atuando como tendência que se movimenta contraditoriamente, ele procura manter baixo o número relativo de trabalhadores efetivamente ocupados e, ao mesmo tempo, elevar o quanto for possível o mais-trabalho absoluto, ou seja, aumentar a jornada de trabalho absoluta”. (MARX, 1994, p. 107).

⁹⁶ Sobre este aspecto é importante considerar a seguinte afirmação de Souza Martins (1997, p. 12-13): “Se concedemos a precedência à economia numa discussão assim, temos de aceitar a lógica da economia, à qual imputamos a responsabilidade da chamada *exclusão*. E cairemos numa inútil discussão sobre economia alternativa, como se ela existisse. Se existisse, seria, provavelmente, a economia estatizada capitalista ou a economia estatizada socialista. [...] Nós estaríamos de qualquer modo, falando sobre o improvável, ao menos agora neste clima internacional de ampla e, às vezes, fundamentada condenação de ambas as possibilidades. Alternativamente, poderíamos admitir que nossa imaginação pode encontrar uma terceira via, como se costuma dizer. Restaria, então, discutir qual o âmbito de eficácia de semelhante saída”.

social”, apresentam também alguns limites no âmbito de sua eficácia sociopolítica e até mesmo econômica. Tal constatação crítica não significa desconsiderar as propostas do trabalho associativo como uma alternativa estratégica capaz de atenuar o quadro de exclusão causado pelo desemprego, mas considerar, antes de tudo, as suas contradições e fragilidades estruturais, que em muitas situações concretas podem conduzi-las a serem reféns da própria lógica capitalista a que procuram se opor e, até mesmo, superar. Assinala Martins:

Os casos já conhecidos de “economia alternativa” no nível de comunidades e pequenos grupos são casos que indicam um ajustamento eficaz, do ponto de vista estritamente econômico, à *lógica atual* da economia dominante: a saída está na imaginação e na criatividade, que seria, no fundo, uma espécie de *solução terceirizada* (exatamente conforme o modelo que está sendo implantado, e não em oposição a ele). Não é por isso, obviamente, que a solução deve ser recusada, pois pode ser a única. (1997, p. 13 – grifo do autor).

Podemos, portanto, observar que tais iniciativas associativistas podem ser instrumentalizadas política e socialmente na medida em que vierem a substituir parcialmente determinadas funções do Estado no que concerne às responsabilidades sociais, uma vez que é a sociedade civil que tem agora sido convidada a resolver os seus problemas relacionados à exclusão social⁹⁷. Dessa forma, essa subordinação política, econômica e social esvazia toda e qualquer resistência ideológica, na medida em que o Estado neoliberal estimula e até desenvolve políticas públicas voltadas para as iniciativas de caráter associativo, de forma a atenuar a conflitividade social que poderia ser resultante dessa lógica excludente⁹⁸.

Dessa forma, podemos sugerir que a atual reestruturação produtiva não implica apenas o surgimento de formas extremas de exclusão social, mas também de formas anômalas e injustas de inclusão, muitas vezes estimuladas pelo próprio poder público, como já foi

⁹⁷ Os recentes discursos dos defensores das iniciativas associativistas, principalmente aqueles ligados à Frencoop e a alguns sindicatos, como é o caso da Social Democracia Sindical (SDS), bem como de inúmeros integrantes do poder público, têm defendido que o cooperativismo, por meio dos seus mais diversos ramos cooperativos, entre eles o ramo de trabalho, atuaria como uma verdadeira organização não governamental, organizada pela sociedade civil e sem a tutela estatal, capaz de se tornar a principal solução alternativa (senão a única) de geração de emprego e renda diante do desafio atual do desemprego estrutural.

⁹⁸ No que concerne às estratégias discursivas do Estado neoliberal, presentes em algumas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social, é importante destacar aquelas que estão ideologicamente associadas à ideia de que no atual contexto de desemprego os trabalhadores deveriam deixar de serem dependentes do capital, portanto assalariados, para se tornarem empreendedores, ou seja, donos do seu próprio negócio. Nesse sentido, a noção de empreendedorismo associativo tem sido defendida por cooperativistas adeptos deste discurso liberalizante, visando induzir os trabalhadores a buscarem na livre-iniciativa (economia de mercado) a solução para o problema do desemprego. As cooperativas de trabalho seriam o melhor exemplo deste tipo de empreendedorismo associativo, capaz de se tornarem a solução inovadora para o desafio atual de serem gerados emprego e renda para milhões de trabalhadores desempregados.

salientado anteriormente, o qual, ao buscar soluções alternativas e compensatórias para o problema do desemprego, acaba por legitimar institucionalmente o caráter precário dessas formas degradantes de inclusão social, principalmente quando se observa que

as políticas econômicas atuais, no Brasil e em outros países, que seguem o que está sendo chamado de modelo neoliberal, implicam a proposital *inclusão precária e instável, marginal*. Não são, propriamente, políticas de exclusão. São políticas de inclusão de pessoas nos processos econômicos, na produção e na circulação de bens e serviços, estritamente em termos daquilo que é racionalmente conveniente e necessário à mais eficiente (e barata) reprodução do capital. (MARTINS, 1997, p. 20 – grifo do autor).

Portanto, um conjunto importante dessas ações de caráter público de inclusão social, como é o caso daquelas que estimulam a criação de cooperativas de trabalho, pode muitas vezes se constituir numa estratégia econômica que nos impede de observar criticamente a verdadeira dimensão oculta da exclusão, que se efetiva na prática por meio de uma reinclusão marginal, patológica e precária, a qual torna os indivíduos vítimas incapazes de perceberem a sua verdadeira condição social, caracterizada pela marginalização e pela precariedade. Isso porque, ao mesmo tempo em que ocorre a reinclusão econômica pelo trabalho associativo, ocorre uma espécie de reinclusão ideológica no imaginário dos trabalhadores, os quais se sentem participando da sociedade do trabalho e do consumo, mesmo em condições precárias, pois de fato:

[...] temos que admitir que a ideia de *exclusão* é pobre e insuficiente. Ela nos lança na cilada de discutir o que *não* está acontecendo exatamente como sugerimos, impedindo-nos, portanto, de discutir o que de fato acontece: discutimos a exclusão e, por isso, deixamos de discutir as formas pobres, insuficientes e, às vezes, até indecentes de *inclusão*. (MARTINS, 1997, p. 21 – grifo do autor).

Na realidade, o que acontece é que a dinâmica capitalista atual “exclui para posteriormente incluir, incluir de outro modo, segundo suas próprias regras, segundo sua própria lógica”. (MARTINS, 1997, p. 32). Nesse sentido, o problema está justamente na forma como percebemos atualmente essa exclusão e como se produz e se reproduz socialmente essa inclusão a que ele se refere. O sociólogo toma como exemplo o caso dos camponeses que no período da Revolução Industrial eram expulsos do campo e imediatamente absorvidos pela indústria, pois, segundo ele,

[...] logo que se dava a exclusão, em curtíssimo prazo, se dava também a inclusão: os camponeses eram expulsos do campo e eram absorvidos pela indústria, logo em seguida. A exclusão não tinha visibilidade como exclusão, porque eles eram excluídos e reincluídos, em outro plano, num outro modo de viver, de pensar a vida, de trabalhar, e assim por diante. (MARTINS, 1997, p. 32).

É nessa perspectiva de análise de Martins que pretendemos compreender o papel das cooperativas que terceirizam a força de trabalho, na medida em que elas estão sendo instrumentalizadas segundo a lógica da exclusão de milhares de trabalhadores do emprego formal com garantias e direitos sociais e trabalhistas, protegidos politicamente pelos seus sindicatos, para uma situação de inclusão desses mesmos trabalhadores em empregos informais caracterizados pela precariedade e pela desproteção social e política. O que devemos observar é o que de fato está ocorrendo, ou seja, o surgimento de uma estratégia coletiva de geração de emprego e renda que é includente do ponto de vista econômico, mas excludente do ponto de vista social e político.

Portanto, essa reinclusão pode até se efetivar no plano econômico, na medida em que permite a esses trabalhadores uma alternativa de sobrevivência por meio da renda que recebem, mas o mesmo não ocorre nos planos social e político, pois se tornam trabalhadores sem nenhuma proteção social, sem direitos sociais e trabalhistas assegurados pela CLT e desprotegidos politicamente em razão da fragilidade dos sindicatos que os representam. São trabalhadores abandonados ao deus-dará do mercado, pois nem o Estado, tampouco os sindicatos conseguem dar conta de reverter essa lógica da reinclusão marginal e precária a que estão submetidos, visto que, talvez, essa reinclusão seja de fato uma estratégia alternativa e coletiva (ainda que precária) de gerar as oportunidades de emprego e renda para milhares de desempregados no país por meio do trabalho associativo. Nesse sentido, para melhor compreendermos o que de fato está acontecendo é importante destacar a seguinte afirmação:

Estas formas extremas e dramáticas de inclusão indicam que o modo de absorver a população excluída está mudando. A sociedade moderna está criando uma grande massa de população sobrando, que tem pouca chance de ser de fato reincluída nos padrões atuais de desenvolvimento econômico. Em outras palavras, o período da passagem do momento da exclusão para o momento da inclusão está se tornando um modo de vida, está se tornando mais que um período transitório. (MARTINS, 1997, p. 33).

Nessa perspectiva analítica, Martins (1997), não está em nenhum momento propondo a existência de um novo dualismo, que seja capaz de dar conta das “falsas alternativas em torno dos conceitos de excluídos ou incluídos”. O que o autor quer nos mostrar é que “a sociedade que exclui é a mesma sociedade que inclui e integra, que cria formas também desumanas de participação, na medida em que delas faz condição de privilégios e não de direitos”. (MARTINS, 2002, p. 11).

Como afirmamos anteriormente, muitas dessas possibilidades estratégicas de reinclusão, como é o caso das cooperativas de trabalho, são includentes do ponto de vista econômico, mas, por outro lado, são excludentes do ponto de vista social e até mesmo político. Aqui reside, portanto, uma distinção que nos conduz à obrigatoriedade de uma reflexão crítica sobre a situação atual em que se efetiva na prática o conceito de inclusão precária, ou reinclusão marginal, usada em nosso estudo. Deve ser uma reflexão que nos permita de fato compreender o complexo processo social de redefinição das posições que as pessoas assumem atualmente no mundo do trabalho, pois estão agora inseridas numa nova lógica econômica, patologicamente includente e que se nutre da exclusão. Por isso, é importante compreender a dimensão econômica, social e política dessas propostas de inclusão, pois, de acordo com Martins:

O que vocês estão chamando de exclusão é na verdade, o contrário de exclusão. Vocês chamam de *exclusão* aquilo que constitui o conjunto das dificuldades, dos modos e dos problemas de uma *inclusão precária e instável, marginal*. A inclusão daqueles que estão sendo alcançados pela nova desigualdade social produzida pelas grandes transformações econômicas e para os quais não há senão, na sociedade, lugares residuais. Tem sentido que vocês pensem assim, ainda que de um modo insuficiente, porque exclusão, de fato, sociologicamente, não existe. Ela é, na sociedade moderna, apenas um momento da dinâmica de um processo mais amplo; um momento insuficiente para compreender e explicar todos os problemas que a exclusão efetivamente produz na sociedade atual. O discurso corrente sobre exclusão é basicamente produto de um equívoco, de uma fetichização, a fetichização conceitual da exclusão, a exclusão transformada numa palavra mágica que explicaria tudo. (MARTINS, 1997, p. 26-27 – grifo do autor).

Tomando por base essas reflexões teóricas, é preciso compreender que um número cada vez maior de trabalhadores são excluídos do mercado de trabalho formal caracterizado pelo vínculo empregatício e cuja relação contratual, mediada pela legislação trabalhista estatal, protege-os da “exclusão” ao garantir seus direitos sociais; um mercado de trabalho que possui também uma ampla tradição da participação sindical e, portanto, que é politicamente

organizado para defender os interesses de classe desta categoria específica de trabalhadores. Na ótica desses trabalhadores, o mercado de trabalho formal lhes fornece não apenas melhores condições de trabalho e renda, como também lhes garante os direitos sociais e trabalhistas fundamentais para a construção de sua cidadania.

Por outro lado, as diversas relações de trabalho informais que a atual reestruturação produtiva da sociedade contemporânea enseja têm exigido, de certa forma, o fim dessa contratualidade jurídica que garante a proteção social de inúmeros trabalhadores, bem como mudanças na relação entre as empresas e os sindicatos. A futura proposta de reforma sindical e trabalhista, que tem sido amplamente expressada atualmente no discurso daqueles que defendem a necessidade urgente da modernização das relações de trabalho, traduz em certa medida a possibilidade concreta do fim desse período de proteção social mediada pelo Estado e de proteção política mediada pelos sindicatos

De acordo com Souza Martins, “o novo perfil da classe trabalhadora é o de exclusões cíclicas cada vez mais demoradas, mais espaçadas, do mercado de trabalho” (2002, p. 29), e é justamente essa possibilidade cíclica que lhes permite, de tempos em tempos, serem novamente incluída no mercado de trabalho. Entretanto, essa reinclusão pode muitas vezes, como assinalamos anteriormente, ocorrer economicamente, ainda que de modo precário. Uma dessas formas de inclusão coletiva e precária, ao nosso ver, efetiva-se por meio da terceirização do trabalho associativo, na medida em que as cooperativas de trabalho acabam incluindo economicamente (mas não socialmente) um conjunto significativo de trabalhadores num mercado de trabalho cada vez mais caracterizado pela flexibilidade, pela instabilidade, pela insegurança e pela precariedade.

Em outros termos, tais trabalhadores são reincluídos socialmente segundo a mesma lógica que os excluiu: a lógica do mercado. Em relação a este tipo de trabalhador incluso precariamente no mercado de trabalho, é importante destacar o seguinte:

Ao mesmo tempo, ele já não está mais sob proteção de ninguém (já não está sob dependência pessoal do outro). Ele está sujeito às injunções do mercado. É o mercado invisível e impessoal que regula sua vida. Se é alta a demanda de força de trabalho, seu poder de barganha aumenta e seu poder político aumenta. Se a economia vai mal e há desemprego, sua capacidade de reivindicação e pressão decresce, seu salário cai, sua situação piora, os fatores propriamente de classe de suas necessidades e reivindicações sociais são sobrepujados por urgências de sobrevivência, por necessidades imediatas, por angústias e aflições, por uma vulnerabilidade muito grande em face da força reprodutiva das relações sociais dominantes. (MARTINS, 2002, p. 28).

Outro aspecto a considerar é que essa forma coletiva e precária de inclusão social do trabalhador associado, por meio do trabalho associativo, está relacionada às novas técnicas de gestão da produção e do trabalho implementadas pelas empresas (subcontratação, terceirização, contratos de trabalho temporário, cooperativado, etc.). No caso do trabalhador terceirizado e cooperado, a possibilidade de este ampliar a sua renda está condicionada ao aumento da produtividade e da jornada de trabalho. Em outros termos, podemos afirmar que as novas tecnologias e os novos métodos de gestão adotados nas organizações empresariais, se, de um lado, implicam o aumento da mais-valia relativa por meio da intensificação e potencialização da produtividade do trabalho, utilizando-se cada vez menos de trabalhadores e mais tecnologia, de outro, tais trabalhadores cooperativados e terceirizados se veem condicionados a aumentar ou, mesmo, a manter a sua renda salarial, tendo de ampliar a sua jornada de trabalho, o que resulta no aumento da mais-valia absoluta.

Neste último caso, é importante salientar que o salário do trabalhador cooperativado e terceirizado, mesmo tendo um valor de referência definido pela cooperativa, é variável e está condicionado ao número de horas trabalhadas mensalmente⁹⁹. Portanto, a possibilidade de aumento da renda mensal está condicionada ao aumento do número de horas trabalhadas, sem, contudo, que sejam consideradas como horas-extras de acordo com o que prevê o estatuto jurídico da CLT. Essa é a situação, por exemplo, que envolve muitos trabalhadores precarizados e terceirizados por meio de cooperativas de trabalho, pois a inexistência de um contrato formal de trabalho reduz a proteção social, bem como a renda salarial, na medida em que esses trabalhadores não têm mais os direitos legais que garantem um diferencial de renda (um terço pago sobre o valor das férias, décimo terceiro salário, etc.), bem como outras vantagens associadas ao regime de trabalho formal (horas-extras, férias, licença gestante, etc.).

Dessa forma, a alternativa compensatória para manter ou mesmo evitar as perdas de rendimento impostas pela informalidade, em que se efetivam os contratos de terceirização por meio das cooperativas de trabalho, é aumentar o número de horas trabalhadas. Portanto, essa informalização precarizada, via cooperativas de terceirização da força de trabalho, cria as condições para a ampliação da mais-valia absoluta, por meio da ampliação da jornada de trabalho. Ao mesmo tempo, os novos métodos e tecnologias implantados no interior das

⁹⁹ O rendimento dos trabalhadores cooperados e terceirizados pode em muitos casos ser superior ao dos trabalhadores assalariados com carteira assinada; no entanto, essa possibilidade se efetiva muito mais pela não incidência dos encargos sociais e trabalhistas do que pelo fato de as cooperativas oferecerem rendimentos maiores que os das empresas privadas.

organizações empresariais potencializam a produtividade do trabalho, e, portanto da mais-valia relativa. Logo, o trabalhador cooperativado e terceirizado, ao ser ressocializado pelo trabalho em uma nova condição de flexibilidade e precariedade, acaba contribuindo para a produção e reprodução social da mais-valia (tanto absoluta como relativa), condição fundamental para a realimentação da lógica do capital contemporâneo.

Com já destacamos, os rendimentos dos cooperados podem ser, em muitos casos, superiores, quando comparados com os salários formais dos trabalhadores assalariados, em razão da não incidência dos encargos sociais e trabalhistas. No entanto, a perda das vantagens legais concedidas pelo contrato formal não compensa o aumento da renda dada pela cooperativa. Essa é a opinião da maioria dos trabalhadores cooperativados, que gostariam de retornar à condição de trabalhadores de carteira assinada, mesmo que isso possa significar ganhar menos. A possibilidade de perder a proteção social do Estado, garantida pelo estatuto da CLT, e da proteção política, garantida pelo sindicato que o representa e o defende, significa para o trabalhador cooperado e terceirizado tornar-se um trabalhador desprotegido, marginal, desamparado e, portanto, excluído, condenado às possibilidades oferecidas por um mercado de trabalho flexível e precário. Portanto, na ótica deste trabalhador, essa reinclusão social anômala por meio das cooperativas de trabalho, que lhe permite aparentemente a sua ressocialização por meio do trabalho, não garante mais a sua cidadania, ao contrário, reforça o seu sentimento de exclusão e de desamparo, pois, como afirma Souza Martins:

Há processos sociais excludentes, mas não há exclusões consumadas, definitivas, irremediáveis. Uma sociedade cujo núcleo é a acumulação de capital e cuja contrapartida é a privação social e cultural tende a empurrar “para fora”, a excluir, mas ao mesmo tempo o faz para incluir ainda que de forma degradada, ainda que em condições sociais adversas. O “excluído” é, na melhor das hipóteses, a vivência pessoal de um momento transitório, fugaz ou demorado, de exclusão-integração, de “sair” e “reentrar” no processo de reprodução social. E sair de um jeito e reentrar de outro, pois a sociedade contemporânea é uma sociedade que pede contínua ressocialização de seus membros, contínua reelaboração de suas identidades. (2002, p. 46 – grifo do autor).

E é justamente no contexto das formulações teóricas apresentadas que procuramos explicar em nossa tese de doutorado o papel que muitas cooperativas que terceirizam a força de trabalho acabam assumindo no atual contexto de reestruturação produtiva da economia nacional e mundial, pois o que de fato pudemos constatar em nossa pesquisa é que, em muitas situações, tais organizações associativas acabam se tornando instrumentos de intensificação

da exploração dos trabalhadores e de precarização das suas condições de trabalho. Milhões de trabalhadores, no Brasil e no mundo, estão sendo seduzidos enganosamente pelo discurso ideológico da “cooperação” e da “ajuda mútua”, presentes nas diversas propostas que defendem o trabalho associativo e o trabalhador associado. Ameaçados pelo desemprego estrutural, muitos desses trabalhadores acabam por não ter outra alternativa de garantir o seu sustento a não ser se submetendo a essas novas formas coletivas de reinclusão fundamentadas em relações sociais precárias e marginais.

5.5 Breve caracterização socioeconômica da Região da Produção / RS

Como já especificado no início do nosso trabalho, em termos metodológicos o estudo proposto em nossa tese de doutorado fundamentou-se em uma pesquisa qualitativa multicaso de caráter histórico-organizacional, que foi realizada junto a dez cooperativas de trabalho da chamada Região da Produção do estado do Rio Grande do Sul, já citadas anteriormente. A chamada Região da Produção situa-se no norte do estado, tendo a cidade de Passo Fundo como seu polo regional mais importante. A economia regional está ligada ao dinamismo do setor do agronegócio, sendo, portanto, uma região tradicionalmente produtora de grãos (soja, milho, trigo, cevada e outros produtos primários) e de máquinas e implementos agrícolas. Mais recentemente, agregou-se à matriz produtiva regional a atividade avícola e leiteira, com a instalação de grandes empresas do setor, bem como empresas ligadas à produção de biodiesel. Outro importante aspecto a se considerar em relação à região onde realizamos o nosso estudo é que se caracteriza por uma histórica participação do sistema cooperativista no processo produtivo regional, principalmente pelo importante e estratégico papel das cooperativas agropecuárias.

Na escolha da área geográfica para realizar a pesquisa de campo, levamos em consideração o fato de a região ser considerada vulnerável às oscilações cíclicas do mercado nacional e internacional de *commodities* agrícolas. Os estudos econômicos mais recentes elaborados por pesquisadores da Universidade de Passo Fundo dão conta de que, embora outras atividades ligadas ao setor do agronegócio tenham se desenvolvido na região mais recentemente, como é o caso dos setores avícola, leiteiro e o biodiesel, estas também são suscetíveis à influência dessas oscilações dos mercados. Outro importante setor da economia regional, o metal-mecânico, que está ligado à produção de equipamentos e implementos

agrícolas, também tem sido severamente afetado por essas crises cíclicas. Esse quadro conjuntural, marcado pela volatilidade dos mercados agrícolas nacionais e internacionais, acaba contribuindo para que a região fique vulnerável a crises cíclicas com impactos diretos sobre a sua economia, entre os quais se destaca o problema do endividamento empresarial e pessoal, principalmente das empresas agroindustriais e dos agricultores, o aumento do desemprego e do êxodo rural, a queda na arrecadação tributária dos municípios, comprometendo, dessa forma, a continuidade do crescimento econômico e o desenvolvimento regional.

