TIAGO OLIVEIRA

TERCEIRIZAÇÃO, TRABALHO FLEXÍVEL E COOPERATIVAS DE TRABALHO NA RMS

SALVADOR

2003

TIAGO OLIVEIRA

TERCEIRIZAÇÃO, TRABALHO FLEXÍVEL E COOPERATIVAS DE TRABALHO NA RMS

Monografia apresentada no curso de graduação de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas

Orientador: Prof. Dr. Luiz Antonio Mattos Filgueiras

SALVADOR
2003

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus pelo equilíbrio espiritual e a serenidade proporcionada não somente ao longo do período de vida acadêmica, mas em todos os momentos da vida.

À minha mãe pelo exemplo de mulher acima de tudo obstinada. A ela devo tudo que sou e possuo e a quem sou eternamente grato por essa conquista atual e pelas futuras que com certeza me aguardam.

A sempre fiel companheira Aninha. Pela sua cumplicidade, suas observações pertinentes, sua atenção e pelo seu apoio afetivo e emocional.

Aos colegas de faculdade pelo companheirismo, amizade, discussões e observações que contribuíram de modo inestimável para a minha formação pessoal e profissional.

Ao professor Luiz Filgueiras pelos comentários sempre pertinentes e esclarecedores, eximindo-o, no entanto, de qualquer responsabilidade por erros que porventura venham a ser identificados.

Enfim, a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram e acreditaram na realização deste trabalho.

Caminho dez passos, ela se afasta dez passos.
Corro cem metros, ela se afasta cem metros.
Por mais que eu a persiga, jamais a alcanço.
Então para que serve a utopia?
Serve para isso: para fazer caminhar.

Eduardo Galeano

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar, no contexto mundial de flexibilização das relações trabalhistas, as modificações no mercado de trabalho da RMS a partir da explosão das cooperativas de trabalho na década de 90. Concluiu-se que as cooperativas são instrumentos de flexibilização/precarização do trabalho, atuando sob um regime de assalariamento disfarçado e contribuindo sobremaneira para o processo de dualização do mercado de trabalho, concentrando numa ponta trabalhadores celetistas, estáveis e bem remunerados e numa outra ponta, trabalhadores autônomos, instáveis e mal remunerados.

Palavras – chave: Cooperativa de trabalho; Terceirização; Mercado de trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 7

2 O CONTEXTO MUNDIAL: NEOLIBERALISMO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E GLOBALIZAÇÃO 10

2.1 O CONSENSO DE WASHINGTON E O MODELO (NEO)LIBERAL 10
2.2 DO MODELO FORDISTA AO MODELO JAPONÊS: O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA 14
2.2.1 **O fordismo** *15*
2.2.2 **O modelo japonês** *19*
2.3 A GLOBALIZAÇÃO CAPITALISTA 22
2.4 A CONFLUÊNCIA DOS FENÔMENOS 26

3 FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: CONCEITOS E FORMAS 28

3.1 A NORMATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL 29
3.2 SINDICATOS E REGULAMENTAÇÃO: A INSTITUIÇÃO DA LEGALIDADE REPRESSIVA 31
3.3 FUGINDO DO LÉXICO COMUM: UMA ANÁLISE CONCEITUAL DA FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO 33
3.4 AS FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DO EMPREGO OU MANEIRAS DE PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO 40
3.4.1 **Flexibilidade quantitativa externa** *41*
3.4.2 **Terceirização de atividades** *43*
3.4.3 **Flexibilidade quantitativa interna** *46*
3.4.4 **Flexibilidade salarial** *48*
3.4.5 **Flexibilidade funcional** *49*

4 TERCEIRIZAÇÃO E COOPERATIVAS DE TRABALHO NA RMS: DEGRADAÇÃO DO TRABALHO OU ALTERNATIVA AO DESEMPREGO? 50

4.1 TENDÊNCIAS RECENTES NO MERCADO DE TRABALHO NA RMS 50
4.2 O TRABALHO AUTOGESTIONÁRIO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO 57
4.2.1 **Os movimentos precursores do cooperativismo** *58*
4.2.2 **Os pioneiros de Rochdale** *60*
4.2.3 **O cooperativismo no Brasil** *63*
4.2.4 **Conceitos, princípios e tipologia** *67*
4.2.5 **Legislação e funcionamento das cooperativas de trabalho** *73*
4.2.6 **Terceirização e cooperativas de trabalho na RMS** *76*
4.2.7 **As cooperativas de trabalho na RMS: uma breve análise** *79*

5 CONCLUSÃO 88

REFERÊNCIAS 90

INTRODUÇÃO

O presente estudo, ora apresentado, analisa as transformações nas relações laborais vivenciadas pelo mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador (RMS) em virtude da ascensão do trabalho terceirizado em cooperativas de trabalho.