Essa vulnerabilidade cíclica da economia agrícola da Região da Produção tem contribuído para a estagnação de um conjunto importante de municípios, cujo setor empresarial, ligado principalmente ao setor da agroindústria de grãos e ao setor metal-mecânico, tem buscado alternativas de adequação das suas organizações a essas conjunturas econômicas cíclicas de recessão. Uma das estratégias organizacionais utilizadas pelos empresários da região em estudo tem sido a adoção da prática da terceirização da força de trabalho, por meio das cooperativas de trabalho. Um dos objetivos principais é constituir uma força de trabalho volátil e funcional a esses momentos de crise cíclica, na medida em que tal prática organizacional permite contratar e demitir trabalhadores conforme as oscilações sazonais do mercado agrícola interno e, também, de acordo com o comportamento do mercado internacional de *commodities*, uma vez que uma parte importante da produção agropecuária regional depende das demandas voláteis do comércio agrícola mundial. Portanto, a flexibilidade possibilitada pela prática da terceirização por meio das cooperativas de trabalho permite aos setores produtivos da economia regional reduzir os custos com a contratação e a demissão de trabalhadores, visando, assim, adequar as empresas à volatilidade imposta pelas oscilações cíclicas dos mercados agrícolas interno e externo.

Na mesma medida, o poder público municipal da região considerada também tem recorrido a essa estratégia organizacional, pois a redução da receita tributária, consequência desses momentos conjunturais de recessão econômica regional e as novas exigências jurídico-institucionais impostas aos Municípios pela Lei de Responsabilidade Fiscal têm conduzido a gestão municipal a recorrer à prática da terceirização dos serviços públicos com vistas a adequar os gastos com pessoal às novas determinações jurídico-legais e as crises conjunturais da região. Portanto, é no contexto desse quadro conjuntural que foi observado um crescimento significativo de número de cooperativas de trabalho em vários municípios da Região da

Produção, as quais surgem não apenas em razão da necessidade de se dispor de uma força de trabalho flexível adequada a oscilações sazonais, mas também como uma solução alternativa para o problema do desemprego.

5.6 Estudo comparativo multicaso das cooperativas de trabalho da Região da Produção: a metodologia e as etapas da pesquisa de campo

Considerando, portanto, os fatores delineados no que concerne às características da região analisada, bem como ao processo explicativo do crescimento das cooperativas de trabalho nesta região específica, destacamos que o nosso estudo comparativo multicaso desenvolveu-se por meio de uma pesquisa realizada em dez cooperativas da Região da Produção, citadas no início do nosso trabalho. Como também já foi destacado, as dez cooperativas foram selecionadas de uma amostra não probabilística intencional, tomando como referência os três critérios metodológicos de escolha estabelecidos e em conformidade com a hipótese central norteadora do nosso estudo sociológico.

Quanto às cooperativas pesquisadas, relembramos que das dez inicialmente contatadas apenas quatro continuam funcionando. O período da pesquisa de campo, como já informado, estendeu-se do final de 2006 ao início de 2007. Ao tentar atualizar algumas informações no ano de 2009, descobrimos que seis cooperativas haviam deixado de existir pelos motivos já mencionados no início do nosso estudo.

No que se refere às etapas na nossa pesquisa, destacamos que obedeceu ao seguinte roteiro: num primeiro momento, foi efetuada uma pesquisa bibliográfica e documental referente ao tema da reestruturação produtiva e os novos processos e relações de trabalho, bem como do cooperativismo e suas manifestações contemporâneas. A pesquisa documental também se utilizou de documentos das próprias cooperativas pesquisadas, tais como a ata de constituição da cooperativa e algumas atas das assembleias gerais. Por sua vez, o trabalho de campo para a coleta de dados primários compreendeu a observação direta da organização cooperativa e das condições de trabalho que envolviam os seus trabalhadores associados (etapa exploratória).

Num segundo momento foi encaminhado para cada cooperativa um questionário (Apêndice 6), respondido pelos dirigentes das dez pesquisadas. Em todos os casos pesquisados foi o presidente da cooperativa de trabalho que respondeu ao instrumento. Um

outro questionário específico foi preenchido pelos cooperados, de forma simultânea às entrevistas, perfazendo, dessa forma, um total de cem cooperados respondentes do instrumento (Apêndice 5). É importante salientar que na maioria dos casos os cooperados foram escolhidos e indicados pelo presidente da cooperativa (etapa descritiva).

Como salientado no parágrafo anterior, as entrevistas pessoais com os cooperados (cerca de cem aproximadamente) e com os dirigentes das cooperativas e de entidades cooperativistas (12) aconteceram simultaneamente à aplicação dos questionários. Participaram também da nossa pesquisa outros atores sociais relacionados de alguma forma com a temática abordada em nosso estudo. Assim, foram entrevistados um juiz do trabalho, dois advogados trabalhistas, dois sindicalistas, um fiscal do trabalho, dois professores universitários da área do direito do trabalho e cinco representantes do poder público. As entrevistas foram elaboradas de forma semiestruturada e não diretiva, sendo aplicadas a partir de um conjunto de perguntas abertas (Apêndices 1, 2, 3 e 4). A seleção dos entrevistados ocorreu de forma intencional, uma vez que o interesse foi o de confrontar as opiniões dos diferentes segmentos envolvidos na temática em questão¹⁰⁰.

Como anteriormente salientado, a análise e interpretação dos dados e informações obtidas pela nossa pesquisa de campo, por meio de documentos, questionários e entrevistas, basearam-se a técnica da análise do discurso, cujo objetivo foi destacar a importância dos enunciados discursivos que compõem o discurso associativista para a construção da vida social e econômica da região escolhida para o nosso estudo sociológico.

Salientamos, no que concerne à parte do nosso estudo referente à análise dos resultados, que não citaremos o nome dos dirigentes, dos cooperados, nem, tampouco, dos outros atores sociais que foram entrevistados e que fizeram parte da nossa pesquisa. Essa decisão é resultado da solicitação feita por grande parte dos entrevistados, principalmente dos trabalhadores associados (cooperados), e visa resguardar sua identidade. Por outro lado, algumas cooperativas de trabalho que foram objeto de análise do nosso estudo sociológico no período da pesquisa de campo (2006/2007) não existem mais atualmente, pois fecharam as suas portas por uma série de motivos não devidamente esclarecidos.

De acordo com algumas informações obtidas de maneira informal, algumas dessas cooperativas eram de fato “cooperativas de fachada”, que funcionavam de forma transitória

¹⁰⁰ Adotou-se o critério não aleatório de escolha de dez cooperados por cooperativa pesquisada, totalizando cem cooperados entrevistados. Os 12 dirigentes eram representantes das dez cooperativas pesquisadas e 2 ligados as entidades representativas do cooperativismo estadual. Os outros 13 entrevistados eram atores sociais ligados de alguma forma com a temática estudada.

por um determinado tempo, atendendo aos interesses temporários de empreiteiros-gatos (geralmente falsos dirigentes cooperativistas), empresas (públicas e privadas) e políticos locais. Por conta desses fatos, não destacaremos o nome das cooperativas pesquisadas nesta parte do nosso trabalho nem de seus dirigentes.

5.7 “Quando estar juntos” se torna uma forma coletiva e precária de inclusão social: os resultados da pesquisa

Iremos nesta parte do trabalho apresentar os resultados da sistematização e tabulação dos dados concernentes aos questionários aplicados junto aos cooperados e às cooperativas pesquisadas na Região da Produção do estado do Rio Grande do Sul, bem como as informações obtidas nas entrevistas realizadas com os trabalhadores associados (cooperados), dirigentes de cooperativas e entidades representativas e demais atores sociais que fizeram parte do nosso estudo e que foram já anteriormente destacados.

No que tange ao questionário aplicado junto às cooperativas de trabalho pesquisadas, obtivemos as seguintes informações. Do total das dez cooperativas pesquisadas, apenas seis eram registradas junto à Fetrabalho/RS, sendo todas registradas na Ocergs. Este aspecto é de suma importância, na medida em que o registro legal nas entidades referenciadas constitui-se numa forma de diferenciação em relação a um conjunto de outras cooperativas que proliferam na região e que não procuram proceder aos seus registros junto às entidades representativas do cooperativismo de trabalho estadual. Um dos grandes problemas é que, embora se tenham em torno de 244 cooperativas registradas no estado (com base nas informações obtidas junto à Ocergs em 2008), sabemos que o número de cooperativas de trabalho pode ser muito maior, considerando principalmente aquelas que não estão registradas. Embora o registro seja um requisito importante para a credibilidade institucional da cooperativa junto ao próprio sistema cooperativista, não garante que a cooperativa de trabalho seja idônea e pratique de fato os princípios do cooperativismo e da autogestão, nem que esteja, portanto, desvinculada da possibilidade de práticas ilícitas e de fraudes.

Na opinião de um importante dirigente cooperativista do estado, é importante se ter uma legislação específica para as cooperativas de trabalho de forma que se possam criar mecanismos de normatização e controle mais eficazes referentes à sua constituição e

funcionamento¹⁰¹. A ideia é de que essa nova legislação específica permita o estabelecimento de regramentos legais que estimulem a criação de mais cooperativas de trabalho e que impeçam, ao mesmo tempo, a proliferação das cooperativas de fachada, que acabam contaminando todo o sistema de cooperativismo de trabalho. Uma das ideias é criar por meio dessa legislação um instrumento de certificação dessas cooperativas que possa estabelecer uma diferença entre aquelas que atuam de forma regular e lícitamente e aquelas cooperativas de trabalho que são usadas de forma fraudulenta. Outro objetivo é estabelecer uma relação menos conflituosa com o Ministério Público do Trabalho, pois, na ótica de muitos juízes trabalhistas, as cooperativas de trabalho continuam se constituindo numa forma de exploração e precarização do trabalho. Destacamos abaixo a sua opinião obtida em entrevista:

Todas as cooperativas que quiserem se filiar à Federação terão que passar por essa certificação, por todo esse programa, para ganhar seu registro definitivo de filiada à Fetrabalho. Nós não podemos só criticar e não fazer a nossa parte, e a nossa parte como federação é essa: criar um instrumento de certificação das cooperativas, apontar aquelas que estão atuando de forma equivocada, dando prazos para que se corrijam os erros. Se não quiser corrigir, daí nós encaminhamos aos órgãos competentes. Junto com essa política de certificação que a gente pretende desenvolver aqui, há uma outra do Movimento Nacional de Valorização das Cooperativas de Trabalho. Também apresentamos no Congresso Nacional um projeto de lei que possa dar conta de tudo sobre o mundo cooperativo. Um projeto específico sobre as cooperativas de trabalho. Só que existem muitos *lobbys*. Nós não estamos jogando sozinhos nesse mercado de trabalho. Há os interesses. O Sindicato de Conservação e Limpeza tem jogado muito pesado contra nós. A partir do momento em que nós tivermos uma legislação clara sobre como deve funcionar uma cooperativa de trabalho, eu acho que esse problema, por exemplo, de estar registrado no sistema cooperativista deve ser uma obrigação. A maioria das cooperativas, hoje, não aceita a obrigação de se registrar. Então, nós não temos como ter controle sobre elas. E também porque estar registrado não garante nada, a bem da verdade. O que nós temos é que: pra tu dar o certificado de regularidade da cooperativa, nós pedimos à Ocergs que as cooperativas passem por esse instrumento de certificação, que a situação de toda a cooperativa seja analisada a partir desse instrumento. (Entrevista nº 1, dirigente de entidade cooperativa de representação estadual).

Um dos grandes problemas das entidades representativas do cooperativismo estadual é a proliferação descontrolada dessas cooperativas que terceirizam a força de trabalho. Tanto a Ocergs como a Fetrabalho/RS são entidades de representação social e política do sistema cooperativista sem uma estrutura operacional eficientemente capaz de implementar um

¹⁰¹ O Projeto de Lei nº 7.009/2006, que ainda tramita no Congresso, dispõe sobre a organização e o funcionamento das cooperativas de trabalho e institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – (Pronacoop), tendo por objetivo se constituir em legislação específica que visa estabelecer estes regramentos legais.

processo permanente de auditoria dessas cooperativas de trabalho visando garantir essa certificação criteriosa. Como o registro não é obrigatório, surgem muitas cooperativas desvinculadas deste controle institucional, o que, por sua vez, abre um grande precedente para o surgimento das cooperativas de fachada, as “cooperfraudes” ou “gato cooperativas”. O surgimento dessas cooperativas fraudulentas tem sido objeto de intenso conflito entre o movimento cooperativista e a Justiça do Trabalho do Estado do Rio Grande do Sul, a qual entende que em muitas dessas cooperativas se configura o vínculo empregatício, aparecendo, conforme constata os fiscais do trabalho, os elementos constitutivos desse vínculo entre eles: a subordinação e a continuidade.

Conforme dados levantados em nossa pesquisa no período da coleta dos dados, existiam 4.219 associados ativos nas dez cooperativas pesquisadas, das quais apenas duas apresentavam um número de associados relativamente alto, acima de mil associados; as outras apresentaram um número de cooperados associados que oscilavam num intervalo médio de 120 a 380 cooperados no máximo. Tomando como base os trabalhadores associados ativos que foram pesquisados, observamos que aproximadamente 57% deles eram do sexo masculino, atuando na sua maioria nas empresas agroindustriais da região, e também no setor público, principalmente em serviços ligadas à limpeza de praças, canteiros e outras obras públicas de infraestrutura e outras funções (auxiliares administrativos, serventes, porteiros, motoristas, etc.) Aproximadamente 43% dos trabalhadores associados pesquisados eram mulheres, atuando principalmente no setor de serviços gerais (serventes, telefonistas, recepcionistas, merendeiras, monitoras de creches, auxiliar de enfermagem e outras funções, etc.).

Concernente às especialidades de atuação dos associados, constatamos que, em sua totalidade, as cooperativas pesquisadas eram cooperativas de prestação de serviços gerais, mas que em algumas situações se configuravam na prática como cooperativas de trabalho multiprofissionais¹⁰². Essa diversidade de profissionais existentes na mesma cooperativa (enfermeiros, pedagogos, psicólogos, monitoras de creche, serventes, porteiros, pedreiros,

¹⁰² As cooperativas de trabalho multiprofissionais são organizações associativas que congregam diversos tipos de profissionais cooperados que atuam em diferentes áreas funcionais. Este tipo de cooperativa tem sido alvo de muitas polêmicas, principalmente em razão do fato de não caracterizarem uma identidade profissional comum entre os cooperados (trabalhadores associados). No entendimento de alguns advogados especialistas na área cooperativista, uma cooperativa de trabalho não deve necessariamente ser reduzida a uma identidade profissional. Este pensamento, por sua vez, não é compartilhado por grande parte dos magistrados da Justiça de Trabalho, que entendem ser necessária a definição de uma identidade que caracterize a atuação específica da cooperativa constituída. (DOMINGUES, 2002).

telefonistas, recepcionistas, motoristas, auxiliares administrativos e de enfermagem, entre outros profissionais) em muitas circunstâncias atendia aos interesses mútuos tanto das cooperativas como dos tomadores de serviços (sejam empresas privadas ou o setor público), pois acabava atendendo às várias necessidades de força de trabalho, facilitando, dessa forma, a possibilidade de se constituir apenas um contrato de terceirização que oferece uma multiplicidade de trabalhadores associados.

Em uma das cooperativas pesquisadas havia uma certa homogeneidade dos trabalhadores associados, caracterizada pela prestação de serviços mais direcionada à área da saúde, atuando nestes casos, sobretudo, profissionais da área da enfermagem, visando atender às demandas do setor público nesta área. Outras, no total de sete cooperativas, focavam sua prestação de serviços para as demandas das empresas ligadas ao agronegócio e também às atividades ligadas direta e indiretamente à produção agropecuária. Embora nesta região o nível de mecanização seja alto, com o que, portanto, grande parte da colheita é realizada por meio de máquinas colheitadeiras, algumas atividades ainda se utilizam da força de trabalho direta na operação de algumas etapas do processo de produção agrícola.

Com base no perfil das atividades desenvolvidas por esses trabalhadores associados, verificamos que, em relação aos cooperados pesquisados, cerca de 74% eram de trabalhadores de baixa escolaridade; deste total, 8% são analfabetos; 36% têm o primeiro grau incompleto; 17%, o primeiro grau completo; 13%, o segundo grau incompleto. Ainda, 26% eram trabalhadores de qualificação média e também superior (14% tem o segundo grau completo e apenas 12% graduação universitária). Considerando, portanto, esses percentuais representativos dos trabalhadores associados que foram pesquisados, evidencia-se que as atividades que requerem menor qualificação educacional estão relacionadas a área de serviços gerais (empilhadores, serviços de lavoura, limpeza urbana, jardinagem, serventes, monitoras de creche, merendeiras, telefonistas, recepcionistas, etc.).

Por outro lado, as atividades de caráter mais burocrático e relacionadas às áreas da saúde e educação, que requerem uma formação educacional de nível médio e superior, são compostas predominantemente por auxiliares administrativos e de enfermagem, enfermeiros e outros profissionais (pedagogos, psicólogos, médicos). Estes últimos estão concentrados em atividades ligadas diretamente à prestação de serviços do setor público, que nestes casos exige algum conhecimento, por exemplo, de informática, para o desenvolvimento de atividades administrativas, ou de habilidades específicas, para atender algumas atividades ligadas à área

da saúde e da educação. Os enfermeiros e os auxiliares de enfermagem constituem-se, por exemplo, na força de trabalho preferencial e necessária para atender às necessidades principalmente das equipes dos postos de saúde instaladas em alguns bairros das cidades dos municípios analisados.

Como já salientado, a região considerada para estudo é basicamente dependente das atividades ligadas ao setor do agronegócio, principalmente a produção de grãos e algumas empresas do setor metal-mecânico também ligadas ao setor. A característica de sazonalidade dessas atividades, associada às oscilações dos mercados internos e externos, leva a que as empresas locais precisem de uma força de trabalho que esteja adequada a essas oscilações. Assim, os trabalhadores com menos qualificação e diretamente ligados a essas atividades do agronegócio regional ficam mais suscetíveis a serem os mais afetados pelo desemprego conjuntural e estrutural que caracteriza esta região específica. Já os trabalhadores de qualificação média e superior geralmente estão mais vinculados aos contratos de terceirização com a administração pública, em contratos de caráter mais contínuo; portanto, não sofrem as influências diretas e indiretas das oscilações sazonais. Por isso, tais trabalhadores se encontram numa condição um pouco menos vulnerável diante das instabilidades da economia regional.

No que se refere ao quadro social das cooperativas, considerando o rendimento mensal (retirada de pró-labore) dos cooperativados pesquisados, observamos que, em média, 67% do total dos cooperados possuíam rendimentos que oscilavam de um a dois salários mínimos no máximo. Apenas 33%, em média, correspondiam a trabalhadores associados que recebiam rendimentos superiores a dois salários mínimos, geralmente aqueles cooperados mais qualificados e ligados à área da saúde ou de formações mais específicas, como, por exemplo, pedagogas, técnicas de enfermagem e enfermeiras, psicólogas e, em alguns casos, até assistentes sociais. É importante destacar que as cooperativas de trabalho pesquisadas, de maneira geral, não possuíam funcionários contratados com carteira assinada no regime da CLT, pois os trabalhadores eram orientados a fazerem parte do quadro social associando-se à cooperativa; assim, tornam-se também cooperados ativos, exercendo funções administrativas e operacionais dentro da cooperativa (organização de trabalho associativo). É o que vemos na seguinte afirmação de um presidente de cooperativa:

Primeiramente, nós não temos funcionários. Todos os nossos cooperados são associados, inclusive aqueles que estão na área administrativa da nossa cooperativa. Todas as vezes que um novo associado ingressa na atividade, ele é plenamente esclarecido de quais são seus direitos, quais suas obrigações e seus deveres. Explicamos que ele passa a ser um associado da cooperativa, prestando serviço para determinada prefeitura ou entidade. Ele será registrado junto ao INSS como autônomo. Ele sabe dos seus direitos, tem um seguro em grupo; ele sabe que ele não tem direito a décimo, a fundo de garantia, tanto que hoje de mais de 1000 associados nós tivemos apenas 11 ações trabalhistas durante todo esse período. Isso demonstra que é um baixo índice porque eles estão devidamente esclarecidos. É evidente que nós temos uma faixa bastante homogênea, a grande maioria dos nossos associados é de boa escolaridade. É desde médicos, enfermeiros, auxiliar de enfermagem, agentes comunitários de saúde, psicólogos e engenheiros, etc. (Entrevista nº 2, presidente de cooperativa).

Quanto aos dirigentes cooperativos, em apenas uma cooperativa pesquisada foram fornecidos os valores do seu pró-labore; as demais não forneceram tais valores da equipe diretiva, tampouco foi explicado a fórmula de cálculo utilizada para a definição desses valores. Sabemos, contudo, por fontes informais e comentários efetuados por alguns cooperados entrevistados, que, de modo geral, tais dirigentes ganhavam em média acima de cinco salários mínimos ou mais (salário mínimo de referência do ano de 2006/2007). Esta informação geralmente não é fornecida pelos dirigentes em razão, geralmente, de os valores serem diferenciados e bem acima dos pró-labores médios recebidos por grande parte dos cooperados. Tais diferenças em termos de rendimentos superiores talvez possam explicar por que alguns dirigentes cooperativistas se eternizam na direção da cooperativa, sendo vistos muitas vezes como os “donos” da cooperativa.

Um outro aspecto importante a salientar é que as mudanças organizacionais e tecnológicas que se processam atualmente no mundo empresarial, de forma geral, também são fatores que estão contribuindo para que muitos trabalhadores percam seus empregos na região considerada. Portanto, os trabalhadores mais vulneráveis à problemática do desemprego, como referimos anteriormente, são os de baixa qualificação educacional, que encontram nas cooperativas de trabalho uma alternativa para resolver o problema do emprego, mesmo que isso signifique correr o risco de ser um trabalhador volátil, ou seja, que ora é um trabalhador associado ativo (com emprego), ora se torna um trabalhador associado inativo (sem emprego). Essa instabilidade está associada ao fato de muitos contratos de prestação de serviços serem efetuados por tempo determinado (de acordo com o serviço a ser prestado) e outros serem mais contínuos, portanto não tão afetados pela sazonalidade das atividades econômicas regionais.

É nesse contexto, portanto, da sazonalidade das atividades econômicas ligadas ao agronegócio e da diminuição dos postos de trabalho, que muitos destes trabalhadores acabam não tendo outra alternativa a não ser ingressar nessas cooperativas para obter o seu sustento financeiro, mesmo que de forma temporária e precária. Os trabalhadores ligados às atividades de serviços gerais, que atendem principalmente à demanda do setor público, encontram nessas cooperativas de trabalho uma importante alternativa ao desemprego, pois em muitas situações são esses contratos contínuos de prestação de serviços com o poder público municipal que garantem o emprego em momentos de crise e de recessão cíclica da economia regional.

É importante destacar também que a temporalidade dos contratos de terceirização (contratos por tempo determinado) geralmente visa atender a serviços específicos de curta o média duração, o que conduz a que ocorra uma constante oscilação anual entre os trabalhadores associados ativos (aqueles que estão efetivamente trabalhando) e os trabalhadores associados inativos, que, na sua maioria, são desligados se não houver algum contrato de prestação de serviços. Nesses casos constatamos uma alta rotatividade entre os associados ativos e inativos. No caso das cooperativas estudadas, 57% dos trabalhadores associados pesquisados permaneciam mais tempo trabalhando, ao passo que 43% eram mais vulneráveis a esses contratos temporários de curta duração.

A constatação acima nos permitiu observar que o crescimento dessas cooperativas de trabalho na região não se efetivou em razão do interesse desses trabalhadores nas potencialidades oferecidas pela proposta do trabalho associativo, como uma forma alternativa de geração de emprego e renda, pois este caráter volátil, que se traduzia no fato de se estar trabalhando um tempo e passar outro tempo desligado da cooperativa, conduzia muitos trabalhadores associados julgarem que a cooperativa tinha a obrigação de garantir os seus postos de trabalho por tempo indeterminado, não apenas por empreitadas temporais de curta duração. Esse sentimento de estar frequentemente desempregado (ou temporariamente empregado) é um dos motivos evidentes para que muitos desses trabalhadores percebam tais cooperativas de trabalho apenas como uma solução emergencial, não como uma solução efetiva e segura para garantir o seu sustento financeiro. Tal posicionamento pode ser observado na seguinte opinião:

Trabalhar em cooperativa não é ruim. Só que não é a mesma coisa que trabalhar com carteira assinada onde nós temos todos os direitos. Aqui, dependendo do contrato, nós trabalhamos durante um tempo e às vezes nós ficamos sem trabalho. E isso não é bom pro trabalhador. Não tem direito a férias, décimo, e outros direitos. Quando a gente é desligado da cooperativa, não tem direito a nada. Você sai sem direito algum, com uma mão atrás e outra na frente. É muita insegurança, professor! Eu sei que sem a cooperativa minha vida seria bem pior, mas é que, no fundo, no fundo, a gente quer um pouco de segurança pra poder trabalhar. Quando eu trabalhava com carteira, quando eu tinha alguma coisa pra reclamar – um direito ou alguma coisa que não sabia – eu ia lá no sindicato e eles me orientava. Agora eu não sei nem pra quem reclamar. Eu prefiro ganhar menos trabalhando com carteira do que ganhar mais na cooperativa. A gente se sente sem direito e sem proteção. E depois a diferença no salário não é assim como dizem, tem cooperativa que paga até menos (Entrevista nº 3, trabalhador associado).

É importante lembrar que as crises cíclicas da economia regional, associadas à reestruturação das estratégias empresariais, contribuiu e continua contribuindo para que ocorra, com frequência, uma redução significativa de postos de trabalho, apesar da atração de novos empreendimentos produtivos na região. Muitas empresas urbanas e rurais acabam se inviabilizando em momentos de crises, que estão relacionadas às situações de sazonalidade e volatilidade do mercado interno e do mercado externo de *commodities* agrícolas. Portanto, o desemprego, seja na sua forma conjuntural (cíclica), seja na estrutural, é fator determinante no que se refere ao fenômeno do surgimento dessas cooperativas, que também seguem essa mesma lógica da volatilidade das crises cíclicas regionais, pois surgem por um determinado período e depois desaparecem. Como destacamos anteriormente, das dez cooperativas pesquisadas no período 2006/2007, seis não existem mais; além disso, outras novas cooperativas de trabalho já surgiram em alguns dos municípios pesquisados, ou são oriundas de municípios vizinhos e, até mesmo, de outros estados que fazem limite com a região estudada.

No que tange às formas de organização e atuação dessas cooperativas de trabalho, constatamos que, de forma geral, havia pouca participação no processo democrático de tomada de decisões, pois em poucas delas existiam de forma organizada comitês educativos, núcleos cooperativos ou conselho de representantes (três). As assembleias gerais, que ocorriam anualmente, com pouca participação dos cooperados, eram, segundo os entrevistados, a predominante forma de reunião coletiva para a tomada de decisões. De forma geral, a participação estava mais restrita aos cooperados de maior escolaridade, visto que os de menor escolaridade possuíam dificuldades de participar das assembleias gerais e ordinárias, pelo fato de não se sentirem capazes de entender e opinar sobre o funcionamento

destas reuniões e, também, pelo caráter centralizador como muitos dirigentes conduziam na tomada de decisões dentro da cooperativa.

Em algumas cooperativas de trabalho a estrutura da direção da cooperativa (presidente, vice-presidente, tesoureiro, secretário, superintendente e membros do conselho fiscal) não sofreu nenhuma mudança desde a data de sua constituição, conforme foi verificado em algumas atas de constituição inicial da cooperativa. Isso, de certa forma, demonstra que muitas dessas cooperativas são conduzidas de forma autoritária e centralizadora por uma equipe restrita de dirigentes cooperativos, geralmente prepostos indicados pela presidência da cooperativa, os quais em muitas situações permanecem quase que vitalícios no exercício de suas funções. A falta de participação democrática e de rotatividade entre os dirigentes e gestores cooperativos e o caráter centralizador e autoritário da tomada de decisões são evidências de que tais cooperativas, na sua maioria, não são empresas de trabalho associativo que procuram minimamente desenvolver uma cultura organizacional firmada na prática da autogestão e da gestão democrática. São, geralmente, empresas mercantis transvestidas de cooperativas.

Como já foi salientado, o trabalhador formal contratado com carteira assinada regida pela CLT possui algumas vantagens quando comparado ao trabalhador informal associado. Nesse sentido, visando minimizar em parte essas desvantagens, algumas cooperativas procuram oferecer alguns benefícios compensatórios a seus associados. No que refere aos benefícios sociais e convênios oferecidos pelas cooperativas pesquisadas, observamos o seguinte: que seis das cooperativas pesquisadas ofereciam assistência jurídica aos seus associados; cinco, ofereciam convênios médicos; quatro, vale-transporte; duas, empréstimos aos seus associados. Quase todas ofereciam convênios de parceria com farmácias e supermercados (9). Em relação aos benefícios relacionados a subsídios para a área educacional, verificamos que apenas uma das cooperativas de trabalho oferecia essa vantagem relacionada à capacitação de seus associados.

Em relação à questão da adoção e criação de fundos de benefício aos associados, observou-se que, além do Fundo de Reserva e do Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social (Fates), as cooperativas de trabalho têm estimulado a criação de outros fundos com o objetivo de beneficiar os trabalhadores associados. Entre as respostas obtidas destacou-se a necessidade de se criar em algumas cooperativas um fundo de saúde, de forma a oferecer aos associados uma alternativa de proteção nos momentos em que ficam suscetíveis a situações

que comprometam a sua saúde. Outras sugestões foram dadas em relação a fundo de empréstimos e também propostas em relação a seguro de vida, fundo pós-parto e fundo de férias, visando atender às necessidades dos cooperados.

Embora os dirigentes cooperativos das cooperativas pesquisadas afirmassem desenvolver reuniões e cursos de curta duração visando esclarecer o funcionamento de uma cooperativa de trabalho, percebemos que apenas seis cooperativas realmente desenvolviam programas de formação cooperativista aos seus associados. Esses dados nos levaram a concluir que uma parte significativa do quadro social dessas cooperativas desconhecia completamente os princípios norteadores do cooperativismo e das práticas de funcionamento operacional de uma cooperativa de trabalho. Um dos aspectos que reforçam a nossa constatação é que, ao estabelecermos uma correlação entre o número de assembleias gerais que aconteciam no ano e o número de associados participantes destas, observamos que menos da metade (43%) dos associados pesquisados participaram ativamente deste importante instrumento norteador das decisões gerais tomadas. Ainda em relação ao aspecto da cultura organizacional dessas cooperativas, no que tange às práticas cooperativas e de autogestão é importante destacar que todas as pesquisadas possuíam o Conselho Fiscal, cujas reuniões aconteciam, em média, duas vezes por ano; Conselho de Ética, Conselho Educativo e Conselho Administrativo estavam presentes em poucas cooperativas (apenas em três). Quanto aos rateios (sobras líquidas), constatamos, conforme as declarações dos dirigentes cooperativos, que tal prática acontecia no final do exercício contábil anual da cooperativa.

Tal fato nos conduz a concluir que em muitos casos as decisões são tomadas em conformidade com os interesses do corpo de dirigentes cooperativos, ou seja, estão centralizadas, geralmente, na cúpula diretiva da cooperativa, sem uma participação mais efetiva da maioria dos cooperados. Esse comportamento organizacional, de certa forma, vai de encontro aos princípios da gestão democrática, que se constitui no pilar ideológico da proposta cooperativista, ao mesmo tempo em que cria as condições objetivas para o surgimento de um conjunto de procedimentos irregulares por parte dos dirigentes cooperativistas, os quais, sem uma fiscalização constante do quadro social, podem agir despoticamente. Esses aspectos são muito comuns nas chamadas “cooperativas de fachada” e mesmo naquelas que apresentam um certo grau de organização do seu quadro social e que estão registradas nos órgãos competentes do sistema cooperativista estadual.

Quanto às empresas que mais se utilizavam da contratação da força de trabalho terceirizada das cooperativas de trabalho, na condição de tomadores de serviços, destacamos as empresas privadas ligadas ao setor do agronegócio regional, mas é preciso salientar que no período da pesquisa (e ainda nos dias atuais) tomamos conhecimento de uma expansão significativa de contratos de terceirização com a administração pública¹⁰³. Em relação ao nosso estudo multicaso comparativo, constatamos que todas as cooperativas pesquisadas tinham em algum momento da sua gestão contratos de prestação de serviços firmados com a administração pública, sendo as funções mais solicitadas as relacionadas às atividades de serviços gerais (serventes de limpeza, porteiros, monitores, motoristas, merendeiras, telefonistas, recepcionistas), bem como auxiliares administrativos e de enfermagem, entre outros profissionais.

É importante destacar algumas peculiaridades que caracterizam muitas situações envolvendo a prática da terceirização entre as cooperativas de trabalho e a administração pública. O estudo de Teixeira Júnior e Ciotti (2003) é profundamente esclarecedor dos dilemas, conflitos e desafios que suscitam esses contratos de terceirização, pois a necessidade do setor público de contratar a prestação de serviços para atender às demandas públicas com custos menores, considerando o desejo de diminuir os gastos com pessoal, conduz a que em muitas situações os gestores públicos não se sintam estimulados a realizar concursos públicos para prover as necessidades de força de trabalho, especialmente para repor funcionários que se aposentam ou preenchem funções públicas de menor qualificação.

Por outro lado, sabemos que em muitas situações essas cooperativas podem ser utilizadas como verdadeiros currais eleitorais, há medida em que estão de alguma forma vinculadas aos interesses eleitorais de grupos políticos que usam a organização cooperativa para obter votos em troca de uma oportunidade de trabalho. Embora não tenhamos constatado a existência desses fatos ilícitos nas cooperativas pesquisadas, alguns comentários feitos por ex-cooperados e cooperados inativos apontaram a existência de tais práticas. Especialmente, é o caso de, por ocasião da pesquisa de campo, uma determinada cooperativa pesquisada ter sido referida por alguns ex-cooperados como sendo de “propriedade” de um político ligado à base governista, ou de outras serem organizadas e usadas com fins eleitoreiros, para empregar amigos, parentes e apadrinhados políticos.

¹⁰³ Sobre a participação das cooperativas em procedimentos licitatórios envolvendo as empresas da administração pública é importante destacar as discussões e conclusões apresentadas no estudo de Teixeira Júnior e Ciotti (2003).

Muitas pessoas comentam na cidade de que o presidente da cooperativa é muito amigo do prefeito, é que ele só contrata pela Prefeitura conforme a lista do prefeito e dos vereadores. Eles mandam uma lista pra cooperativa com os nomes que eles querem. Só os que fizeram campanha. São tudo apadrinhado! Então esta cooperativa foi criada para atender os contratos da Prefeitura. Tem muito CC que é contratado pela cooperativa. São os políticos que mandam na cooperativa. Quando a gente vai pedir algum trabalho lá na Câmara dos Vereadores, elas mandam a gente procurar o fulano lá da cooperativa pra ver se tem vaga de trabalho. (Entrevistado, nº 4, ex-trabalhador associado).

Quanto ao questionário aplicado aos cooperados, obtivemos algumas informações significativas e que, de certa forma, retratam em parte a realidade das experiências vivenciadas pelos trabalhadores associados. Essas vivências refletem as diversas formas como eles encaram e compreendem o processo de terceirização por meio das cooperativas de trabalho. Pelo manuseio e leitura de algumas poucas atas de constituição dessas cooperativas, as quais nos foram fornecidas pelos dirigentes cooperativistas, podemos perceber que a motivação principal para a sua constituição estava na possibilidade alternativa de criar uma solução para o grave problema do desemprego nos municípios. No entanto, outros motivos também foram apresentados, tais como a possibilidade de se criarem programas de geração de emprego e renda para jovens e adultos no âmbito de algumas políticas públicas municipais e a redução de custos para as empresas com a possibilidade de contratação de de força de trabalho terceirizada.

Como já anteriormente destacado, no que se refere à distribuição por sexos dos trabalhadores das cooperativas de trabalho pesquisadas, observamos que os trabalhadores do sexo masculino estão em maior número, comparativamente aos do sexo feminino. Isso se deve, talvez, às particularidades das funções solicitadas em grande parte nos contratos de terceirização, pois a força braçal e determinadas habilidades marcadas pelas diferenças de gênero acabam determinando o acesso à oportunidade de emprego.

No que se refere à questão da faixa etária, verificamos que 32% dos trabalhadores associados ativos pesquisados tinham idade entre 18 a 29 anos; 45%, de 30 a 39 anos; 17%, entre 40 e 49 anos, e 6%, na faixa acima de 50 anos. Nesse sentido, percebemos que a maioria dos trabalhadores associados dessas cooperativas de trabalho estão representados por adultos no segmento etário entre 30 a 49 anos. Tal fato pode significar que os trabalhadores acima dos trinta anos e que possuem, como já foi constatado, baixa escolaridade estão mais vulneráveis a perder seus empregos formais, obrigando-se a buscar no trabalho associativo oferecido

pelas cooperativas que terceirizam a força de trabalho uma alternativa à problemática do desemprego à qual estão submetidos.

Quanto ao tempo em que os cooperados estão associados nas cooperativas, conforme as respostas dos trabalhadores associados, observamos, de forma geral, que, em média, 59% dos entrevistados estavam na cooperativa há menos de três anos os outros restantes estavam na cooperativa a mais de três anos. Um fato importante a destacar é que muitas dessas cooperativas surgiram no final da década de 1990 e início da de 2000, o que demonstra que isso ocorreu na região como resultado, nesse período, do aumento do desemprego e das mudanças organizacionais e tecnológicas que se processavam no âmbito da reestruturação produtiva da economia brasileira em razão da abertura econômica e da globalização.

Como já destacado, as cooperativas de trabalho pesquisadas caracterizavam-se por serem, na prática, cooperativas de trabalho multiprofissionais, embora não fossem assim constituídas formalmente, tampouco consideradas pelos trabalhadores associados e seus dirigentes cooperativistas. Numa análise das informações fornecidas pelos cooperados entrevistados verificamos que 26% exerciam a função de auxiliar administrativo; 7% eram telefonistas e recepcionistas; 43% efetuavam serviços gerais; 13%, funções de supervisão e gerência e 11%, como auxiliar de enfermagem. Embora houvesse outras funções exercidas por profissionais (auxiliares de enfermagem, enfermeiros, pedagogos, psicólogos, entre outros profissionais) já destacados anteriormente, estes eram pouco representativos em termos percentuais quando comparados com aqueles funções exercidas em maior número.

Procedendo a um cruzamento das informações fornecidas pelos cooperados entrevistados em seu questionário específico (Apêndice 5) e das respostas dadas pelos dirigentes cooperativistas ao questionário correspondente (Apêndice 6), mostra-se evidente a relação existente entre as funções exercidas de maior predominância (serviços gerais) e a baixa escolaridade, conseqüentemente, também com os menores rendimentos mensais (pró-labores). Em relação aos rendimentos mensais, observamos que 67% dos entrevistados recebiam, em média, pró-labores que variavam em torno de um a dois salários mínimos e que apenas 33% recebiam acima de dois salários mínimos. É importante destacar que, de maneira geral, os pró-labores pagos em muitos casos são um pouco superiores aos salários médios da região no que tange ao exercício das mesmas funções laborativas em empregos formais.

Outro aspecto a salientar é que os rendimentos dos cooperados são muito variados e são estabelecidos conforme as funções que desempenham, a qualificação que possuem e de

acordo com os valores definidos nos contratos de prestação de serviços a que estão vinculados, de tal modo que tais valores podem variar de um contrato para o outro. Em muitos casos, os trabalhadores associados podem ficar sem receber qualquer rendimento durante alguns períodos do ano, pois dependem do tempo estabelecido (contratos temporários) e da continuidade dos contratos de prestação de serviços terceirizados.

Quanto à relativa superioridade dos valores dos rendimentos pagos aos trabalhadores das cooperativas de trabalho, quando comparados aos dos trabalhadores formais que exercem as mesmas funções e possuem as mesmas qualificações, é necessário destacar que ocorre pelo fato de a terceirização do trabalho associativo (cooperativado) possibilitar a redução dos custos com a força de trabalho por conta da inexistência das despesas dos encargos sociais e trabalhistas, possibilitando, assim, que a remuneração dos trabalhadores associados (cooperados) seja um pouco superior à dos seus pares no mercado formal de trabalho.

Conforme já destacado anteriormente no que tange à escolaridade, os cruzamentos de informações nos permitiram concluir (ao tomarmos como referência as respostas dos cooperados e dirigentes pesquisados) que, aproximadamente, 74% dos cooperados possuem baixa escolaridade, tendo, em sua maioria, o segundo grau incompleto e exercendo, geralmente, funções de serviços gerais; outros 26%, aproximadamente, possuíam qualificação de nível médio e superior, exercendo atividades ligadas a funções de ordem administrativa ou da área da saúde. Quanto ao percentual referente ao nível universitário (12% dos pesquisados), é importante salientar que muitas dessas cooperativas prestam serviços terceirizados para o setor público municipal, principalmente para atender às necessidades de força de trabalho das áreas da educação, assistência social e saúde, o que, de certa forma, explica a utilização eventual de profissionais mais qualificados, tais como pedagogos, psicólogos, assistentes sociais e enfermeiros e, em alguns casos, até médicos.

Na questão referente à carga horária média de trabalho durante a semana, os dados obtidos apresentaram a seguinte distribuição: 5% dos cooperados entrevistados trabalhavam menos de 20 horas semanais; 14%, de 20 a 30 horas semanais; 46%, de 30 a 40 horas semanais; 35%, mais de 40 horas semanais. Quanto a esse aspecto, é importante salientar que os rendimentos pagos aos cooperados (pró-labores) estão diretamente relacionados ao número de horas trabalhadas, sendo esse um fator a determinar um rendimento muitas vezes variável ao longo do ano, uma vez que os contratos de terceirização se efetivavam em determinados casos por um tempo determinado (contratos temporários), o que conduzia muitos

trabalhadores associados a vivenciarem a realidade de serem ora cooperados ativos, ora inativos. Assim, vivenciavam de tempos em tempos a triste situação de estarem sem um emprego e, conseqüentemente, sem uma renda para se manter a si e a sua família. Essa vulnerabilidade foi identificado com um dos fatores que conduziam muitos desses trabalhadores a utilizarem a cooperativa apenas como uma alternativa temporária, uma forma de “bico”, para os momentos de desemprego, visto que a maioria desejava (75% dos entrevistados, aproximadamente) retornar ao mercado formal para trabalhar com carteira assinada e, assim, conquistar novamente os seus direitos de proteção social garantidos na CLT.

Em relação ao local de trabalho onde tais cooperados exerciam as suas atividades laborais, ficou constatado que os trabalhadores associados pesquisados, na sua maioria (45%), trabalhavam diretamente em empresas públicas (serviços terceirizados juntos aos órgãos das prefeituras municipais); 33% atuavam em empresas particulares (este percentual aumentava principalmente nos períodos de safra) e 22%, nas próprias cooperativas, exercendo funções administrativas. Como anteriormente comentado, a importância da utilização dos serviços cooperativados terceirizados pelo setor público municipal da região está, de certa forma, relacionada à estratégia de reduzir custos no que tange às despesas públicas com a contratação de pessoal.

Os cooperados pesquisados, quando indagados sobre como souberam da existência da cooperativa no município, responderam o seguinte: 78% disseram que fora por outros cooperados; 5%, pelo rádio; 4% por meio de jornais; 3%, pela televisão e 3%, por meio de impresso de divulgação; ainda, 7% alegaram outras formas. Esses percentuais evidenciam que as estratégias de divulgação publicitária das cooperativas com o intuito de atrair novos trabalhadores para se associarem a elas ainda são muito incipientes do ponto de vista de uma gestão de *marketing* mais moderna e atualizada aos novos tempos de mudanças organizacionais. O sistema tradicional da informação, de “boca a boca”, ainda continua sendo o mais utilizado pelos trabalhadores associados como forma de acesso ao trabalho associado junto às cooperativas de trabalho da região estudada.