Aqui tratado como uma nova modalidade de terceirização de atividades, as cooperativas de trabalho se insurgem neste limiar do século XXI como uma forma representativa de contratação e uso da força de trabalho. No mundo, o cooperativismo, em todas as suas modalidades, é praticado em 102 países, reunindo cerca de 800 milhões de cooperados. O cooperativismo também é responsável pela geração de 100 milhões de empregos diretos e um PIB aproximado de US$ 7,2 trilhões (NASCIMENTO, 2002, p. 19).

Atualmente, no Brasil, as cooperativas reúnem cerca de seis milhões de cooperados em torno de 7.619 cooperativas, gerando aproximadamente 183 mil empregos diretos e um PIB aproximado de US$ 35 bilhões (*Ibidem*).

É diante desse estrondoso crescimento, notadamente na década de 90, que se justifica uma análise mais focada nessa modalidade de relações de trabalho, buscando contextualizar o tema acerca das mutações recentes no mundo do trabalho, proporcionadas principalmente pelo tripé globalização, neoliberalismo e reestruturação produtiva, e dentro da problemática da flexibilização/precarização do mercado e dos postos de trabalho.

Logo, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar as transformações no mercado de trabalho da RMS decorrentes das transformações ocorridas no capitalismo nas últimas duas décadas, especificamente no que concerne a externalização de atividades mediante as cooperativas de trabalho.

Em particular, verificar em que medida a utilização desta prática reforça o dualismo do mercado de trabalho, ou seja, numa ponta trabalhadores estáveis e bem remunerados, e na outra ponta trabalhadores precarizados, instáveis e mal remunerados regidos por um assalariamento disfarçado da mão de obra.

Assim sendo, no cerne deste trabalho monográfico procurou-se responder a seguinte problemática: Em que medida a propagação do trabalho terceirizado em cooperativas de trabalho precariza as relações trabalhistas?

Para melhor compreender essa problemática, buscou-se responder as seguintes questões:

Como se organizam e se constituem as cooperativas de trabalho?

Como se dá a relação entre os trabalhadores cooperados, empresas tomadoras de serviços e as cooperativas?

Em que difere os direitos dos trabalhadores celetistas dos trabalhadores cooperados?

O acirramento da concorrência intercapitalista na busca da apropriação de maiores parcelas da mais-valia social vem implicando a construção de um novo paradigma organizacional e tecnológico. Para tal, torna-se imperioso, sob a ótica do capital, a flexibilização da contratação e do uso do trabalho, objetivando a eliminação e/ou redução da mediação estatal na contratação da força de trabalho, precarizando a relação capital/trabalho através da regressão dos direitos trabalhistas.

Parte-se do pressuposto, portanto, que as cooperativas de trabalho insere-se em tal contexto como forma particular de subcontratação da classe trabalhadora, onde se verifica uma mudança na relação jurídico-formal na relação de trabalho: de um vínculo empregatício (pessoa física → pessoa jurídica) passa-se a uma relação comercial (pessoa jurídica → pessoa jurídica). Assim, o capital utiliza-se de tal recurso como um meio de desvencilhar-se dos encargos sociais da força de trabalho, assalariando disfarçadamente a força de trabalho, ao passo que desmantela as organizações sindicais.

Metodologicamente, utilizamos concepções teóricas multidisciplinares, com especial destaque a sociologia do trabalho e a análise econômica marxista, por acreditarmos serem esses os instrumentos analíticos mais eficientes de interpretação da realidade histórica.

No campo empírico, foram realizadas pesquisas qualitativas com quatro cooperativas de trabalho. Essas entrevistas foram o principal alicerce de sustentação do trabalho, no entanto, apoiei-me firmemente no estudo realizado pelo acadêmico Fernando Neves

intitulado “A expansão das cooperativas de trabalho na RMS”, apresentado no curso do mestrado de Sociologia da Universidade Federal da Bahia.

Além desta introdução, este trabalho encontra-se estruturado da seguinte maneira:

No segundo capítulo realizamos uma abordagem histórica do panorama internacional através de uma análise da ascensão do neoliberalismo sustentado pelo Consenso de Washington, da globalização eminentemente financeira do capital e da reestruturação produtiva marcada pela predominância dos métodos japoneses.

No capítulo seguinte, apresentamos um breve histórico do processo de normatização das relações de trabalho e seus impactos nas organizações sindicais no Brasil. Aprofundamos, no entanto, a discussão conceitual da flexibilização do trabalho, bem como a apresentação classificatória dos tipos comumente encontrados de flexibilização, de acordo com estudos da OCDE.