Quanto ao grau de atuação e percepção dos trabalhadores cooperativados e terceirizados, observamos, de acordo com as respostas dadas em nossa pesquisa, que, quanto ao grau de satisfação na condição de associado de uma cooperativa de trabalho, 33% estão muito satisfeitos com a sua condição de trabalhador associado; 48%, satisfeitos e 18%, pouco

satisfeitos; apenas 1% respondeu que estava insatisfeito. Entretanto, apesar de as respostas dadas nos questionários apontarem para um grau relativamente alto de satisfação, sabemos que nem sempre tais afirmações favoráveis ao sistema cooperativista de trabalho refletem de fato a realidade, pois o temor de perderem os seus empregos e de serem desligados da cooperativa pode conduzir a que as respostas sejam, de certa forma, induzidas por esse temor. No caso do nosso estudo, como os cooperados foram encaminhados para as entrevistas segundo as escolhas dos dirigentes cooperativistas, é bem provável que tenham sido orientados a responder positivamente, quando, na realidade, o que se evidencia é uma profunda insatisfação generalizada com as condições de trabalho nestas cooperativas.

Essas considerações de caráter subjetivo, embora não sejam captadas de forma clara e explícita nas respostas objetivas dadas nos questionários, aparecem com mais transparência nas entrevistas, pois nas entrelinhas das falas (discursos) dos trabalhadores cooperados podemos perceber a sua insatisfação por vivenciarem constantes situações de vulnerabilidade, por conta de não terem os mesmos direitos e condições de trabalho dos trabalhadores formais de carteira assinada e protegidos socialmente pela CLT. O caráter temporário de muitos dos contratos de prestação de serviços, que conduz muitos desses trabalhadores a vivenciarem constantes situações de instabilidade e desamparo, expressa na prática uma das faces dessa vulnerabilidade e precariedade a que estão submetidos muitos desses associados a cooperativas que intermedeiam a força de trabalho por meio de contratos de terceirização. É o que podemos constatar na seguinte afirmação de um dos cooperados entrevistados:

Eu estou trabalhando na cooperativa porque eu não tenho outra opção melhor. A gente se sujeita a trabalhar na cooperativa porque tem que sustentar a família. Não apenas eu penso assim, muitos dos meus colegas, aqui da cooperativa, pensam assim também. A gente não fala abertamente porque podemos ser desligado da cooperativa. A grande maioria que trabalha aqui deseja mesmo é trabalhar de novo com carteira assinada com todos os direitos. A gente diz que a cooperativa é boa porque na hora do desemprego é a única saída que a gente tem. Mas eu não quero viver trabalhando a minha vida toda em cooperativa. (Entrevista nº 5 , cooperado).

Essa constatação, em certa medida, também reflete que muitos cooperados desconhecem os aspectos legais e operacionais que regem as suas condições de trabalho no sistema cooperativo de trabalho, principalmente aquele que de forma específica intermedeia a força de trabalho por meio da terceirização. Muitos desses trabalhadores associados não estão devidamente adaptados às novas “formas” de trabalho, distintas daquela fundamentada no

regime de trabalho formal regido pela legislação trabalhista (CLT). Tal fato se comprova quando se observa que muitos cooperados de forma equivocada, e até certo ponto injusta, encaminham para a Justiça do Trabalho a resolução dos seus conflitos com a cooperativa a que pertencem, acusando-as de exploração.

Muitas situações identificadas nas entrevistas e nos contatos informais com os cooperados ativos e alguns inativos, e também com ex-cooperados, que retornaram ao mercado de trabalho formal, evidenciaram que muitos cooperados de fato não compreendiam o funcionamento do sistema cooperativista no que concerne aos seus princípios doutrinários e a sua operacionalidade social e administrativa. Os conceitos de “autogestão” e as afirmações de que são “coproprietários” ou “donos do seu próprio empreendimento” continuam sendo categorias conceituais e discursivas muito distantes da compreensão e da prática laboral de grande parte dos trabalhadores cooperativados. Para esses, tais termos são apenas “chavões” de um discurso que, na prática, não reflete de fato o que eles pensam e sentem, pois, na realidade, o sentimento que efetivamente impera é de que eles estão sendo excluídos dos seus mais legítimos direitos sociais e trabalhistas.

Outro aspecto salientado em nossa pesquisa de campo é que, além das atividades desenvolvidas nas cooperativas, vários trabalhadores associados exerciam outras atividades para complementar a sua renda familiar, ou seja, 69% não exerciam outras atividades, e 31% possuíam. Esse comportamento reflete, em certa medida, a necessidade de se buscarem outras formas de obtenção de rendas complementares diante da impossibilidade de a renda obtida com o trabalho associativo atender às necessidades essenciais do núcleo familiar. Em outras situações observamos que muitos trabalhadores aposentados utilizavam-se das oportunidades oferecidas pelas cooperativas de trabalho para obter uma renda complementar e, dessa forma, ampliar a sua renda familiar.

Talvez o aspecto que mais evidencie que a opção pelo trabalho associativo das cooperativas de trabalho não tenha sido assimilado e aceito naturalmente como uma alternativa viável para se resolver a questão da empregabilidade nos dias de hoje, visto que que, ao serem indagados a respeito de se gostariam de retornar novamente ao trabalho formal com carteira assinada, 75% terem responderam que sim. Os motivos que conduzem a esse desejo estão, de certa forma, predominantemente relacionados à possibilidade de voltarem a ser protegidos socialmente pelos direitos trabalhistas, isto é, recuperarem as vantagens que o regime da CLT garante, entre as quais se destacam o direito à licença maternidade e

paternidade, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, multa sobre o FGTS em caso de dispensa do funcionário, aviso prévio indenizado, décimo terceiro salário, férias e, especialmente, o direito ao seguro desemprego em caso de demissão.

Neste último caso, a possibilidade de perder o emprego (ser desligado da cooperativa com o fim do contrato de prestação de serviço) e não ter direito a nenhum valor monetário que permita uma certa sustentabilidade financeira por um determinado período de tempo são exemplos que evidenciam o quanto importante é para maioria desses trabalhadores retornarem ao mercado de trabalho formal, no qual eles se sentem reconhecidos, respeitados e protegidos como cidadãos. Em outras palavras, a cidadania só é garantida, na ótica desses trabalhadores associados e terceirizados, quando os direitos sociais e trabalhistas garantidos na CLT, por exemplo, lhes fornecem amparo e proteção social diante de um novo e precário mundo do trabalho, caracterizado cada vez mais pela instabilidade, pela insegurança e pelo aumento da exploração do trabalho humano.

Outro aspecto a reforçar as afirmações acima está no fato de que, quando indagados sobre as motivações que os conduziram a optar pelo regime de trabalho cooperativado (trabalho associativo), 37% dos entrevistados responderam por estarem desempregados e não haver outra opção melhor; 24%, por não conseguirem trabalho com carteira assinada; 16%, porque na cooperativa a renda é maior; 6%, porque a cooperativa oferecia vantagens que as empresas particulares não ofereciam e 17%, porque acreditam no cooperativismo como uma forma alternativa de beneficiar os trabalhadores. Com base nas informações colhidas junto aos trabalhadores pesquisados, podemos afirmar que grande parte dos cooperados optou pelo sistema de trabalho associado (cooperativado) porque não encontrou no mercado de trabalho formal os postos de trabalho que almejava, ou seja, para muitos desses trabalhadores as cooperativas de trabalho se constituem, na maioria das vezes, em uma alternativa passageira para enfrentar as situações relacionados ao problema do desemprego.

No âmbito da gestão democrática e das práticas de autogestão vivenciadas no cotidiano das cooperativas de trabalho, principalmente no que concerne à atuação dos cooperados nas decisões tomadas pela cooperativa, as respostas dadas pelos trabalhadores pesquisados nos permitiram compreender o seguinte: 41% definiram-se como associados que participam ativamente das decisões tomadas pela cooperativa; 29% percebiam-se como empregados, que deveriam cumprir ordens dos dirigentes cooperativistas; 18%, como um associado que não participa das decisões tomadas e 12% não compreendem o funcionamento

das cooperativas de trabalho. Apesar de esses números percentuais apresentarem um quadro que demonstra uma aparente prática de gestão democrática nos processos decisórios, o que percebemos de fato é que em algumas das cooperativas pesquisadas a tomada de decisões seguia apenas o simbolismo ritualístico da participação coletiva exigido nas assembleias gerais ou ordinárias, pois, na realidade, muitas decisões eram tomadas de forma centralizadora pela cúpula diretiva, sendo apenas referendada pela assembleia geral.

No caso da apresentação dos demonstrativos contábeis, por exemplo, é muito comum que os cooperados aprovem os resultados apresentados muito mais em razão da opinião dos dirigentes cooperativos do que do conhecimento que possuem no que concerne à análise e interpretação dos resultados contábeis e financeiros da cooperativa. É importante ressaltar que este tipo de comportamento é muito comum em quase todos os ramos do cooperativismo brasileiro, não apenas uma particularidade excêntrica do ramo cooperativista de trabalho.

Ainda em relação aos aspectos relacionados às práticas democráticas de autogestão vivenciadas nas cooperativas de trabalho estudadas, observamos que o desligamento dos associados (exclusão do associado da cooperativa) do quadro social era efetuada em 74% das respostas por uma pessoa, geralmente identificada pelo chefe/administrador imediato ou pela cúpula diretiva (direção ou mesmo o presidente da cooperativa), ao passo que 26% responderam que o Conselho de Administração é que tomava as decisões de desligamento. Quanto à escolha eletiva dos dirigentes cooperativistas, percebemos, de acordo com as respostas fornecidas pelos trabalhadores pesquisados, que 91% eram escolhidos por meio de assembleias, podendo qualquer cooperado se candidatar; 3% afirmaram que tais dirigentes não são eleitos por meio de assembleias, porém são cooperados, e 6% dos pesquisados são profissionais contratados, não sendo cooperados.

Em relação aos rendimentos dos administradores (dirigentes cooperativistas), constatamos que, de forma geral, considerando as respostas dadas pelos trabalhadores pesquisados, 65% indicaram que os pró-labores dos dirigentes eram decididos pelos próprios administradores e 35%, que os pró-labores dos dirigentes eram decididos em assembleias gerais de forma coletiva, democrática e transparente. Por outro lado, quanto à decisão dos rendimentos dos pró-labores dos cooperados, a maioria (cerca de 85% dos entrevistados) afirmou que os valores foram decididos pelos dirigentes e que quando chegavam à cooperativa, os valores dos rendimentos já estavam definidos conforme estabelecido nos contratos de prestação de serviços. A mesma lógica se seguia (embora com valores

percentuais diferentes) no que se refere à distribuição das tarefas, funções e cargos dentro da cooperativa. Como já foi salientado, é muito comum nas cooperativas, de forma geral (isso não ocorre apenas no ramo de trabalho), que uma certa cúpula diretiva distribua os cargos de comando hierárquico na gestão da organização cooperativa, bem como defina os rendimentos dos associados de acordo com os interesses do grupo que está no exercício do poder.

Em resumo, esse conjunto de informações obtidas junto aos trabalhadores cooperativados que foram pesquisados fornecemos elementos para inferir algumas conclusões. De forma geral, a gestão organizacional dessas cooperativas de trabalho não se efetiva de forma participativa, baseada nos princípios doutrinários do cooperativismo, destacando-se entre estes os princípios da autogestão e da gestão democrática. Embora haja um discurso cooperativista dentro das organizações cooperativas que tenta fortalecer estes princípios, na prática o que ocorre de fato, de acordo com os sentimentos externalizados de muitos dos cooperados em suas falas, é que são apenas alguns poucos (cúpula diretiva) que acabam decidindo por todos os associados. Uma das hipóteses levantadas para tal comportamento centralizador e antidemocrático é que talvez o baixo nível de escolaridade de grande parte dos cooperados seja um fator a contribuir e explicar a baixa participação dos trabalhadores associados nos processos decisórios das cooperativas.

No que se refere às questões relacionadas com a capacitação educacional e profissional dos cooperados, observamos que não existe uma preocupação maior por parte dos dirigentes dessas cooperativas na qualificação dos seus associados. Conforme as respostas dadas pelos trabalhadores pesquisados, 76% dos cooperados não tinham realizado nenhum curso de capacitação ou mesmo treinamento específico. Isso evidencia claramente que não havia por parte dos dirigentes das cooperativas muito interesse em destinar recursos financeiros da cooperativa à capacitação dos cooperados com o intuito de oferecer às empresas tomadoras de serviços uma força de trabalho mais qualificada.

Em algumas situações, constatamos que os treinamentos para aperfeiçoamento das tarefas a serem executadas eram dados nos próprios locais de trabalho (24% dos trabalhadores pesquisados) pelas empresas contratantes. Nesses casos, destaca-se principalmente o papel do setor público, que, em razão da necessidade de qualificar melhor o atendimento dos serviços públicos, desenvolve algumas iniciativas de capacitação desses trabalhadores cooperativados e terceirizados, os quais podem ocorrer, em algumas situações, junto com a capacitação dos servidores públicos concursados.

Com relação aos benefícios sociais e convênios oferecidos pelas cooperativas de trabalho de forma a beneficiar os seus trabalhadores associados, destacamos os convênios médicos e odontológicos (apenas três das cooperativas pesquisadas não ofereciam esses serviços conveniados); no que se refere ao oferecimento de convênios com farmácias, supermercados e outras lojas comerciais, verificamos que todas as cooperativas pesquisadas ofereciam tais vantagens. Quanto ao vale-transporte, apenas seis das cooperativas o ofereciam aos seus cooperados, embora descontem o valor integral nos rendimentos a serem pagos no final do mês. Foi constatado que nenhuma das cooperativas pesquisadas oferecia aos seus cooperados vales-refeição. No que concerne aos benefícios e convênios oferecidos pelas cooperativas, é importante destacar que os cooperados percebiam essas vantagens adicionais como compensatórias, comparativamente à supressão das vantagens que teriam se trabalhassem em empresas mercantis com contratos formais regidos pela CLT. Salientamos que um conjunto importante de empresas privadas da região considerada, com exceção das grandes empresas mercantis, não oferece tais vantagens adicionais, o que, de certa forma, para alguns trabalhadores cooperativados, era visto como um fator diferencial oferecido pelas empresas cooperativas.

Quanto à percepção dos cooperados no que se refere ao sistema cooperativista de trabalho ser uma forma de exploração da classe trabalhadora, os trabalhadores associados que participaram da pesquisa responderam da seguinte forma: 10% concordaram plenamente; 61% discordaram plenamente; 11% são indiferentes e 18% afirmaram não terem condições de opinar. Como já salientamos anteriormente, embora essas respostas e os percentuais correspondentes obtidos por meio dos questionários, que foram aplicados, demonstrem que uma parte importante desses trabalhadores não percebem o sistema cooperativista de trabalho como uma forma de exploração do trabalho associativo, tais afirmações a nosso ver não refletem a realidade, pois o que fica evidente na maior parte das vezes em seus discursos é o desejo de retornarem ao mercado de trabalho formal com carteira assinada.

Os graus de satisfação acima descritos em comparação aos discursos verbalizados escondem de fato uma grande contradição, pois em muitas situações o que se observa é o desejo de grande parte destes trabalhadores cooperativados de terem de fato melhores condições de trabalho que lhes garantam principalmente a manutenção dos seus direitos sociais. Portanto, para esses trabalhadores associados é importante que as cooperativas busquem constituir formas de compensação por meio da criação de diversos fundos

específicos (saúde, educação e 13º pró-labore), bem como outros benefícios que lhes garantam de fato as mesmas condições de trabalho, se não iguais, pelo menos mais próximas da realidade dos trabalhadores formais de carteira assinada e protegidos pela CLT. A afirmação seguinte de um cooperado reflete bem esta situação:

As cooperativas de trabalho são na realidade um quebra-galho na hora que a gente tá desempregado. O maior problema é que a gente trabalha muito e não tem direito a nada. É muita insegurança. A gente não tem certeza por quanto tempo a gente vai ficar empregado. Tudo depende dos contratos com as empresas. Outra coisa ruim é que quando a gente é desligado da cooperativa a gente não tem direito a nada. Não tem décimo, férias, fundo de garantia e outros direitos, e também a gente não tem direito a pedir o seguro-desemprego porque a gente é cooperado. Se nós tivesse os mesmos direitos do trabalhador de carteira assinada a cooperativa seria uma coisa boa pro trabalhador. A grande maioria, embora não fale, faz da cooperativa um bico, pois o que nós queremos mesmo é voltar a trabalhar com carteira assinada com todos os direitos da CLT. (Entrevistado nº 6, cooperado).

As entrevistas realizadas segundo os roteiros de perguntas especificadas nos Apêndices 1, 2 e 3 possibilitaram a compreensão do significado de muitos dos elementos enunciativos constitutivos dos vários discursos envolvendo os diversos atores sociais que participaram do nosso estudo sobre as cooperativas de trabalho da Região da Produção do estado do Rio Grande do Sul. É preciso destacar que os cooperados, dirigentes cooperativistas, sindicalistas, juízes do trabalho, advogados e outros atores sociais envolvidos, por meio dos seus discursos, ofereceram uma riqueza importante de percepções e compreensões que nos permitiram analisar sociologicamente as possibilidades e as contradições que envolvem atualmente o trabalhador associado e o trabalho associativo no contexto dos desafios e ameaças que se apresentam para o “novo” e precário mundo do trabalho que se configura na contemporaneidade.

Quando questionamos sobre o fato de as cooperativas de trabalho se apresentarem como uma alternativa de geração de emprego e renda diante do quadro de desemprego, os dirigentes cooperativistas entrevistados foram unânimes em defender a alternativa cooperativista como uma das soluções mais significativas e importantes para resolver o problema do desemprego nos dias atuais, principalmente para um grupo de trabalhadores que sofrem atualmente uma série de restrições e discriminações no mercado formal. Conforme um importante dirigente de uma entidade representativa do cooperativismo estadual, as cooperativas de trabalho são importantes instrumentos de inclusão social, pois

[...] cada vez existem mais exigências pra tu conseguir um vaga no mercado. Hoje nós já temos licitações que já trazem expresso que pessoas acima de quarenta anos não podem participar de uma empresa pública. Até pra ser um segurança, um vigia ou um porteiro, passou dos quarenta anos começa a discriminação. O que acontece: essa pessoa, que nesse sistema fica marginalizada, sozinha, não tem força para buscar um posto de trabalho, conseguir a sua reintegração à sociedade e voltar a ter autoestima. Mas a partir do momento em que ela se junta com três, quatro, cinco, um grupo de pessoas, ela tem a força necessária pra se organizar e negociar a sua força de trabalho. Então, qual a grande importância, a grande força disso? É justamente a união do grupo em busca daquele trabalho, que, se ele for buscar da forma como temos hoje, ele está proibido, ele não tem chance. Nós encontramos hoje cooperativas tremendamente profissionalizadas, com uma estrutura de profissionais altamente capacitados. Nós também encontramos cooperativas formadas por deficientes físicos, por deficientes visuais, deficiente mentais, portadores de HIV, pessoas em regime semiaberto de penitenciária, pessoas que, quando entram na cooperativa, são analfabetos ou semianalfabetos, que com essa junção das forças conseguem se alfabetizar, conseguem espaço para poder produzir, pra poder trabalhar. Então, isso é um diferencial. (Entrevistado nº 7, dirigente de uma entidade cooperativa estadual).

Outros relatos de alguns dos dirigentes cooperativistas pesquisados reforçam essa convicção de que as cooperativas de trabalho possuem um importante papel social no sentido de proporcionar emprego para os trabalhadores marginalizados e desempregados. As mudanças no mercado de trabalho, as inovações tecnológicas, a globalização, dentre outros fatores, constituem-se basicamente nas razões explicativas, na ótica de vários dirigentes, do papel estratégico das cooperativas de trabalho como alternativa ao desafio do desemprego. Vejamos o que afirmam alguns dirigentes cooperativistas e um advogado especialista em direito cooperativo que também é assessor jurídico das cooperativas de trabalho na região estudada:

Eu não vejo outra alternativa viável hoje no mercado para gerar emprego de renda a não ser cooperativa de trabalho. Não existe. Não to vendo outra alternativa a não ser as cooperativas de trabalho. Por quê? Porque é um sistema que deu certo ao longo dos anos tanto em países desenvolvidos quanto em países subdesenvolvidos. É um exemplo claro da nossa cooperativa. Hoje a nossa cooperativa tem a felicidade de ter 1705 pessoas gerando emprego e renda nas suas localidades. Eu não vejo alternativa melhor do que essa hoje, até porque a pessoa sai de um sistema que fica marginalizado, um sistema de fora do mercado de trabalho e entra para um sistema de mercado de trabalho se requalifica porque a nossa cooperativa tem um departamento especializado nessa atividade e executa essas ações com muita propriedade. Eu não vejo outra, sinceramente, não vejo outra alternativa mais viável hoje no mercado para geração de emprego e renda do que cooperativa de trabalho (Entrevistado nº 8, presidente da cooperativa).

Olha, na minha opinião pessoal, eu acho que a cooperativa de trabalho hoje no país, num modo geral, ela é uma solução, não tem mais, ela veio pra ficar. Eu acho que se nós não olharmos pros setores de trabalho, nós estamos perdendo pra máquinas. O trabalhador hoje perde, digamos, é mais fácil tu comprar um robô, tu ter um robô do que ter um trabalhador, porque o robô não tem décimo terceiro, não tem férias, não adoce, são inúmeros fatores que vocês sabem que é muito mais fácil. Quem perde é

o trabalhador. Na nossa região aqui é uma região que precisa de muito trabalho, uma região que o pessoal precisa trabalhar [...]. Está chegando a hora através das cooperativas de trabalho, [...]. (Entrevistado nº 9, presidente da cooperativa).

A cooperativa é uma alternativa de trabalho e renda, porque na atualidade o desemprego está alcançando grande escala por causa da modernização, da globalização. Então as pessoas estão sobrando no mercado de trabalho. O que tem se notado, eu aqui ponho a minha experiência nessa resposta, de 28 anos de empresa de uma revenda da Mercedes Benz, que nós tínhamos na nossa empresa o chefe de departamento de peças, a gente tinha o contador, nós tínhamos para cada departamento um chefe. Hoje na prática se nota o seguinte: que a máquina, o computador substitui as pessoas, executa as tarefas com perfeição, com rapidez e o computador não reclama de férias, de décimo terceiro e de atraso no pagamento e as empresas para reduzir custos o que elas fazem? Elas substituem a máquina no lugar da pessoa, e por isso que há um desemprego muito grande, e a cooperativa é uma alternativa aonde se buscará colocá-los nas mesmas empresas que as demitem? Não. Nós teremos que ter alternativas de trabalho, a cooperativa é esta alternativa [...] (Entrevistado nº 10, presidente da cooperativa).

As cooperativas de trabalho, especialmente, não geram emprego, porque o cooperado não tem vínculo empregatício com a cooperativa nem com o tomador de serviço desta, conforme previsão do art. 442 da própria Consolidação das Leis do Trabalho. Mas pode ser uma opção para geração de postos de trabalho, principalmente nesta crise de desemprego que assola o país, e, futuramente, como a solução dos problemas de trabalho para o trabalhador brasileiro, tendo em vista que numa cooperativa ele é autogestor, ele tem possibilidade de adquirir direitos que numa relação empregado-empregador ele está limitado (Entrevistado nº 11, advogado especialista em direito cooperativo).

Como já anteriormente destacado em nosso estudo, um dos fatores justificativos da prática organizacional da terceirização via cooperativas de trabalho é a necessidade de se diminuir a elevada carga tributária que incide sobre o processo produtivo. É no âmbito dessa discussão que muitos empresários defendem uma possível reforma tributária, e nesse contexto se inclui também a questão do peso dos encargos sociais e trabalhistas, que oneram, junto com os impostos diretos e indiretos, as finanças das empresas. Sobre este último aspecto é que se fundamenta um dos argumentos a favor da necessidade urgente da reforma da legislação trabalhista, no sentido de flexibilizá-la ou, mesmo, desregumentá-la.

Quanto ao processo de terceirização, as opiniões podem ser divergentes, principalmente quando consideramos que, como prática organizacional, é vista pelos dirigentes cooperativos como uma forma de as empresas reduzirem os custos com os encargos sociais, sobretudo quando se consideram as especificidades de uma economia vulnerável às oscilações cíclicas em razão da sazonalidade produtiva do agronegócio regional. Por sua vez, para os sindicalistas, a terceirização por meio das cooperativas de trabalho é uma forma de retirar direitos do trabalhador. Esta opinião também é corroborada por um representante da Justiça do Trabalho:

As empresas elas reduzem os seus custos porque o objetivo das empresas não é pagar menos ao trabalhador. A empresa procura através da cooperativa reduzir seus custos porque ela reduziu a sua margem de lucro. Evidentemente, nenhuma empresa se estabelece para ser boazinha e dar emprego para as pessoas que necessitam. As empresas se constituem para terem o seu lucro e ganharem dinheiro, nenhum empresário vai investir pra fazer caridade, isto não existe. A cooperativa, como ela tem menos custos sociais, as empresas priorizam algumas atividades através da cooperativa porque a rotatividade onera muito. Quando o trabalhador entra, sai, entra, sai, ele dá muito trabalho, muito custo e o próprio trabalho com carteira assinada também eleva os custos a 100%, 120, 130% e a cooperativa, no máximo, vai a 33%. Sem contar que nas empresas, principalmente na nossa região, que é um mercado agrícola, que sofre altos e baixos, no trabalho, no caráter sazonal da atividade é conveniente pra elas contratar através das cooperativas, porque evita um monte de encargos (Entrevistado, nº 12, dirigente de cooperativa).

Acho que a maioria das empresas hoje querem diminuir o custo dos empregados. Então, eu acho que uma boa parte das empresas, públicas ou privadas, quer diminuir porque os encargos são muito altos hoje. As empresas hoje contratam o serviço terceirizado para não ter o vínculo empregatício, para não ter que pagar os encargos sociais e trabalhistas. Um empregado hoje custa muito caro para uma empresa. Empregar por meio das cooperativas sai mais barato, porque se pode contratar e demitir o funcionário a qualquer hora sem ter que pagar as despesas na hora da rescisão da demissão. Nós do sindicato defendemos o trabalho com carteira assinada. Estas cooperativas são uma maneira de fraudar a CLT, de tirar os direitos do trabalhador. Tem muitas empresas na região que estão demitindo os seus funcionários e contratando por meio de cooperativas, tudo isto para não pagar os direitos do trabalhador (Entrevistado nº 13, sindicalista).

O objetivo da terceirização por meio das cooperativas de trabalho é reduzir custos, na visão do Estado mínimo, dos neoliberais, reduzindo direitos sociais. É, no entanto, equivocado, que se reduzem custos, na medida em que ajuizada a ação do empregado (falso cooperado) contra a cooperativa de mão-de-obra e / ou tomador de serviços devem responder, ainda que subsidiariamente pelo inadimplemento dos créditos trabalhistas. Ou seja, o que parecia inicialmente uma redução de custos pode se tornar ao final um acréscimo, talvez em montante ainda maior do que se houvesse a contratação direta pela empresa. (Entrevistado nº 14, juiz do trabalho).

Como já destacado anteriormente, o crescimento desordenado das cooperativas de trabalho no estado do Rio Grande do Sul ocorreu sem um maior controle por parte das entidades representativas estaduais, no caso a Ocergs e a Fetrabalho/RS, similarmente ao que aconteceu e acontece em todo o país. Essa falta de mecanismos e normas mais rígidas de controle e monitoramento por parte das entidades representativas do cooperativismo estadual acaba propiciando que muitas cooperativas de trabalho surjam como instrumentos de precarização e exploração do trabalho humano, principalmente quando a motivação maior é a reduzir custos com os encargos sociais e trabalhistas. O resultado é que, no bojo do surgimento de muitas cooperativas de trabalho idôneas e fundamentadas na prática dos princípios cooperativistas e da autogestão, surgiram também várias cooperativas de fachada, muitas das quais tiveram uma existência efêmera, pois, da mesma forma súbita como se constituíram, também fecharam as suas portas.

Essa existência efêmera está relacionada a uma série de motivos, mas um é, sem dúvida, a criação de organizações cooperativas de trabalho visando burlar a legislação trabalhista para baratear de qualquer forma o custo da força de trabalho. Há relatos, até mesmo, de disputas entre duas cooperativas de trabalho de cidades vizinhas, sendo a cooperativa ganhadora da licitação acusada de ser uma fraude por um dirigente da cooperativa perdedora. Sobre esse aspecto das cooperativas de fachada, é importante destacar o que pensam os dirigentes, trabalhadores cooperados, representantes de entidades cooperativistas, juízes e advogados:

A gente sabe de uma ou duas que são de fachadas. Isso aí acaba desacreditando as cooperativas sérias. A gente tá trabalhando para divulgar para as pessoas o que é uma cooperativa séria, porque as pessoas imaginam que cooperativa é um monte de ladrão por causa dessas cooperativas de fachada mal administradas que só retiram o dinheiro das pessoas. Temos o caso do nosso hospital, no qual uma cooperativa perdeu a licitação, e entrou uma outra cooperativa que não é daqui, pagando metade do salário pras pessoas e passou um, dois meses sem pagar. Cadê a fiscalização. A Fetrabalho não está muito atuante nas cooperativas do estado, está meio desativada. Não está tendo uma atuação de ajuda muito grande. É mais a Ocergs. A gente até comenta entre as nossas cooperativas de talvez criar um esquema entre as cooperativas ligadas a OCERGS para que tenha um símbolo, um distintivo pra concorrer a licitações de forma que a gente fique protegido destas cooperativas de fachada (Entrevista nº 15, dirigente cooperativista).

A gente sentiu na pele o problema. Existe sim este tipo de cooperativa. O nome delas eu não sei, mas os caras denunciaram claramente, nós sentimos isso nas reuniões que os caras dizem que montam a cooperativa, arrumam um dinheirinho e desaparecem. (Entrevista nº 16, trabalhador associado).

O conhecimento das “gato-cooperativas” existe e tanto a Ocergs como a Fetrabalho estão empenhadas em acabar com essas cooperativas. Até foi formada as regionais na região para que fique mais perto das cooperativas, para que não aconteça esse tipo de cooperativas. Então, o que nós fazemos hoje para acabar: quando se sabe que uma cooperativa está sendo formada, se visita essa cooperativa e tenta trazê-la pra dentro do sistema, se ela não quiser vir pra dentro do sistema se denuncia essa cooperativa. Então, até como na pergunta anterior eu respondi, a preocupação é grande do sistema. Nós estamos fazendo reuniões, assembleias quase todos os dias, para que esse tipo de coisa não aconteça. Agora, infelizmente hoje nós sabemos de cooperativas que não são regulares e estão funcionando. (Entrevista nº 17, representante de entidade cooperativa).

Não há apenas indícios da existência deste tipo de cooperativas. Há várias e funcionam com o objetivo de flexibilizar os direitos dos trabalhadores e de reduzir custos. Em regra, têm sido ajuizadas ações pelo Ministério Público do Trabalho contra as existentes, por ferirem o ordenamento jurídico vigente, pois habitualmente funcionam em fraude à legislação vigente. (Entrevista nº 18, juiz do trabalho)

É evidente que eu sempre menciono um fato: a “gato-cooperativa” ou cooperativa de fachada não é uma cooperativa. [...] Cooperativa é cooperativa, ser ou não ser, cooperativa é ou não é. Então, se devem ser combatidas? Evidentemente. Toda cooperativa de fachada, toda cooperativa fraudulenta, toda “gato-cooperativa” deve. Porque elas mancham o sistema e, manchando o sistema, atingem de forma geral todas as cooperativas. Já houve aqui uma contratação, inclusive na administração pública, numa autarquia municipal, de uma cooperativa de Porto Alegre, que eu digo com certeza que é de fachada. Ela ganhou uma concorrência, iniciou o contrato e, na

hora de fazer o primeiro pagamento aos cooperados, eles foram verificar que os descontos para fundos ou pseudofundos eram maiores do que eles iriam receber. Esse contrato foi rescindido de forma até amigável, mas depois de uma forte pressão dos trabalhadores que queriam receber no mínimo aquilo a que tinham direito, ou seja 70% ou 80%. No entanto eles estavam recebendo menos de 50%. Essa é uma cooperativa de fachada, que serve mais para explorar o trabalhador do que para realmente favorecê-lo. (Entrevista nº 19, advogado trabalhista).

Apesar de as cooperativas de trabalho se constituírem numa alternativa de emprego e renda em momentos de desemprego, é importante destacar que o trabalhador que opta pelo trabalho associativo o faz muitas vezes por não encontrar uma alternativa melhor, ou seja, para resolver uma situação imediata de sustentação financeira pessoal ou familiar. Na prática, observamos que o trabalhador prioriza e prefere o trabalho formal com carteira assinada, de forma que todos os seus direitos sociais sejam mantidos, pois para muitos deles, e também para os seus sindicatos, estar debaixo da proteção da legislação trabalhista é ser reconhecido como um trabalhador que possui identidade e, portanto, uma cidadania reconhecida.

Por outro lado, o emprego em cooperativas de trabalho associativo por meio da terceirização constitui-se, na ótica deste trabalhadores, na possibilidade de se tornar uma espécie de “cidadão de segunda categoria”. Esse sentimento se efetiva à medida que os trabalhadores percebem a sua situação de desamparo social e que estão entregues à própria sorte num mercado de trabalho cada vez mais caracterizado pela instabilidade, pela precarização e pela desproteção social por parte do Estado. É o que transparece na seguinte afirmação de um sindicalista entrevistado em nosso estudo:

Nós do sindicato temos muito claro que estas cooperativas de trabalho que agenciam o trabalho dos trabalhadores não são cooperativas de fato. Elas criaram duas categorias de trabalhadores. Uma com carteira assinada e com direitos, e outra categoria que não tem vínculo de emprego, terceirizado e sem direitos. Muitas vezes eles trabalham no mesmo local de trabalho, dividem e fazem as mesmas tarefas, pegam o mesmo ônibus, moram na mesma vila, só que fazem parte de duas categorias distintas de trabalhadores. Os que têm direitos sociais garantidos pela CLT e os que não têm direito a nada, pois estas cooperativas podem até pagar um pouco mais – a diferença não é muito grande e não compensa no final. Na realidade, todo trabalhador precisa de alguma segurança. A CLT e o sindicato, de certa forma, oferece a eles uma certa proteção em relação aos seus direitos. Aliás, este é o papel do sindicato, fazer prevalecer os direitos dos trabalhadores. (Entrevista nº 20, sindicalista).

Diferentemente, um importante dirigente de uma entidade de representação política do cooperativismo expressa sua opinião sobre trabalho associativo de outra ótica. Para ele o

trabalho formal subordinado protegido pela CLT é uma forma conservadora de trabalho tutelada pelo Estado, que impede a possibilidade da busca de outras formas alternativas, atualizadas e diferenciadas de trabalho, as quais possam ser reconhecidas institucionalmente pelo Estado e pelos sindicatos. As novas exigências de uma economia globalizada e competitiva impõem, segundo essa ótica, a necessidade de se repensar urgentemente a legislação trabalhista, bem como o mundo do trabalho.

Se você me permite, há uma outra lógica que precisa ser compreendida: o Ministério Público do Trabalho, a área acadêmica e a jurídica do direito do trabalho têm uma visão de tutela sobre o trabalhador. A CLT tem uma constituição de tutela: o trabalhador tem que ser tutelado e protegido pelo Estado e pelo sindicato. É como se nós cooperativistas não tivéssemos uma massa cinzenta pra pensar, não tivéssemos vontade de tomar a iniciativa e buscar uma alternativa de autonomia frente ao Estado e ao sindicato. No fundo no fundo, há um preconceito de que os operários, ou a classe trabalhadora, não podem trabalhar de forma autônoma, e traçar assim suas próprias estratégias e buscar seu próprio destino. Alguém tem que estar por trás nos tutelando. O Estado tem uma série de legislações que protegem o trabalhador, mas que, na verdade, nos dias de hoje é um fator impeditivo para geração de emprego e renda. Para a sociedade toda custa muito, gasta-se muito com os meios e instrumentos para garantir esta tutela estatal. Essa é uma mudança fácil de fazer, se nós repensássemos o trabalho neste país. Dessa forma, tu considera o quanto é cara para a Justiça do Trabalho ter que vigiar uma relação de exploração, mas nas cooperativas não existe a relação de exploração – o que pode existir, e em alguns casos existem, são contratos feitos de forma equivocada, até mesmo maldosos, que têm prática a exploração do trabalhador, mas o resultado desse trabalho, independente do tomador do contrato, é compartilhado. Essa forma de concepção de tutela tem que ser questionada, porque é uma concepção preconceituosa de não acreditar na capacidade dos trabalhadores de gerir os seus próprios empreendimentos associativos. (Entrevistado nº 21, dirigente de entidade representativa do cooperativismo estadual).

Outra discussão importante tem sido a forma como os movimentos sociais compreendem o significado e a importância do trabalho associativo e do trabalhador associado ligado às propostas das cooperativas de trabalho, uma vez que, para os defensores da economia solidária, tais cooperativas deveriam ser organizadas como unidades de produção coletiva de um certo produto ou serviço nas quais os trabalhadores associados fossem proprietários dos meios de produção e dos bens produzidos, que, por sua vez, seriam comercializados pela cooperativa e cuja renda gerada seria apropriada coletivamente pelos trabalhadores associados.

Essa compreensão das cooperativas de trabalho solidário se opõe radicalmente à ideia da proposta cooperativa que se efetiva pela intermediação (agenciamento) da força de trabalho. Para muitos dos defensores das propostas de economia solidária, as cooperativas que

terceirizam a força de trabalho constituem-se numa forma escamoteada de organização associativista que vise explorar e precarizar o trabalho humano, pois o trabalhador, neste caso, continua sendo o proprietário da sua força de trabalho, a qual ele vende ao capitalista; a diferença, agora, é que esta venda do trabalho não se faz de forma direta ao proprietário do capital (empresário), mas se efetua de forma indireta, mediada pela organização cooperativa, que, portanto, vende a força de trabalho coletiva dos seus trabalhadores associados. Isso, a princípio, ao meu ver, não muda a lógica de exploração e apropriação da mais-valia, pelo contrário, em muitas situações até a reforça e potencializa. A opinião de um ativista e militante em defesa da economia solidária da região estudada reflete significativamente as afirmações acima:

Para nós, defensores das iniciativas de economia solidária, inclusive organizamos anualmente uma feira dos produtos gerados por cooperativas de trabalhadores solidários, uma coisa é a produção coletiva e cooperativa de um produto, de um bem, onde os trabalhadores são donos dos meios de produção, ou seja, da matéria-prima, das máquinas, dos equipamentos. Outra coisa é a venda da força de trabalho pura e simples. Neste caso, não há produção de um bem ou serviço e sim a intermediação de um produto, ou melhor, de um insumo necessário para o capitalista produzir, que é o trabalho do cooperado. A mesma lógica que explica a exploração do trabalhador na compra e venda individual da força de trabalho entre o capitalista e o trabalhador, se dá agora por meio da cooperativa de trabalho; o que ocorre de diferente agora é que ela (*cooperativa*) agencia a venda coletiva do trabalho para o capitalista. A cooperativa passa a ser a forma que o capitalista encontrou para comprar coletivamente o trabalho humano de forma mais barata e funcional aos seus interesses. (Entrevistado nº 22, militante ativista da economia solidária).

Em resumo, a diversidade de opiniões citadas pelos vários entrevistados em nosso estudo reflete as formas distintas de compreensão do fenômeno do crescimento numérico do cooperativismo de trabalho na região estudada, bem como no estado do Rio Grande do Sul e no Brasil. Para os diversos atores envolvidos direta ou indiretamente com a problemática das cooperativas de trabalho, esse crescimento quantitativo pode representar possibilidades inovadoras, como também ameaças concretas de exploração no contexto dos desafios impostos atualmente pelo desemprego e pelas mudanças no mundo do trabalho.

Em outras palavras, o cooperativismo de trabalho pode, de um lado, ser uma importante alternativa viável e distinta de sustentabilidade social e econômica, na medida em que pode ser usado como um importante instrumento de política pública na geração de emprego e renda para milhões de desempregados em nosso país, mas, ao mesmo tempo e de forma contraditória, pode se constituir numa forma coletiva de trabalho que poderá produzir e

reproduzir socialmente uma inclusão precária, instável e marginal, imposta pela lógica de acumulação atual do capital, que, por sua vez, exige como contrapartida a necessidade da flexibilização da produção, do trabalho e, conseqüentemente, dos direitos dos trabalhadores.

CONCLUSÃO

A nova ofensiva do capital no contexto da atual crise estrutural do capitalismo mundial tem implicado a adoção de um conjunto de mudanças tecnológicas e organizacionais, como decorrência da necessidade de constituição de uma nova lógica de acumulação, que seja capaz de superar as tendências estagnacionistas dessa crise. Por outro lado, essa nova ofensiva do capital no processo produtivo contemporâneo se efetiva como um elemento determinante das mudanças estruturais impostas ao mundo do trabalho em decorrência da mundialização do capital.

Portanto, a reestruturação produtiva que ocorre em razão dessa nova lógica de acumulação de capital efetua-se concomitantemente com a ascensão do capital financeiro, que atua como principal dinamizador dessa nova etapa da globalização econômica. Parelamente à configuração dessa nova etapa financeira do capitalismo contemporâneo, observamos um aumento do desemprego estrutural e da precariedade do emprego e dos salários, que se constitui na face mais perversa dessas mudanças estruturais e que vem contribuindo para uma ampliação gradativa dos sentimentos de insegurança e desamparo social que atingem milhões de trabalhadores em todo mundo. Em síntese, este novo modelo global de produção e consumo vem agravando e ampliando a exclusão social em escala planetária, no entanto é importante destacar que estes trabalhadores precarizados, portanto excluídos, não são “marginais” a essa lógica de acumulação. Na realidade, eles fazem parte desta nova dinâmica do capitalismo contemporâneo.

Surgem novas formas desumanas de exploração do trabalho num “novo e precário mundo do trabalho”, cujo objetivo principal é aumentar a produtividade do capital. A recente crise econômica mundial, consequência da criação de “bolhas de especulação irracionais” por parte do capital financeiro, atingiu a economia global e ampliou de forma assustadora o desemprego em escala planetária. Como ficou evidente em nosso estudo, com base nas contribuições teóricas de Istvan Mészáros, essa é uma crise estrutural da lógica de acumulação capitalista, que, ao exigir e impor a flexibilidade da produção e do trabalho, objetiva manter a lógica destrutiva do capital, operando como resposta, ou ofensiva, a esta crise. Isso acaba por reforçar uma tendência histórica e particular do capital em momentos de crise, que é a necessidade de debilitar o poder objetivo da classe trabalhadora, por meio da ameaça do desemprego estrutural, e, assim, criar um novo padrão de acumulação capitalista,

que no caso da experiência brasileira tem se efetivado pelo surgimento de uma série de trabalhos precarizados (trabalho autônomo, *part-time*, informal, a domicílio, terceirizado, etc.), adequados à nova era de volatilidade dos mercados. Assim, a classe trabalhadora brasileira vivencia uma desumanizadora precarização das suas condições de trabalho.

Esse mercado de trabalho flexível e precário, propiciado pelas ofertas de emprego criadas, por exemplo, pelas cooperativas que terceirizam a força de trabalho, vai, de certa forma, atender às necessidades por trabalho humano, adequadas agora às variações cíclicas das crises conjunturais, que nada mais são do que “espasmos de curto prazo” da crise estrutural do capitalismo contemporâneo. É no contexto, portanto, dessa crise estrutural, cuja evidência mais nítida é o aumento do desemprego e da precariedade do trabalho e, portanto, da exclusão social em escala global, que surge um conjunto de novas propostas e de soluções alternativas visando gerar novos postos de trabalhos e, dessa forma, minimizar os impactos econômicos e sociais da crise.