No capítulo quatro, analisamos detidamente o movimento cooperativista dos primórdios aos dias atuais, porém antes apresentamos uma análise do mercado de trabalho da RMS dentro do novo contexto mundial. É também neste capítulo que são analisados os dados empíricos obtidos *in loco*, assim como os dados secundários.

Por fim, são apresentadas as principais conclusões obtidas na pesquisa e nos estudos realizados.

O CONTEXTO MUNDIAL: NEOLIBERALISMO, REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E GLOBALIZAÇÃO

O capitalismo contemporâneo vem passando por inúmeras mutações, em particular no último quartel do século XX. Essas transformações encontram-se corporificadas em três fenômenos distintos, no entanto, intrinsecamente relacionados, a saber: a hegemonia e difusão do modelo neoliberal, o processo de reestruturação produtiva capitalista e a globalização da economia capitaneada pela mundialização financeira.

A análise destes fenômenos nos permite delinear as profundas transformações no aparato produtivo capitalista, o que impacta de modo brutal no mundo do trabalho. São essas transformações, aliadas aos seus impactos na classe trabalhadora, que pretendemos analisar neste capítulo.

O CONSENSO DE WASHINGTON E O MODELO (NEO)LIBERAL

Embora a prática política neoliberal date do final da década de 70 através das reformas implementadas pelo Governo britânico de Margareth Thatcher, a análise do Neoliberalismo enquanto modelo político-ideológico nos remete a década de 40, no imediato pós-II Guerra Mundial, nas idéias apresentadas no livro O Caminho da Servidão escrito pelo economista austríaco, naturalizado inglês, Friedrich Hayek.

Em O Caminho da Servidão, Hayek apud Anderson (1995) defende veementemente a supressão total de qualquer mecanismo de limitação à economia de mercado, temendo o surgimento de práticas que violentassem a liberdade, tanto econômica quanto política. Segundo o autor, esse processo culminaria numa espécie de servidão moderna, tal qual o nazismo alemão.

Apoiados numa espécie de neodarwinismo social, onde somente os melhores e mais eficientes prevalecem, os teóricos neoliberais enxergam a desigualdade como um valor positivo que atuaria como uma mola mestra impulsionadora da competitividade, da liberdade, e em última instância, da democracia, características “essenciais” numa

economia de mercado.[1] Portanto, o Estado deveria abandonar as tentativas de diminuição da desigualdade social e pautar sua atuação política no sentido de assegurar a propriedade privada e legitimação dos contratos.

Lançadas as bases ideológicas, em 1947 Hayek organiza o encontro que contou com a participação de importantes economistas da corrente neoliberal, destacando-se: Milton Friedman, Karl Popper, Lionel Robbins, entre outros. Este encontro ficou conhecido como a Sociedade de Mont Pèlerin, numa alusão ao local de realização do evento, a cidade suíça de Mont Pèlerin.

Esse encontro bienal visava dar sustentação ao ideário neoliberal rechaçando o modelo econômico vigente até então, o Estado interventor/Keynesiano. Para tanto, era preciso combater violentamente qualquer tipo de intervenção governamental no livre funcionamento do mercado. Todos os ataques apontavam para o Estado do Bem Estar Social erigido no continente europeu e o *New Deal* norte-americano.

> O Neoliberalismo descamba para uma visão maniqueísta onde o Estado é a fonte de corrupção, ineficiência e desperdício em contraposição ao âmbito privado capataz da probidade, austeridade e da eficiência. O que os neoconservadores não percebem é que muitas vezes por trás de um Estado corrupto existe a figura do setor privado corruptor (BORÓN, 1995, p. 78).

No entanto, a propagação das idéias neoliberais não encontrou o terreno fértil necessário visto que vivenciávamos a "Época de Ouro" do modo de produção capitalista combinando-se altas taxas de crescimento econômico, níveis de ocupação da força de trabalho próximos ao pleno emprego e baixas taxas de inflação. O Neoliberalismo permaneceu no ostracismo por volta de três décadas.

Em 1973, o capitalismo mundial entra em crise, segundo a corrente neoliberal, devido ao excessivo poder dos sindicatos exigindo aumentos salariais não condizentes com os níveis de produtividade da época, corroendo os lucros capitalistas. Concomitantemente ao "excessivo" poder de barganha dos trabalhadores, os "desmedidos" gastos sociais desencadearam um processo inflacionário crônico culminando numa crise capitalista,

[1] Muito embora, quando do seu interesse, o Neoliberalismo utilizou-se muito bem das estruturas autoritárias, como comprovam as experiências chilenas na década de 70 e, mais recentemente, da peruana na década de 90.

principalmente nos países avançados. Estavam relançadas as bases necessárias para a proliferação do ideário neoliberal.