Entre essas propostas alternativas aparecem as potencialidades do trabalho associativo, por meio da constituição de cooperativas de trabalho, cujo objetivo é possibilitar, de forma coletiva, a inclusão social de milhares de trabalhadores associados no mercado de trabalho por meio da estratégia da terceirização. Portanto, considerando o papel histórico a ser assumido pelas propostas cooperativistas em momentos de crise, como já ocorreu no passado, propusemo-nos neste estudo analisar criticamente o fenômeno do crescimento numérico das cooperativas de trabalho no atual contexto das mudanças econômicas, tecnológicas, organizacionais e jurídicas que se processam atualmente no mundo do trabalho. A questão indagadora que nos surgiu com esse crescimento significativo das cooperativas de trabalho é: Quais são os verdadeiros motivos que explicam este novo momento contemporâneo de ressurgimento das propostas cooperativistas?

Como afirmado anteriormente, as iniciativas associativistas sempre surgem historicamente nos momentos de estagnação econômica e crise do capitalismo, aparecendo como uma alternativa inovadora, autônoma e coletiva para os trabalhadores enfrentarem o desemprego, a exploração do trabalho humano e a exclusão social. Pelo menos, é nessa ótica explicativa que se fundamentam os argumentos de defesa dos ideólogos cooperativistas do passado e do presente; estes últimos ainda continuam acreditando, ingenuamente, na utopia emancipatória da alternativa cooperativista, quando, de fato, ela pode, em muitas situações, reforçar e alimentar a mesma lógica de exploração a que diz pretender superar e se opor.

O que foi observado na prática em nosso estudo sociológico, e de acordo com a hipótese central do nosso estudo, é que essas propostas associativistas acabaram por se tornar, diferentemente dos seus discursos fundamentados nas noções de cooperação e autogestão, formas coletivas e precárias de inclusão social caracterizadas pela exploração do trabalho associativo. Isso ocorre porque a prática da terceirização cooperativada acaba por fragilizar a sociabilidade humana do trabalho coletivo, por meio da desintegração da força de trabalho e da fragmentação dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que contribui para o enfraquecimento das suas identidades sociais ao precarizar o emprego, o salário, o trabalho e a própria vida desses trabalhadores associados.

De acordo ainda com a nossa hipótese, o cooperativismo de trabalho, por meio da prática da terceirização da força de trabalho, constitui-se, no contexto do atual cenário de liberalização e desregulamentação dos mercados e de aumento da produtividade do capital, numa estratégia precária de geração de emprego e renda. Ao ser subsumido pela nova lógica de acumulação a terceirização do trabalho associado transforma-se de fato em uma forma coletiva de *inclusão social precária*, que não apenas resgata as modalidades clássicas de apropriação da mais-valia, tanto a relativa como a absoluta, como também reforça a utilização de novas formas de exploração do trabalho de milhares de trabalhadores associativos. Portanto, a utilização da prática da terceirização por meio das cooperativas de trabalho é uma forma de se obter a máxima intensidade do trabalho e o máximo de rendimento de uma força de trabalho cada vez mais flexibilizada e precarizada.

Assim, podemos, de certa forma, constatar que o mundo do trabalho no Brasil, como resultado da reestruturação produtiva em curso, criou as condições objetivas para o surgimento de uma nova forma de exclusão social, que, diante da ameaça do desemprego estrutural, atinge não apenas os trabalhadores mais qualificados e também organizados politicamente do ponto de vista sindical, como também cria e amplia um grupo de trabalhadores que passam a estar vinculados a relações de trabalho mais precárias, caracterizadas pela instabilidade, pela insegurança e pelo desamparo social. Essa nova face da exclusão social – a *inclusão social precária*, que tem como referência o trabalho precário – é resultado do conjunto de mudanças estruturais que vêm acontecendo no mercado de trabalho brasileiro como resultado dessa nova lógica produtiva da economia mundial, a qual tem seu início de forma mais clara e efetiva a partir da década de 1990. Não é por acaso, portanto, que

o crescimento numérico das cooperativas de trabalho no Brasil, como forma alternativa de geração de emprego e renda, acontece de forma simultânea nesse mesmo período.

Como anteriormente afirmado, a exclusão social pode ocorrer dentro do próprio mercado de trabalho, por meio da existência de empregos precários e instáveis, que geram não apenas renda insuficiente como produzem e reproduzem socialmente um sentimento de desamparo social. A exclusão social, neste caso, efetiva-se pela diminuição do emprego formal amparado legalmente e pelo aumento do trabalho flexível e precário sem proteção social alguma. Dessa forma, a estratégia da flexibilidade produtiva adequada à lógica da “produção enxuta”, que se consubstancia no processo de reestruturação produtiva do Brasil, encontra no cooperativismo que terceiriza a força de trabalho um dos seus mais importantes mecanismos de viabilização. Em outras palavras, este segmento do cooperativismo brasileiro, infelizmente, em muitas circunstâncias, tem se tornado uma expressão concreta desse processo de exclusão social, caracterizado pela precariedade do trabalho e dos salários.

Os contratos de terceirização por meio das cooperativas de trabalho têm sido uma forma de os empresários obterem uma força de trabalho barata e flexível, adequada as conjunturas econômicas voláteis, caracterizadas pela expansão e retração das demandas de mercado. Essa flexibilidade do trabalho e da produção, possibilitada pela terceirização cooperativada, acaba constituindo uma categoria de trabalhadores que se integram ao mercado de trabalho por meio de contratos de trabalho flexíveis e precários. Nesses casos, o que acontece de fato é que esse processo de exclusão social se efetiva de forma contraditória por meio da inclusão social de milhares de trabalhadores num mercado de trabalho caracterizado pela informalidade, pela instabilidade, pela insegurança e pela precariedade das condições de trabalho – uma lógica, portanto, que exclui para depois incluir de forma precária.

Portanto, a contribuição teórica do sociólogo brasileiro José de Souza Martins neste estudo foi de fundamental importância para entendermos o que de fato está acontecendo no atual contexto da reestruturação produtiva da economia brasileira e suas consequências para o mundo do trabalho. A sua crítica ao conceito de exclusão social e da ideologia que dela decorre dá visibilidade e transparência ao que de fato está sendo ocultado e que, por sua vez, deveria ser o verdadeiro problema a ser debatido e a ser resolvido nos dias de hoje, que são as formas de “inclusão anômala”, típicas do atual capitalismo globalizado, principalmente considerando que o atual modelo de reprodução ampliada do capital, que a reestruturação

produtiva e econômica mundial enseja, produz formas precárias e enganadoras de inclusão social, que podem aprofundar a exploração ao criarem ilusões coletivas de inserção social.

É justamente no contexto desse processo dialético de exclusão/inclusão engendrada pela nova dinâmica produtiva da economia global que a proposta do trabalho associativo das cooperativas que terceirizam a força de trabalho precisa ser compreendida, pois podem em muitas situações se constituir nestas formas anômalas de reinclusão marginal no “novo” mercado de trabalho flexível, precário e sem proteção social da atual economia globalizada.

Em outras palavras, o que observamos é que a estratégia coletiva de geração de emprego e renda proposta pelo cooperativismo de trabalho pode ser até includente do ponto de vista econômico, na medida em que garante uma alternativa de sobrevivência por meio da renda que recebem, mas é profundamente excludente do ponto de vista social e político, visto que tais trabalhadores se tornam desamparados socialmente, por conta da flexibilização dos seus direitos sociais, e desprotegidos politicamente, em decorrência da fragilidade dos sindicatos que os representam coletivamente. Na realidade, o que de fato está acontecendo é que os trabalhadores associativos dessas organizações de trabalho associado, da qual fazem parte as cooperativas de trabalho analisadas em nosso estudo, estão agora inseridos numa “nova” lógica econômica, que é patologicamente includente e que, ao mesmo tempo, se nutre da própria exclusão social que produz.

Considerando, portanto, a lógica explicativa da *inclusão social precária*, as cooperativas de trabalho, de forma geral, e as que intermedeiam a força de trabalho, de forma particular, não se constituem, a nosso ver, em uma alternativa efetiva à exclusão social, como defendem muitos cooperativistas ligados ao setor cooperativista de trabalho, mas, infelizmente, muitas delas estão se constituindo em formas coletivas de inclusão social, caracterizadas pela precariedade, pela instabilidade e pela marginalidade de milhares de trabalhadores desempregados. Em outras palavras, a terceirização por meio do uso das cooperativas de intermediação da força trabalho, a nosso ver, acaba por produzir e reproduzir socialmente essa *inclusão social precária* dos excluídos do mercado de trabalho.

Na realidade, o que está acontecendo hoje em dia é que, na prática, o chamado trabalho associativo das cooperativas que agenciam a força de trabalho está organizado segundo a mesma lógica de exploração e de expropriação da mais-valia que ocorre no trabalho assalariado, mas com um agravante a mais, porque o trabalhador assalariado se encontra protegido legalmente pela legislação trabalhista e possui seus direitos sociais, ao

passo que o trabalhador associado das cooperativas de trabalho encontra-se situado no contexto da informalidade e da precariedade de um mercado de trabalho instável e desprovido de qualquer forma de proteção social.

Em outros termos, apesar de as potencialidades das iniciativas do trabalho associativo das cooperativas de trabalho se apresentarem como uma das possíveis soluções minimizadoras da exclusão social, é preciso compreender que não se constituem numa real alternativa transformadora da lógica do capital, na medida em que não serão capazes de reverter ou, mesmo, de alterar substancialmente a essência dessa lógica; ao contrário, em muitas situações, tais cooperativas de trabalho poderão ser instrumentalizadas pelo mecanismo da *inclusão social precária*, constituindo-se em mais uma alternativa (entre tantas) que irá reforçar a lógica do capital, fundamentada na exploração e na precarização do trabalho humano no atual contexto do capitalismo contemporâneo.

Nesse sentido, podemos afirmar que o processo de terceirização via cooperativas que intermedeiam a força de trabalho está relacionado à expansão dessas novas formas precárias de trabalho, um trabalho geralmente mal pago, desqualificado e sem registro formal. Outro fator importante a ser destacado em relação ao trabalho associativo dessas cooperativas de trabalho é o enfraquecimento da organização política dos trabalhadores, pois a coesão social viabilizada pelo trabalho cooperativo não é capaz de criar uma coesão política necessária para transformar esses trabalhadores associados em protagonistas capazes de reverter politicamente essa situação de exclusão social ou de inclusão precária a que estão submetidos. A flexibilidade da produção e do trabalho, por meio da prática da terceirização, contribui para a fragilização do poder de resistência dos trabalhadores associados, pois a intenção econômica, que é reduzir custos e aumentar a lucratividade, só é possível de ser viabilizada quando concomitantemente se fragilizam os focos de resistência política. É dessa forma que os trabalhadores associados dessas cooperativas que intermedeiam a força de trabalho por meio da terceirização vão compor a massa flutuante de trabalhadores instáveis, marginais e flexíveis necessários à manutenção da nova lógica de acumulação de capital na contemporaneidade – *a lógica da inclusão social precária*.

É importante destacar que a flexibilidade da produção e do trabalho característica dos trabalhadores terceirizados e associados em cooperativas de trabalho acabou exigindo também a flexibilização da legislação trabalhista, pois uma forma de minimizar as ações judiciais, por meio dos termos de ajustamento de conduta, impostos pelo Ministério Público do Trabalho às

cooperativas de trabalho, cujo descumprimento resulta em multa diária e até mesmo na obrigatoriedade do fechamento da cooperativa, foi a alteração da Lei nº 8494/94, modificando a redação do art. 442 da CLT. Por meio dessa alteração, o próprio poder público (Executivo e o Legislativo), contrariando as interpretações normativas da Justiça do Trabalho, sinalizou para a ampliação legal da atuação das cooperativas de trabalho, seja na atividade-meio, seja na atividade-fim das empresas contratantes, sem que se configure vínculo empregatício dos trabalhadores associados com a cooperativa, ou mesmo como a empresa tomadora dos serviços.

A redução dos custos, que é uma das motivações principais a estimular a constituição das cooperativas de trabalho nos dias de hoje, configura-se na medida em que a inexistência de vínculo empregatício formal, não caracterizada na relação de trabalho cooperativada, permite que os empresários não apenas se livrem dos encargos sociais e trabalhistas, como também possam contratar e demitir sem os custos indenizatórios exigidos no contrato formal regido pela CLT. Portanto, os trabalhadores terceirizados das cooperativas de trabalho acabam sendo necessários para que se atinjam na prática três finalidades: a redução dos custos com a força de trabalho, a flexibilidade do trabalho, tão necessário para consolidação do atual paradigma produtivo da acumulação flexível, e a fragilização do poder político desses trabalhadores.

Outro aspecto interessante a se ressaltar é que o poder público efetuou essa alteração flexibilizante na legislação trabalhista (art. 442 da CLT) justamente para dar legitimidade institucional às políticas públicas responsáveis pela geração de emprego e renda por meio das cooperativas de trabalho, como foi o caso do Proger com os recursos do FAT, conforme já explicitado, na medida em que têm sido reconhecidas como uma importante estratégia para atenuar a problemática do desemprego estrutural no Brasil. Nesse sentido, até mesmo a OIT, na sua Recomendação Sobre a Promoção das Cooperativas 2002 – Recomendação 193 (como já anteriormente destacado), compreende as cooperativas de trabalho como importante estratégia de geração de emprego e renda em tempos de globalização econômica.

Essa flexibilização (alteração), portanto, da legislação trabalhista foi decisiva para o crescimento quantitativo do número de cooperativas de trabalho no Brasil, tanto das idôneas, baseadas nos princípios cooperativos e de autogestão, quanto das cooperativas de fachada, “cooperfraudes”, ou também chamadas de “cooperगतos”, que proliferaram sem nenhum tipo de controle em todo país. Embora não tenhamos elementos comprobatórios, de fato e de

direito, em relação a essas situações ilícitas, o nosso estudo investigativo apresentou algumas evidências discursivas extraídas da fala de ex-cooperados e de outros atores sociais, envolvidos direta ou indiretamente com o cooperativismo de trabalho, de que na região onde foi realizada a pesquisa de campo existiam, infelizmente, algumas cooperativas que mereciam essa rotulação pejorativa, visto que agiam, na prática, como verdadeiros instrumentos de flexibilização, exploração e precarização do trabalho.

Em termos conclusivos, com base em nosso estudo sociológico, podemos afirmar que a proliferação do sistema cooperativista de trabalho na região analisada ocorre apresentando uma ambiguidade motivacional: se, de um lado, representa a possibilidade, no quadro de uma crise estrutural e conjuntural que assola a economia mundial com seus efeitos sobre o agronegócio regional, de se tornar uma alternativa concreta em termos de geração de emprego e renda para milhares de trabalhadores excluídos socialmente; de outro, a redução dos custos com a força de trabalho, tanto da gestão pública como das empresas privadas, é um fator que também tem estimulado a expansão dessas organizações associativas.

Nesse sentido, a contratação terceirizada por meio das cooperativas trabalho tem se tornado uma importante maneira de dar flexibilidade a produção e ao trabalho, na medida em que permite a adequação da dinâmica produtiva do setor do agronegócio regional às oscilações cíclicas típicas da sazonalidade da economia agrícola da região analisada. Ao mesmo tempo, isso se constitui numa importante estratégia de barateamento da força de trabalho, reduzindo os gastos relativos com os encargos sociais e trabalhistas, bem como constituindo um exército de trabalhadores “fáceis para contratar” e “fáceis para demitir”, sem que isso implique despesas indenizatórias quando do ato do desligamento da empresa. Nessa modalidade não existe o vínculo empregatício, nem, portanto, a proteção social garantida pela CLT.

Além dessas contradições observadas, constatamos que as cooperativas de trabalho analisadas exerciam um papel estratégico na chamada “gestão da política partidária local”, visto que em muitas situações se transformavam em “currais eleitorais”, sendo, portanto, instrumentalizadas como espaços organizacionais de produção e de reprodução social de práticas de controle e patrulhamento ideológico, bem como de propaganda dos partidos políticos vinculados às administrações municipais. Evidentemente, tais práticas espúrias ocorrem de forma velada e sutil e jamais serão assumidas publicamente por alguns falsos dirigentes cooperativistas, que as praticam em parceria com prefeitos e políticos locais. É importante destacar que a rede estadual de cooperativas de trabalho e outros segmentos do

cooperativismo são fontes importantes de votos para vários políticos que constituem a Frente Parlamentar de Apoio ao Cooperativismo (Frencoop).

Quanto à especialidade das cooperativas de trabalho da região, observamos que, na sua maior parte, as mesmas são cooperativas multiprofissionais, predominando os chamados “serviços gerais”. Grande parte dos trabalhadores associados tem baixa qualificação educacional, salvo aqueles que atuam mais focados na área da saúde. Esta informação, juntamente com os dados colhidos em nossa pesquisa de campo, evidencia a existência de uma pequena frequência de programas de qualificação nas cooperativas, indicando, assim, que o crescimento do cooperativismo de trabalho em muitas circunstâncias ocorre sem uma preocupação com a capacitação profissional e educacional dos trabalhadores. A desconsideração por parte dos dirigentes cooperativistas do papel da educação cooperativista, por exemplo, demonstra que em muitos casos não há o interesse de conscientizar o trabalhador cooperativado sobre a especificidade operacional de uma organização associativa, bem como do seu papel social. Essa desinformação em muito contribuiu para a reprodução e consolidação de um processo de exploração e precarização das condições de trabalho desses trabalhadores associados, que na maioria das vezes não tinham a mínima ideia dos seus deveres como cooperados, tampouco dos seus direitos.

Outro fator a destacar como elemento conclusivo no nosso estudo em relação ao aumento do número de cooperativas de trabalho na região é que este dado está associado principalmente ao processo de redução dos postos de trabalho formais (trabalhadores com carteira assinada), o que é resultado das mudanças organizacionais e pela introdução das novas tecnologias nos processos produtivos, geralmente poupadores de força de trabalho. É importante salientar que, paralelamente a essas mudanças organizacionais e tecnológicas, a região considerada em nosso estudo é extremamente vulnerável às conjunturas cíclicas do agronegócio regional, o que implica períodos de recessão no aumento da demissão de trabalhadores do mercado formal e conduz o setor empresarial, e mesmo a gestão pública municipal, a buscar alternativas de adequação a tais momentos de estagnação econômica temporária, recorrendo à contratação de trabalhadores terceirizados, e à redução dos custos com a força de trabalho.

Nesses casos, a possibilidade de contratar trabalhadores cooperativados de forma terceirizada tem sido a alternativa, por parte do setor empresarial e do setor público, para adequar as empresas a uma gestão organizacional mais enxuta e competitiva diante das

demandas voláteis do agronegócio regional. No bojo dos discursos da austeridade fiscal e dos custos competitivos, observamos na realidade que a baixa remuneração dos cooperados, tanto no setor público como no setor privado, observada em nosso estudo revela um quadro conjuntural preocupante, pois a flexibilização trabalhista obtida com a legislação cooperativista permitiria rendimentos bem superiores aos evidenciados na pesquisa. Essa constatação indica, no contexto de outros aspectos já mencionados, que, longe de se constituir numa alternativa social e econômica de geração de emprego e renda para milhares de trabalhadores desempregados na região, o cooperativismo de trabalho, infelizmente, tem sido transformado numa forma coletiva e precária de inclusão social de milhares de trabalhadores num mercado de trabalho caracterizado pelo estigma da exclusão social, manifesta concretamente na flexibilização do trabalho e dos direitos trabalhistas, na instabilidade, na insegurança e na precariedade das condições de trabalho.

Essas formas coletivas de *inclusão social precária*, da qual o cooperativismo que agencia a força de trabalho é um dos exemplos, constituem-se em práticas veladas de exclusão social, pois para o trabalhador associado (cooperativado) e terceirizado essas experiências se traduzem num sentimento de instabilidade, insegurança e desamparo; portanto, numa sensação de exclusão. O estigma da exclusão está presente quando esses trabalhadores informais associados e terceirizados das cooperativas de trabalho se comparam com os trabalhadores formais protegidos pela CLT, pois para aqueles a sua percepção é de que estão menos protegidos social e politicamente pelo Estado e pelos seus antigos sindicatos. Essa nova condição de vulnerabilidade e precariedade do trabalho, traduzida no fato de terem de trabalhar nessas cooperativas de trabalho, os conduz, em muitas situações, a se sentirem menos valorizados e reconhecidos como cidadãos, refletindo um sentimento coletivo de exclusão social que, subjetivamente, é o que importa para esses trabalhadores associados. Portanto, tais iniciativas associativistas, ao serem utilizadas para atenuar a exclusão social que o desemprego acentua, acabam criando as condições econômicas, políticas, sociais e institucionais para a *inclusão social precária* de milhares de trabalhadores num mercado de trabalho onde eles se sentem excluídos (sensação de exclusão), ou seja, completamente desamparados e desprotegidos socialmente.

O que podemos, de fato, concluir é que o cooperativismo de trabalho, principalmente o segmento de prestação de serviços terceirizados com agenciamento da força de trabalho, pode se constituir, em muitas situações, em forma de inclusão social que escamoteia o que de fato

está acontecendo se nestes casos a exclusão social não se manifesta na sua forma clássica, e portanto objetiva, como é o caso do desemprego estrutural e do comprometimento da qualidade de vida material; manifesta-se, na verdade, de maneira sutil, na sua dimensão subjetiva, pois o trabalhador associado em cooperativas de trabalho se percebe de fato como excluído socialmente, visto que suas condições de trabalho não são mais garantidas pela proteção social do Estado e pela proteção política dos sindicatos.

Em resumo, os trabalhadores associados e terceirizados estão à mercê de um “novo” mercado de trabalho, caracterizado pela vulnerabilidade, pela instabilidade, insegurança, desamparo e precariedade. A percepção desse novo quadro de desafios e ameaças leva esses trabalhadores a se sentirem compulsoriamente obrigados, pela ameaça do desemprego conjuntural e estrutural, a viverem condenados a depender do trabalho associativo terceirizado instável, precário e marginal, pois é justamente nessa condição que eles percebem subjetivamente e sentem objetivamente que a estratégia de “estar juntos” pode se tornar uma forma coletiva e precária de inclusão social.

REFERÊNCIAS

ALTHAUS, A. Alfredo. *Tratado de derecho cooperativo*. Rosário: Zeus, 1977.

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

AMARO, Adriana A. da Silva. Automação microeletrônica e os impactos sobre o nível de emprego e a qualificação profissional na indústria. *Análise – Revista da PUCRS*, Porto Alegre, v.6, n.2, p.63-83, 1995.

ANTONI, Antoine, MONDINI, Ermano; GRAHAM, Florêncio. *Cooperativa de trabajo*. Buenos Aires: Intercoop, 1980.

ANTUNES, Ricardo (Org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva na Inglaterra e no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002a.

_____. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2002b.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002c.

_____. (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Direito constitucional do trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal*. São Paulo: LTR, 1998.

BERNARDO, João. *Transnacionalização do capital e fragmentação dos trabalhadores: ainda há lugar para os sindicatos?* São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa: o movimento operário europeu em crise*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

BOHER, R. *La Théorie de la régulation: une analyse critique*. Paris: La Découverte, 1986.

_____. Flexibilité du travail: des formes contrastées des effets mal connus. *Les cahiers Économiques de Bruxelles*, n. 113, p. 207-245, 1987.

BORGES, Ângela; DRUCK, Maria da. Crise global, terceirização e a exclusão do mundo do trabalho. *Caderno CRH - O mundo do trabalho e dos trabalhadores*, Salvador: Centro de Recursos Humanos / UFBA, v.6, n.19, 1993.

BRASIL. *Lei Nº 5.764 de 16.12.1971*. Lei das Cooperativas. Manual das Cooperativas: atualização garantida. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislação/lei5764.htm>>. Acesso em: 30 mar. 2008

BRITO, Mariana Petit Horácio de. *Falsas cooperativas face ao projeto de Lei nº 7.009/2006. Jus Navigandi*, Teresina, ano 10, n. 1205, 19 out. 2006. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9059>. Acesso em: 29 jul. 2009.

BULGARELLI, Waldirio. *As sociedades cooperativas e sua disciplina jurídica*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

CAMPELO, Estenio. *Cooperativas de trabalho: relação de emprego*. Brasília: Brasília Jurídica, 2005.

CAMPOS, Ginez Leopoldo Rodrigues de. Cooperativismo, vitivinicultura e a integração do Cone Sul. *Perspectiva Econômica*, São Leopoldo: Unisinos, v.26, n. 74, p. 81-120, 1991. (Série Cooperativismo, 31).

_____. *Pequena propriedade rural, cooperativismo e a integração econômica do Cone Sul*. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1994.

_____. *Cooperativismo agrário e integração econômica: a agricultura familiar no Mercosul*. Passo Fundo: Ediupf, 1998.

_____. (Org.). *Economia solidária e reestruturação produtiva: (sobre)vivências no mundo do trabalho atual*. Passo Fundo: Ediupf, 2001.

_____. Cooperativas de trabalho e flexibilização produtiva: quando “estar juntos” transforma-se em uma estratégia perversa de exclusão. *Caderno CRH_Trabalho e novas sociabilidades*, Salvador: Centro de Recursos Humanos / UFBA, v. 17, n. 41, maio/ago. 2004.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Cooperativas de mão-de-obra: manual contra a fraude*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. *Formas atípicas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

CARNEIRO, Palmyos Paixão. *Cooperativismo: o princípio cooperativo e a força existencial-social do trabalho*. Belo Horizonte: Fundec, 1981.

CARRANÇA, Flávio. Trabalhadores unidos. *CooperBrasil*, Organização das Cooperativas do Brasil, ano 1, n. 2, p. 62-66, jun. 1998.

CATTANI, Antonio David. *Processo de trabalho e novas tecnologias*. Porto Alegre: Editora da Universidade/UFRGS, 1995.

_____. *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. da Universidade, 1997.

CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996.

CHIEZA, Rosa Angela. Forma de organização do processo de trabalho: da cooperação ao paradigma baseado na microeletrônica”. *Análise – Revista da PUCRS*, Porto Alegre, v. 6, n. 2, p.199-219, 1995.

COLLI, Juliana M. *A trama da terceirização: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2000.

COMIN, Alavaro Augusto et al. As bases sociais do sindicalismo moderno. In: ARBIX, Glauco; ZILBOVICIUS, Mauro (Org.). *De JK a FHC - A reinvenção dos carros*. Campinas: Scritta, 1997.

COMISSÃO ESPECIAL DE COOPERATIVISMO DE TRABALHO E GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA. *Relatório Final*. Porto Alegre: Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, 2005.

CORADINI, O. L.; FREDERIC, Q. *Agricultura, cooperativas e multinacionais*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

CORIA, Rosendo Rojas. *Introducción al estudio del cooperativismo*. México: Talleres Gráficos de la Nación, 1961.

CORNFORTH, Cris et al. *Developing successful worker co-operatives*. Londres: Sage Publications, 1988.

CRACOGNA, Dante. *Cooperativas de trabajo*. Buenos Aires: Intercoop, 1980. (Cuadernos de Cultura Cooperativa, 59).

DELGADO, Gabriela Neves. *Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2003.

DENACOOOP. *O cooperativismo no Brasil*. Brasília: Editora da Organização das Cooperativas Brasileiras – OCB, 1993 (Coleção História do cooperativismo).

DIAS, Nuno Gonçalves. *Vocabulário temático cooperativo: estudos, contribuições, terminologia específica e genérica*. Lisboa: Instituto “Antonio Sérgio” do Sector Cooperativo, 1987.

DOMINGUES, João Carlos F. *Cooperativas de trabalho: mitos & realidades*. São Paulo: STS, 2002.

DRIMER, Alicia Kaplan de. *Manual de cooperativas*. Buenos Aires: Intercoop, 1977. (Séries Manuales, 3).

_____ ; DRIMER, Bernardo. *Las cooperativas: fundamentos, historia e doctrina*. Buenos Aires: Intercoop, 1981.

DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. Salvador: Edufa; São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

DUARTE, Laura Maria Goulart. *Capitalismo & cooperativismo no R.G.S: o cooperativismo empresarial e a expansão do capitalismo no setor rural do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: L & PM: Anpocs, 1986.

DUPAS, Gilberto. A lógica da economia global e a exclusão social. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 12, n. 34, p. 121-159, set./dez. 1998.

_____. *Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

FACCO, Luiz Vicente. A integração de mercados do Conesul e o impacto sobre os pequenos produtores rurais. In: *Integración Regional y su Impacto en el Pequeño Productor*. Montevideo, 10-12 abr. 1993).

FALCÃO, Ismael Marinho. *A terceirização no direito do trabalho*. Bauru: Edipro, 1996

FERNANDES DA SILVA, Paulo Renato. *Cooperativas de trabalho, terceirização da mão-de-obra e direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2005.

FERRARI, Irany; AFFONSO, Geórgia Cristina. *Cooperativas de trabalho: existência legal*. São Paulo: LTr, 2002.

FETAG. *Incorporação do pequeno produtor rural do estado do Rio Grande do Sul no Mercosul*. Porto Alegre: Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Rio Grande do Sul (mimeo.), 1994.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. *Processo e relações do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1985.

FRANKE, Walmor. *Direito das sociedades cooperativas*. São Paulo: Saraiva, 1973.

FRANTZ, Telmo R. *Cooperativismo empresarial e desenvolvimento agrícola: o caso da Cotrijuí*. Ijuí: Fidene/Cotrijuí, 1982.

GIOSA, Lívio. *Terceirização: uma abordagem estratégica*. São Paulo: Pioneira, 1997.

GODINHO DELGADO, Maria Berenice. Terceirização e trabalho feminino. In: MARTINS, Heloisa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (Org.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI / NETS, 1994.

GOUNET, Thomas. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

GUILLERM, Alain; BOURDET, Yvon. *Autogestão: uma mudança radical*. Rio de Janeiro: Zahar, Biblioteca de Ciências Sociais, 1976.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *As centrais sindicais brasileiras: história, concepções e formas de atuação*. Jun. 2008. Disponível em: <
<http://www.observatoriosocial.org.br/portal/index>>. Acesso em: 25 nov. 2008.

JOHNSON, Ana Gutierrez; WHITE, William Foote. The Mondragon System of Worker Production Cooperatives. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 31, n. 1, p.18-30, 1977.

JUVÊNCIO, Fernanda de Castro; ANDRADE, Geraldo Volpe de; PANZUTTI, Ralph A. crise do emprego e as cooperativas de trabalho. *Perspectiva Econômica*, São Leopoldo: Unisinos, v.35, n. 111, p. 87-94, 2000. (Série Cooperativismo, 48).

KON, Anita. *Economia industrial*. São Paulo: Nobel, 1994.

KRUEGER, Guilherme. *Cooperativas de trabalho na terceirização*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

LAIDLAW, A. F. As cooperativas no ano 2000. s.n.t. Relatório da Aliança Cooperativa Internacional – In: CONGRESSO DE MOSCOU, 27º, 1980.

LEITE, M.; SALAS, C. Trabalho a domicílio na indústria de confecção: tendências em São Paulo. Projeto OIT/2001. Estúdio de caso sobre cadena productiva y acción sindical, (mimeo.), 2002.

LESSA, Carlos et al. *Pobreza e política social: a exclusão nos anos 90*. São Paulo: Hucitec, 1997. (Estudos marxistas, n. 3).

LIMA, Jacob C. Inovação industrial e fábricas cooperativas: a experiência nordestina dos anos 90. In: GUIMARÃES, Nayda A.; MARTIN, Scott. *Competitividade e desenvolvimento*. São Paulo: Editora Senac, 2001.

LOUREIRO, M. R. G. *Cooperativas agrícolas e capitalismo no Brasil*. São Paulo: Cortez / Autores Associados, 1981.

MACHADO, Plínio Antonio. *Comentário à lei do cooperativismo*. São Paulo: Unidas, 1975.

MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. *Honda: terceirização e precarização, a outra face do toyotismo*. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

MARQUES, Rosa Maria. *A proteção social e o mundo do trabalho*. São Paulo: Biental, 1997.

MARTINS, Heloisa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (Org.). *Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho*. São Paulo: Hucitec: CEDI / NETS, 1994.

MARTINS, José de Souza. *Exclusão social e a nova desigualdade*. São Paulo: Paulus, 1997.

_____. *A sociedade vista do abismo: novos estudos sobre exclusão, pobreza e classes sociais*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

- MARTINS, Sergio Pinto. *Cooperativas de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; SALABERRY FILHO, Miguel (Org.). *Cooperativas de trabalho* (Anais do Seminário). São Paulo: LTr, 2004.
- MARX, Karl. Maquinaria e trabalho vivo: os efeitos da mecanização sobre o trabalhador. *Crítica Marxista*, São Paulo: Brasiliense, 1994.
- MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.
- MECCA, Luis Antonio. *Cooperativas de trabalho: sua relação com os direitos constitucionais do trabalhador e com os princípios do direito do trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.
- MELLOR, Mary et al. *Worker cooperatives in theory and practice*. Milton Keynes: Open University Press, 1988.
- MLADENATZ, Gromoslav. *Historia de las doctrinas cooperativas*. México: América, 1944.
- MÉSZÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo: Campinas, Boitempo: Editora da Unicamp, 2002.
- MICHELAT, Guy. Sobre a utilização da entrevista não-diretiva em sociologia. In: THIOLENT, Michael Jean-Marie. *Crítica metodológica, investigação social e enquete operária*. São Paulo: Polis, 1982. p. 191-221.
- MISI, Márcia Costa. *Cooperativas de trabalho: direito do trabalho e transformação social no Brasil*. São Paulo: LTr, 2000.
- MORAES JÚNIOR, Antônio dos Santos. Os encargos sociais e a flexibilização trabalhista: uma questão semântica. *Facef Pesquisa*, Franca, SP, v. 3, n. 2, p. 35-67, 2000.
- MUTTI, Regina; CAREGNATO, Rita Catalina Aquino. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto & Contexto Enfermagem*, Florianópolis, v.15, n. 4, p. 679-684.
- NETO, Arnor Lima. *Cooperativas de trabalho: intermediação de mão-de-obra e subtração de direitos dos trabalhadores*. Curitiba: Juruá, 2004.
- NORONHA, Eduardo G. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo: Anpocs, v. 18, n. 53, out. 2003.
- NUNES FILHO, G. *Vida, trabalho e saúde: costureiras a domicílio*. 2002. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- OCB SESCOOP. Sistema Cooperativista Brasileiro - *Dados consolidados de 2008*. Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB. Arquivo em pdf: março de 2009. Disponível em: <http://www.ocb.org.br/site/brasil_cooperativo/index.asp>. Acesso em: 25 maio 2009.

OCB/ES. *Falsas cooperativas de trabalho são alvos de 500 ações no Ministério Público*. Fonte: Jornal DCI / SP. 22 jun. 2006. Disponível em: < <http://www.ocbes.coop.br/ocb/index.php>>. Acesso em: 30 jun. 2007.

OLIVEIRA, Terezinha Cleide. *O desenvolvimento das cooperativas de trabalho no Brasil*. São Paulo: OCB, 1984a (Série Difusão cooperativista, 2).

_____. (Org.) *Cooperativas de trabalho: instruções para organização*. São Paulo: Secretaria de Agricultura e Abastecimento / Instituto de Cooperativismo e Associativismo, 1996.

OLIVEIRA, Nestor Braz de. *Cooperativismo: guia prático*. Porto Alegre: Ocergs, 1984b.

ORLANDI, Eni Puccinelli. A análise de discurso em suas diferentes tradições intelectuais no Brasil. In: SEMINÁRIO DE ESTUDOS EM ANÁLISE DE DISCURSO, 1º. Porto Alegre, Brasil, *Anais...* CD-ROM. 2003.

PAULA LEITE, Márcia de. Novas tendências no mundo do trabalho e cooperativismo. *Perspectiva Econômica*, São Leopoldo: Unisinos, v. 37, n. 119, p. 5-17, 2002. (Série Cooperativismo, 52).

PEREIRA, Marcos Newton (Coord.). *A incorporação de pequenos médios produtores no processo de integração do Mercosul*. Porto Alegre: Emater/RS, 1992. (Série Realidade rural, 4).

PEREIRA, Maria Isabel. *Cooperativas de trabalho: o impacto no setor de serviços*. São Paulo: Pioneira, 1999.

PÉRIUS, Vergílio Frederico (Org.). *Cooperativas de trabalho: manual de organização*. *Perspectiva Econômica*, São Leopoldo: Unisinos, v. 32, n. 97, p. 01-223, 1997. (Série Cooperativismo, 41).

_____. *As cooperativas de trabalho - alternativas de trabalho e renda*. Artigo de circulação interna da Universidade do Rio dos Sinos - Unisinos, produzido pela Associação Internacional de Direito Cooperativo, 1998.

PICCININI, Valmiria Carolina. Cooperativas de trabalho de Porto Alegre e flexibilização do trabalho. *Sociologias*, Porto Alegre, Ano 6, n. 12, p. 68-105. jul./dez. 2004,

PINHO, Diva Benevides. *Dicionário de cooperativismo: doutrina, fatos gerais e legislação cooperativa brasileira*. São Paulo: USP, 1961a.

_____. *A doutrina cooperativa nos regimes capitalista e socialista*. São Paulo: Pioneira, 1966b.

POCHMANN, Márcio et al. *Catálogo da produção acadêmica sobre reestruturação produtiva e relações do trabalho*. Campinas, SP: Fundação Unitrabalho / Unicamp - Instituto de Economia, 1998.

_____. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

_____. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto, 2002.

POLONIO, Wilson Alves. *Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários*. São Paulo: Atlas, 2000.

PORTAL COOP. - O portal do cooperativismo de trabalho. Recomendação 193 - Sobre a Promoção das Cooperativas votada na plenária da 90ª Conferência da OIT, em 20/06/2002. Disponível em: http://www.portalcoop.org/cooperativas/rec_193.php. Acesso em: 30 mar.2008.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares. *Manual de terceirização*. São Paulo: STS, 1992.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

RICHARDSON, Roberto Jarry et al. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas: 2008.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1996.

RIO, Jorge Del. *Cooperativismo: cooperativas de trabajo*. Argentina: Cogtal, 1966.

RIOS, Gilvando Sá Leitão. *O que é cooperativismo*. São Paulo: Brasiliense, 1989.

REISDORFER, Vitor Kochhann. *Flexibilização ou precarização das condições de trabalho? As cooperativas de trabalho da Região das Missões /RS*. 2000. Dissertação (Mestrado Interinstitucional em Administração) - UFRGS – URI, Porto Alegre: 2000.

SANTOS, Jussara dos. Reestruturação produtiva e flexibilidade no mercado de trabalho no Brasil: uma análise a partir dos anos 80. *Análise - Revista da PUCRS*, Porto Alegre, v. 7, n. 2, p. 49-74, 1996.

_____. VICENTE, Xosé Henrique Vázquez. A reestruturação produtiva e as cooperativas de trabalho. *Perspectiva Econômica*, São Leopoldo: Unisinos, v. 31, n. 94, p. 39-58, 1996. (Série Cooperativismo, 39).

SEMISA, Domingo. *Manual de cooperativas de trabajo*. Buenos Aires: Intercoop Editora, 1980. (Série Manuales, 8).

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2000.

SILVA, Leda Maria Messias. *Cooperativas de trabalho: terceirização sem intermediação: as cooperativas de mão-de-obra e a terceirização sem fraudes*. São Paulo: LTr, 2005.

- SILVA FILHO, Cícero Virgulino. *Cooperativas de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.
- SINGER, Paul e SOUZA, André Ricardo de (orgs.). *A Economia Solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. 2. Ed. São Paulo: Contexto, 2003.
- SOUZA, Maria Carolina de A. F. A especialização flexível e as PMEs: algumas notas sobre a visão de Piore e Sabel. *Ensaio FEE*, Porto Alegre: FEE, v. 13, n. 1, p. 316-340, 1992.
- SORJ, Bernard. *Estado e classes sociais na agricultura brasileira*. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.
- TEIXEIRA, Aloisio. *Utópicos, heréticos e malditos*. São Paulo: Record, 2002.
- TEIXEIRA JÚNIOR, Amílcar Barca; CIOTTI, Lívio Rodrigues. *Cooperativas de trabalho na administração pública*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.
- TENSÃO entre cooperativas de trabalho e MPT. *Diário da Manhã*, Passo Fundo, 27 abr. 2004.
- TESCH, Walter. *Cooperativismo de trabalho: alternativa ao desemprego*. São Paulo: Central Autônoma de Trabalhadores - CAT / Instituto de Promoção Social – IPROS, 1995.
- TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: Atlas, 1987.
- TUMOLO, Paulo Sérgio. Reestruturação produtiva no Brasil: um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. *Educação & Sociedade*, Campinas: Cedes, ano XXII, n. 77, p. 71-99, dez. 2001.
- _____. *Da contestação à conformação: a formação sindical da CUT e a reestruturação capitalista*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2002.
- VIAL, Vicente Domingues. *Cooperativas de trabalho: co-gestión y autogestión*. São Leopoldo: Cescoop / Unisinos, 1984.
- VIEITEZ, Candido Giraldez; DAL RI, Neusa Maria. *Trabalho associado: cooperativas e empresas de autogestão*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- WOLFE, Marshall. Globalization and social exclusion – some paradoxes. In: GARRY ROGERS, Charles Gore; FIGUEIREDO, José (Org.). *Social exclusion: rethoric, reality, responses*. EUA, International Institute or Labor Studies, 1995.

APÊNDICES

Apêndice 1

1) ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS APLICADAS AOS DIRIGENTES COOPERATIVISTAS

1. Quando foi fundada a cooperativa e quais foram os fatores que determinaram a criação desta cooperativa de trabalho?
2. Os objetivos da cooperativa estão devidamente esclarecidos para os funcionários e para os cooperados? Eles têm clareza de como funciona uma cooperativa de trabalho?
3. A escolha dos dirigentes da cooperativa é realizada de acordo com o estatuto através das assembleias gerais. Neste sentido, a tomada de decisões na cooperativa se dá frequentemente com a participação dos associados? Qual a sua opinião a respeito?
4. A distribuição dos cargos de chefia na cooperativa é realizada pela competência profissional do cooperado ou por indicação política dos dirigentes cooperativistas? Quais os critérios adotados na sua cooperativa?
5. As cooperativas de trabalho podem se constituir em uma opção em termos de geração de emprego e renda na atualidade, considerando principalmente a problemática do desemprego. Qual a sua opinião a respeito?
6. A terceirização através do cooperativismo de trabalho se constitui numa forma de as empresas (tanto públicas quanto privadas) desvincularem-se dos encargos e benefícios sociais definidos pela legislação trabalhista, bem como uma forma de diminuir os custos de mão-de-obra, precarizando as condições de trabalho. Qual sua opinião a respeito destas afirmações?
7. As mudanças tecnológicas e organizacionais (tecnologias modernas, programas de qualidade total, terceirização entre outras) são o pano de fundo do aumento do desemprego nos dias atuais e acabam por estimular a criação de cooperativas de trabalho. Qual a sua opinião a respeito destas afirmações?
8. Qual a sua opinião sobre as cooperativas de fachada, conhecidas como “gato cooperativas”? A sua cooperativa tem conhecimento da existência deste tipo de cooperativa nesta cidade?
9. O sistema cooperativista (OCB, Ocergs e Fetrabalho) no que se refere ao segmento de trabalho precisa criar mecanismos de controle disciplinar referentes à criação e ao funcionamento das cooperativas de trabalho. Qual sua opinião a respeito desta afirmativa?

10. A cooperativa de trabalho da qual você é dirigente está registrada legalmente na Fetrabalho e ou Ocergs? Qual a importância dessas instituições do sistema cooperativista para um melhor funcionamento do cooperativismo de trabalho?

11. Existe conflito de interesses entre as cooperativas de trabalho e o movimento sindical? Como se verifica este conflito?

12. O Ministério Público do Trabalho tem frequentemente multado as cooperativas de trabalho, pois no seu entendimento conclui que as cooperativas constituem-se numa forma de não cumprimento da legislação trabalhista. Como tem sido a relação entre sua cooperativa de trabalho e o Ministério Público do Trabalho?

13. As cooperativas de trabalho têm sido frequentemente acusadas de serem funcionais aos interesses políticos eleitoreiros locais (as indicações para o quadro social da cooperativa muitas vezes se fazem através de indicações de políticos) tornando a cooperativa de trabalho uma espécie de curral eleitoral. Qual a sua opinião a respeito desta afirmação?

14. Muitos trabalhadores procuram as cooperativas de trabalho como uma solução temporária (pelo fato de estarem desempregados). Porém, no momento em que encontram um emprego com vínculo empregatício, abandonam a cooperativa. Qual a sua opinião a respeito desse comportamento por parte do trabalhador?