Muito embora o laboratório neoliberal tenha se instalado no Chile do ditador Augusto Pinochet no início da década de 70, foi somente no final desta década que as práticas neoliberais se espalharam ao redor do mundo de modo fulminante. Nos países centrais, o pioneirismo e ao mesmo tempo a forma mais pura deu-se na Inglaterra de Thatcher no ano de 1979.

Conforme Anderson (1995, p. 12), a variante inglesa neoliberal durante os governos Thatcher

> contraíram a emissão monetária, elevaram as taxas de juros, baixaram drasticamente os impostos sobre os rendimentos altos, aboliram os controles sobre os fluxos financeiros, criaram níveis de desemprego massivos, aplastaram greves, impuseram uma nova legislação anti-sindical e cortaram gastos sociais. E, finalmente, se lançaram num amplo programa de privatização, começando por habitação pública e passando em seguida as indústrias básicas como o aço, a eletricidade, o petróleo, o gás e a água. Esse pacote de medidas é o mais sistemático e ambicioso de todas as experiências neoliberais em países de capitalismo avançado.

A variante norte-americana neoliberal, ao longo do Governo Reagan, orientou-se por uma particularidade ímpar: o desrespeito à disciplina orçamentária. Não obstante a redução dos impostos a favor dos ricos, o aumento das taxas de juros e a repressão a única greve relevante do seu governo, Ronald Reagan lançou-se num "Keynesianismo militar disfarçado" sem precedentes até então, com o intuito de coibir os avanços soviéticos e, conseqüentemente, soterrar de vez as tentativas de construção de uma sociedade comunista (*Ibidem*).

Mais tarde, no início dos anos 90, depois de diversas reuniões entre representantes do FMI, BIRD e do Tesouro dos EUA na cidade norte-americana de Washington D. C., delineou-se diretrizes políticas destinadas essencialmente aos países periféricos com o intuito de reajustar as economias nacionais visando uma reinserção destes dentro da nova ordem internacional estabelecida. Este conjunto de estudos e trabalhos oriundos desses encontros passou a ser denominado de Consenso de Washington.

De acordo com DRUCK (1994, p. 23), o Consenso de Washington pode ser resumido em três objetivos principais:

A estabilização da economia (corte no déficit público, combate à inflação), em geral, tendo por elemento central um processo, explícito ou não, de dolarização da economia e sobrevalorização das moedas nacionais;

As reformas estruturais com redução do Estado, através de um programa de privatizações, desregulação dos mercados e liberalização financeira e comercial;

A abertura da economia para atrair investimentos internacionais e retomada do crescimento econômico.

Esse escopo de políticas econômicas veio legitimar e impor as políticas neoliberais na periferia do capitalismo, principalmente, na América Latina, tornando-a dependente dos empréstimos externos dado os sucessivos déficits no balanço de pagamentos. É importante ressaltar que até o final dos anos 70, grande parte dos países latino-americanos encontravam-se arredios as intervenções de cunho neoliberal devido sobretudo a efervescência sindical de cunho combativo, muito embora muito deles vivenciassem uma grave crise econômica e social.

Podemos afirmar que as idéias neoliberais obtiveram um relativo sucesso no que tange ao combate aos processos inflacionários crônicos, no aumento do desemprego e da desigualdade social, mas foi no campo ideológico no qual obteve um sucesso retumbante, a ponto de partidos ditos de esquerdas ou social-democratas aplicarem suas políticas disciplinarmente.

No entanto, o Estado Mínimo, enquanto aplicabilidade prática, não obteve a propalada hegemonia, principalmente no que se refere aos países centrais. Nesse sentido, os países periféricos, sobretudo os latino-americanos, foram mais realistas do que o rei, senão vejamos: no conjunto dos países do G-7, a média ponderada da relação gasto público/PIB aumentou de 36% para 40% entre 1978-81. A carga tributária, relação entre receita corrente do governo e PIB, nos EUA passou de 30% (78-81) para 31% (91-95), no Japão de 27% para 32%, na Alemanha de 45% para 46%. No âmbito do G-7 a carga tributária saltou de

33% para 36%. No que toca ao endividamento público a tendência permanece. No G-7, a dívida pública bruta passou de 42% do PIB (78-81) alcançando 68% no período de 1992-95. Em termos líquidos, o endividamento governamental dobrou nesse período, passando de 21% para 42% do PIB (BATISTA JÚNIOR, 1996, p. 2).