Apêndice 2

ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS APLICADAS AOS DIRIGENTES SINDICAIS E ÀS LIDERANÇAS DOS MOVIMENTOS SOCIAIS LIGADOS A ECONOMIA POPULAR

1. As cooperativas de trabalho podem se constituir em uma opção em termos de geração de emprego e renda na atualidade, considerando principalmente a problemática do desemprego. Qual a opinião do movimento sindical a respeito desta questão?
2. A terceirização através do cooperativismo de trabalho se constitui numa forma de as empresas (tanto públicas quanto privadas) desvincularem-se dos encargos e benefícios sociais definidos pela legislação trabalhista, bem como uma forma de diminuir os custos de mão-de-obra precarizando as condições de trabalho. Qual a opinião do movimento sindical a respeito dessa questão?
3. As mudanças tecnológicas e organizacionais (tecnologias modernas, programas de qualidade total, terceirização, entre outras) são o pano de fundo do aumento do desemprego nos dias atuais e acabam por estimular a criação de cooperativas de trabalho. Qual a opinião do movimento sindical a respeito dessa questão?
4. Qual a opinião do movimento sindical sobre as cooperativas de fachada, conhecidas como “gato cooperativas”? O sindicato tem conhecimento da existência deste tipo de cooperativa nesta cidade?
5. Existe conflito de interesses entre as cooperativas de trabalho e o movimento sindical? Como se verifica este conflito?
6. O movimento sindical tem em alguns momentos estimulado a criação de cooperativas de trabalho. Por quê, em outras circunstâncias, demonstra contrariedade na sua formação?
7. As cooperativas de trabalho têm sido frequentemente acusadas de serem funcionais aos interesses políticos eleitoreiros locais (as indicações para o quadro social da cooperativa muitas vezes se fazem através de indicações de políticos) tornando a cooperativa de trabalho uma espécie de curral eleitoral. Qual a opinião do movimento sindical a respeito dessa afirmação?
8. Muitos trabalhadores procuram as cooperativas de trabalho como uma solução temporária (pelo fato de estarem desempregados). Porém, no momento em que encontram um emprego com vínculo empregatício, abandonam a cooperativa. Qual a opinião do movimento sindical a respeito desse comportamento por parte dos trabalhadores?
9. Quais as soluções alternativas que o movimento sindical propõe à classe trabalhadora para minimizar os impactos sociais do desemprego?
10. A legislação trabalhista brasileira tem sido responsabilizada pelos elevados encargos e benefícios sociais (obrigatórios por lei), que acabam por aumentar os custos da mão-de-obra

nas empresas. Este aspecto tem sido um fator limitador quanto à criação de novos postos de trabalho. Qual a opinião do movimento sindical em relação à questão da flexibilização das relações trabalhistas e criação de contratos temporários com encargos flexíveis para determinadas situações e categorias de trabalhadores?

11. Qual a opinião do movimento sindical sobre a regulamentação do regime de trabalho em tempo parcial, fim da unicidade sindical (possibilidade de formação de sindicato por empresas), livre negociação?

Apêndice 3

ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS APLICADAS AOS REPRESENTANTES DO GOVERNO (FISCAIS DO TRABALHO E JUÍZES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO):

1. As cooperativas de trabalho podem se constituir em uma opção em termos de geração de emprego e renda na atualidade, considerando principalmente a problemática do desemprego. Qual a sua opinião a respeito desta questão?
2. A terceirização através do cooperativismo de trabalho se constitui numa forma de as empresas (tanto públicas quanto privadas) desvincularem-se dos encargos e benefícios sociais definidos pela legislação trabalhista, bem como uma forma de diminuir os custos de mão-de-obra. Qual a sua opinião a respeito dessa questão?
3. As mudanças tecnológicas e organizacionais (tecnologias modernas, programas de qualidade total, terceirização entre outras) são o pano de fundo do aumento do desemprego nos dias atuais e acabam por estimular a criação de cooperativas de trabalho. Qual a sua opinião a respeito dessa questão?
4. Qual o posicionamento da justiça do trabalho sobre as cooperativas de fachada, conhecidas como “gato cooperativas”? Há indícios deste tipo de cooperativa nesta cidade? Já houve alguma autuação?
5. Existe conflito de interesses entre as cooperativas de trabalho e o movimento sindical. Como a Justiça do Trabalho tem se posicionado em relação a este conflito?
6. O Ministério Público do Trabalho através de seus fiscais tem sido acusado pelo movimento cooperativista de impedir o seu funcionamento. As frequentes multas que as cooperativas tem recebido confirmam tal procedimento. Qual sua opinião a respeito desta questão?
7. Muitos trabalhadores procuram as cooperativas de trabalho como uma solução temporária (pelo fato de estarem desempregados). Porém, no momento em que encontram um emprego com vínculo empregatício, abandonam a cooperativa. Qual a sua opinião a respeito desse comportamento por parte dos trabalhadores?
8. A legislação trabalhista brasileira tem sido responsabilizada pelos elevados encargos e benefícios sociais (obrigatórios por lei), que acabam por aumentar os custos da mão-de-obra nas empresas. Este aspecto tem sido um fator limitador quanto à criação de novos postos de trabalho. Qual a sua opinião em relação à questão da flexibilização das relações trabalhistas e à criação de contratos temporários com encargos flexíveis para determinadas situações e categorias de trabalhadores?
9. Qual a sua opinião sobre do regime de trabalho em tempo parcial, fim da unicidade sindical (possibilidade de formação de sindicato por empresas), livre negociação?

10. Qual a sua opinião a respeito do fim do poder normativo da Justiça do Trabalho nas negociações coletivas?
11. As cooperativas de trabalho no marco de uma possível flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas podem significar uma forma de estimular a precarização das condições de trabalho?

Apêndice 4

ROTEIRO DE ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS APLICADAS AOS PROFISSIONAIS DA ÁREA TRABALHISTA (ADVOGADOS TRABALHISTAS)

1. As cooperativas de trabalho podem se constituir em uma opção em termos de geração de emprego e renda na atualidade, considerando principalmente a problemática do desemprego. Qual a sua opinião a respeito desta questão?
2. A terceirização através do cooperativismo de trabalho se constitui numa forma de as empresas (tanto públicas quanto privadas) desvincularem-se dos encargos e benefícios sociais definidos pela legislação trabalhista, bem como uma forma de diminuir os custos de mão-de-obra. Qual a sua opinião a respeito dessa questão?
3. As mudanças tecnológicas e organizacionais (tecnologias modernas, programas de qualidade total, terceirização entre outras) são o pano de fundo do aumento do desemprego nos dias atuais e acabam por estimular a criação de cooperativas de trabalho. Qual a sua opinião a respeito dessa questão?
4. Qual o seu posicionamento como advogado trabalhista sobre as cooperativas de fachada, conhecidas como “gato cooperativas”? Há indícios deste tipo de cooperativa nesta cidade? Já houve alguma reclamatória trabalhista envolvendo esse tipo de cooperativa?
5. Existe conflito de interesses entre as cooperativas de trabalho e o movimento sindical. Na condição de advogado trabalhista, como você tem se posicionado em relação a este conflito?
6. O Ministério Público do Trabalho, através de seus fiscais, tem sido acusado pelo movimento cooperativista de impedir o seu funcionamento. As frequentes multas que as cooperativas têm recebido confirmam tal procedimento. Qual sua opinião a respeito desta questão?
7. Muitos trabalhadores procuram as cooperativas de trabalho como uma solução temporária (pelo fato de estarem desempregados). Porém, no momento em que encontram um emprego com vínculo empregatício, abandonam a cooperativa. Qual a sua opinião a respeito desse comportamento por parte dos trabalhadores?
8. A legislação trabalhista brasileira tem sido responsabilizada pelos elevados encargos e benefícios sociais (obrigatórios por lei), que acabam por aumentar os custos da mão-de-obra nas empresas. Este aspecto tem sido um fator limitador quanto à criação de novos postos de trabalho. Qual a sua opinião em relação à questão da flexibilização das relações trabalhistas e à criação de contratos temporários com encargos flexíveis para determinadas situações e categorias de trabalhadores?
9. Qual a sua opinião como advogado trabalhista sobre a regulamentação do regime de trabalho em tempo parcial, fim da unicidade sindical (possibilidade de formação de sindicato por empresas), livre negociação?

10. Qual a sua opinião a respeito do fim do poder normativo da Justiça do Trabalho nas negociações coletivas?
11. As cooperativas de trabalho no marco de uma possível flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas podem significar uma forma de estimular a precarização das condições de trabalho? Qual a sua opinião a respeito?

Apêndice 5**INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS
(QUESTIONÁRIO A SER APLICADO AOS COOPERADOS)****PRIMEIRA PARTE – DADOS PESSOAIS**

Data da entrevista: _____
Nome do entrevistado: _____

1. Nome da cooperativa que está associado: _____

2. Sexo?

a () Masculino

b () Feminino

3. Idade: _____ a () 18 a 29 anos b () 30 a 39 anos c () 40 a 49 anos d ()
50 a 59 anos e () 60 a 69 anos.

4. Há quanto tempo você está associado à cooperativa?

a () 6 meses

b () de 1 ano a 2 anos

c () de 2 anos a 3 anos

d () de 3 anos a 4 anos

e () mais de 4 anos

5. Qual atividade que você exerce na condição de cooperado?

6. Qual sua renda mensal? (pró-labore recebido pela cooperativa)

a () menos de R\$ 350,00 (salário mínimo de referência em 2006)

b () R\$ 350,00 a R\$ 700,00

c () R\$ 700,00 a R\$ 1.050,00

d () R\$ 1.050,00 a R\$ 1.750,00

e () acima de R\$ 1.750,00.

7. Qual o seu grau de instrução?

a () analfabeto

b () 1º grau incompleto

b () 1º grau completo

c () 2º grau incompleto

d () 2º grau completo

e () universitário

8. Qual sua carga horária média de trabalho durante a semana?

a () menos de 20 horas

- b () de 20 a 30 horas
- c () de 30 a 40 horas
- d () mais de 40 horas

9. Qual o local de trabalho em que você exerce suas atividades como cooperado?

- a () empresa pública (prefeituras / órgãos públicos)
- b () empresa privada (empresas particulares)
- c () outros? Qual? _____

SEGUNDA PARTE – GRAU DE ATUAÇÃO E PERCEPÇÃO DOS COOPERADOS

1. Como você ficou sabendo da existência da cooperativa de trabalho?

2. Como você definiria o seu **grau de satisfação** na condição de associado de uma cooperativa de trabalho:

- a () Muito satisfeito
- b () Satisfeito
- c () Pouco Satisfeito
- d () Insatisfeito
- e () Indiferente

3. Além das atividades desenvolvidas na cooperativa, você exerce **outras atividades** para complementar a sua renda familiar?

- a () Não
- b () Sim. Qual? _____

4. Você gostaria de voltar a trabalhar com **carteira assinada**?

- a () Não
- b () Sim

Se a resposta for sim, por quê? (explicar os motivos):

5. Por que você **optou** por trabalhar numa cooperativa de trabalho:

- a () porque estava desempregado e não havia outra opção;
- b () porque não conseguia trabalho com carteira assinada;
- c () porque na cooperativa a renda é maior;
- d () porque a cooperativa oferece vantagens que as empresas particulares não oferecem;
- e () porque acredita no cooperativismo como uma forma de beneficiar os trabalhadores.

6. Como você sente sua **atuação** na cooperativa de trabalho:

- () como um associado que participa ativamente das decisões tomadas pela cooperativa
- () como um empregado que cumpre ordens dos dirigentes cooperativistas
- () como um associado que não participa das decisões tomadas
- () não compreendo o funcionamento das cooperativas de trabalho

7. Quando do seu **ingresso** na cooperativa você **integralizou quota(s)-parte(s)** de capital nos termos do estatuto da cooperativa e do regimento interno.

- a () sim
- b () não
- c () caso positivo.

Descreva esta operação:

8. Quando algum cooperado deixa a cooperativa (**exclusão do associado**), este fato é decidido:

- a () única e exclusivamente por uma pessoa (chefe/administrador)
- b () através do Conselho de Administração que decide este fato

9. Nas **eleições dos administradores** da cooperativa de trabalho, você percebe que:

- a () são eleitos através de assembleias, onde qualquer cooperado pode candidatar-se
- b () não são eleitos através de assembleias, porém são cooperados
- c () estes profissionais são contratados não sendo cooperados

10. Na **decisão dos salários dos administradores**, percebe-se:

- a () que são decididos pelos administradores
- b () que são decididos em assembleias de forma coletiva e democrática
- c () outra forma. Qual? _____

11. Na **decisão dos salários dos cooperados** percebe-se:

- a () que são decididos pelos administradores
- b () são decididos em assembleias de forma coletiva e democrática
- c () outra forma. Qual? _____

12. Na decisão quanto ao **controle e distribuição do trabalho**, percebe-se:

- a () que são decididos pelos administradores
- b () que são decididos em assembleias de forma coletiva e democrática
- c () outra forma. Qual? _____

13. Quanto à **escolha dos chefes** que coordenam os trabalhos, percebe-se:

- a () são escolhidos pela administração da cooperativa
- b () são escolhidos pelas assembleias gerais de forma coletiva e participativa

14. Você fez algum **curso de formação profissional** depois que ingressou na cooperativa de trabalho?

- a () sim. Qual? _____
- b () não

15. Quanto aos **treinamentos** para a execução das atividades:

- a () são periódicos nos locais de trabalho
- b () são esporádicos nos locais de trabalho
- c () são periódicos, fora do local de trabalho
- d () são esporádicos fora do local de trabalho

16. Você participou de algum curso de formação cooperativista quando da sua admissão na cooperativa:

- a () sim. Qual? _____
- b () não

17. Você participa com frequência de assembleias na cooperativa.

- a () sim, sempre
- b () sim, esporadicamente
- c () sim, muito raramente
- d () não, nunca

18. Quais os benefícios sociais e convênios oferecidos pela cooperativa aos seus cooperados?

- () convênios médicos. Quais? _____
- () convênios odontológicos. Quais? _____
- () farmácias. Especificar: _____
- () supermercados. Especificar: _____
- () vale transporte.
- () vale refeição
- () assistência jurídica
- () assistência psicológica
- () outros convênios. Quais? _____
- () benefícios extras. Quais? _____

19. Você acredita que o sistema de cooperativas de trabalho é uma forma de **exploração da classe trabalhadora**:

- a () concordo plenamente
- b () discordo plenamente
- c () indiferente
- d () não tenho condições de opinar.

20. Qual a sua opinião sobre as condições de trabalho oferecidas pela cooperativa a que você está associado?

21. Na condição de associado de uma cooperativa de trabalho você de certa forma não tem direito ao 13º salário, férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), bem como pode ter a sua aposentadoria comprometida. Qual a sua opinião a respeito destas questões?

Apêndice 6

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS (QUESTIONÁRIO A SER APLICADO AS COOPERATIVAS DE TRABALHO)

Tema: Estudo sobre as cooperativas de trabalho

Questionário das cooperativas de trabalho (dados cadastrais):

1- Dados cadastrais da cooperativa de trabalho:

1.1 – Informações Gerais

1.1.1 Razão Social _____

1.1.2 Sigla _____ Data Fundação: _____

1.1.3 Endereço _____

Caixa Postal _____ CEP _____ Município _____

UF _____ DDD _____ Telefone _____ Fax _____ Email _____

1.2 – Quadro de dirigentes (Conselho de Administração): Diretoria eleita – Gestão atual

Conselho de Administração	Pró-labore
Presidente:	
Vice-Presidente:	
Tesoureiro:	
Secretário	
Superintendente:	
Membros do Conselho fiscal:	
Outros cargos. Quais?	

1.3 – Registros legais (está associada a alguma entidade):

() Federação. Qual? _____ Nº do registro _____

() Ocergs. Qual? _____ Nº do registro _____

CGC _____

Junta Comercial _____

1.4 – Quadro Social:

	2003	2005	2006	2007
Número de Cooperados				
a) final do exercício :	_____	_____	_____	_____
b) média de rotatividade(mês):	_____	_____	_____	_____

1.5 – A especialidade da cooperativa de trabalho:

- () artesanal
 () serviços gerais
 () cultural/educacional
 () médica
 () transporte
 () trabalho rural
 () outra. Qual?: _____

2 – Classificação do quadro social, segundo a renda mensal (retirada de pró-labore):

	Número de associados
Até 02 salários mínimos	_____
de 02 a 05 salários mínimos	_____
de 06 a 10 salários mínimos	_____
de 11 a 20 salários mínimos	_____
Total	_____

3– Classificação do quadro social, segundo o grau de instrução:

	Nº de associados
Analfabeto	_____
1º grau incompleto	_____
1º grau completo	_____
2º grau incompleto	_____
2º grau completo	_____
Universitário (graduação)	_____
Pós graduação	_____

4 – Quais as categorias funcionais existentes na cooperativa (atividades exercidas pelos cooperados), enumerar de acordo com o maior número de cooperados por categoria:

	Nº de cooperados	Pró-labore médio
a) _____	_____	_____
b) _____	_____	_____
c) _____	_____	_____
d) _____	_____	_____
e) _____	_____	_____

5 – Forma de organização do quadro social:

- Comitê educativo () Sim () Não
 Núcleo Cooperativo () Sim () Não
 Conselho de representantes () Sim () Não
 Outras Formas _____

6 – Em relação às assembleias gerais:

6.1 – Nº de assembleias que ocorrem anualmente _____

6.2 – Nº de cooperados que participam em média da tomada de decisão nas assembleias (% X100) _____

6.3 – Quais as categorias funcionais que mais participam das assembleias gerais? (Em ordem decrescente de participação)

- a) _____
 b) _____
 c) _____
 d) _____
 e) _____

7 – Quais os benefícios sociais e convênios oferecidos pela cooperativa aos seus cooperados?

- () convênios médicos. Quais? _____
 () convênios odontológicos. Quais? _____
 () farmácias. Especificar. _____
 () supermercados. Especificar. _____
 () vale transporte.
 () vale refeição
 () assistência jurídica
 () assistência psicológica
 () outros convênios. Quais? _____
 () benefícios extras. Quais? _____

8 - A cooperativa organizou outros fundos de benefício, ao sócio, afora os previstos em lei? Quais?:

- a) _____
 b) _____
 c) _____
 d) _____

9 – A cooperativa oferece cursos de atualização profissional aos seus cooperados?

() sim () não

Em caso de sim, especificar _____

10 – A cooperativa desenvolve programa de formação em cooperativismo para o quadro social?

() sim () não

Que tipo (especificar) _____

11 – Que tipo de empresas utilizam-se da mão-de-obra cooperativada:

Empresas públicas () sim () não

Quais? _____

Empresas privadas () sim () não

Quais? _____

12 – Quais as categorias funcionais mais frequentemente solicitadas pelas empresas (públicas e privadas):

Empresas públicas/ (especificar) _____

Empresas privadas _____

13 – Quais os profissionais contratados pela cooperativa que prestam serviço ao quadro social: (contrato de prestação de serviços)

- () médicos
 () odontólogos
 () contabilistas
 () psicólogos
 () advogados
 () outros (especificar): _____

14 - Quais as formas de comunicação adotadas pela cooperativa?

Edição de jornal (boletim) () () tiragem (unidades)

Programa de rádio Título do programa _____
 Duração _____
 Periodicidade _____

Outros. Especificar _____

15 – A cooperativa é auditada?

() sim () não

Por quem? (_____)
 Nome da instituição ou do auditor

15.1 Possui serviço de auditoria interna?

() sim () não

Por quem? (_____)

16 - Quadro funcional (funcionários):

16.1 – número de empregados da cooperativa no final do exercício _____

16.1 – contratados pela cooperativa _____

16.2 – conveniados _____

16.3 – total _____

17 - Os funcionários da cooperativa possuem vínculo empregatício ou são cooperados?

() Cooperados. Quantos? _____

() Funcionários com vínculo empregatício. Quantos? _____

18 – Classificação do quadro funcional, segundo o grau de instrução

Nº de funcionários

1º grau incompleto _____

1º grau completo _____

2º grau incompleto _____

2º grau completo _____

Universitário (graduação) _____
 Pós graduação _____

19 – Classificação do quadro funcional, segundo a renda mensal (níveis salariais).

	Nº de funcionários
Até 02 salários mínimos	_____
de 02 a 05 salários mínimos	_____
de 06 a 10 salários mínimos	_____
de 11 a 20 salários mínimos	_____
Total	_____

20 – A cooperativa desenvolve programa de formação em cooperativismo para o quadro funcional? sim não
 Que tipo de curso especificar? _____.

21 – Quais os principais obstáculos enfrentados pela cooperativa:

- Resistência do Ministério Público do Trabalho (Justiça do Trabalho) que não reconhece outra forma de trabalho que não sejam as regidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)
- Resistência do movimento sindical, que considera as cooperativas de trabalho uma forma de precarização das condições de trabalho.
- Falta de mão-de-obra qualificada para desempenho de funções que requerem algum nível de especialização, devido às exigências de qualificação do mercado de trabalho.
- Falta de fiscalização por parte do sistema cooperativista e/ou do Ministério Público do Trabalho.
- A proliferação de cooperativas de trabalho irregulares (“gato-cooperativas”).
- Outros motivos. Quais? _____

22) Qual e periodicidade em que são realizadas as reuniões:

22.1 Conselho Administrativo:

- semanal quinzenal
- mensal trimestral
- semestral anual

22.2 Conselho Fiscal:

- semanal quinzenal
- mensal trimestral
- semestral anual

22.3 Conselho Educativo:

- semanal quinzenal
- mensal trimestral
- semestral anual

22.4 Conselho de Ética:

- semanal quinzenal
 mensal trimestral
 semestral anual

23- O cooperado ao ingressar na cooperativa, participa de reuniões para esclarecimentos sobre o funcionamento do sistema cooperativista de trabalho?

- Sim
 Não

Se a resposta for sim, de que maneira? _____

24- Qual a fórmula de cálculo utilizada para compor o pró-labore dos cooperados e dos dirigentes (Conselho de Administração)? (especificar detalhadamente).

Cooperados:

Dirigentes das cooperativas:

25 - Nos últimos exercícios houve rateio (sobras líquidas)?

- Sim Não

Se a resposta é sim, especificar os valores monetários do rateio:

Ano	Valor
2004	_____
2005	_____
2006	_____
2007	_____