No último decênio as locomotivas do capitalismo global, representado pela tríade: EUA, União Européia e Japão, vem passando por sucessivas crises cristalizadas, principalmente, pelas baixas taxas de crescimento do PIB. No entanto, o ideário neoliberal, em suas diversas facetas, ainda continua a pleno vapor sustentado por uma falta de alternativa de organização econômica da sociedade desde a derrocada do socialismo real. Esta ausência de alternativa política tem permitido uma longa sobrevida ao receituário neoliberal, que embora não tenha mostrado respostas eficazes face aos graves problemas enfrentados pelas economias nacionais nos últimos anos, continua hegemônico, pelo menos no plano ideológico, em grande parte do globo terrestre.

DO MODELO FORDISTA AO MODELO JAPONÊS: O PROCESSO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

O Capitalismo mundial vem sofrendo inúmeras e profundas transformações ao longo de sua existência enquanto modo de produção hegemônico. Essas transformações, quase sempre precipitadas por crises agudas, pautaram-se pela tentativa insaciável de aumentar ou retornar a níveis pré-crises o processo de valorização e acumulação capitalista sustentado pela subsunção do trabalho ao capital e a conseqüente extração do sobre-trabalho (excedente / mais-valia).

É sobre esse prisma que pretendemos analisar o processo de reestruturação produtiva capitalista ancorados na construção conceitual dos economistas da Escola da Regulação Francesa (R. Boyer, M. Aglietta, A. Lipietz, etc.). Muito embora acreditemos, diferentemente dos teóricos regulacionistas franceses, que o Toyotismo não se encontre em nenhum estágio superior as práticas fordistas representando apenas “uma ruptura no interior de uma continuidade plena” (Alves, 2000, p. 33).

O fordismo

Ao modelo de desenvolvimento capitalista ocidental surgido no imediato pós II Guerra Mundial denominou-se, segundo construção dos teóricos da Escola Regulacionista Francesa, de Fordismo.[2]

O Fordismo pode ser entendido como a base material dos métodos Tayloristas de organização científica do trabalho que visam em última instância eliminar ao máximo a porosidade do processo produtivo, aumentando assim a produtividade do trabalho. Nesse sentido, o Fordismo/Taylorismo pauta-se pela racionalização do espaço de trabalho através de uma reorganização do processo produtivo, organizando rigidamente os trabalhadores em torno da esteira rolante, e através de uma reorganização espacial onde as máquinas e os equipamentos eram dispostos no interior do espaço fabril objetivando a diminuição dos tempos ociosos.

De acordo com Gounet (1999, p. 18), o Fordismo se apóia em cinco transformações principais:

A produção em massa como pressuposto essencial na redução dos custos de produção;

O parcelamento das tarefas. Há uma radicalização da divisão do trabalho no espaço intra-fabril de maneira que um operário durante sua jornada de trabalho limita-se a uma atividade repetitiva e elementar. Verifica-se uma desqualificação da mão-de-obra;

A introdução da esteira rolante permite a interligação dos trabalhos individuais, o estreito controle dos estoques e do transporte entre operações e, sobretudo, do ritmo de produção.

Através de um processo de verticalização da produção, as práticas fordistas internalizam a produção de peças objetivando uma padronização com o intuito de

[2] Na realidade, o primeiro a utilizar a expressão foi Gramsci, no texto clássico intitulado "Americanismo e Fordismo".

simplificar o ato laborativo e, conseqüentemente, reduzir os tempos mortos do processo produtivo.

Por fim, verifica-se uma automatização da fábrica.

A introdução dessas transformações permitiu ganhos de produtividade fantásticos. A organização pré-fordista necessitava de 12:30 horas na montagem de um veículo. Após a adoção de práticas Tayloristas de organização do trabalho esse tempo se reduz a 5:50 horas. Posteriormente, o treinamento da mão-de-obra permitiu a montagem do veículo em torno de 2:38 horas. Finalmente, a introdução de linhas automatizadas propiciou a montagem de um veículo numa velocidade oito vezes superior ao verificado no período antecedente a estas modificações, alcançando um tempo médio de 1:30 hora (HALBERSTAM, 1986 apud GOUNET, 1999, p. 20).

A implicação imediata das práticas fordistas/tayloristas no seio do proletariado, como se percebe claramente, é a ferrenha intensificação do ritmo de trabalho culminando em jornadas de trabalho degradantes e cansativas. Nesse sentido, sucede-se uma grande transformação salarial que por um lado permitiu uma maior arregimentação da classe trabalhadora ao novo mercado de consumo constituído e, por outro, conseguiu angariar a força de trabalho necessária para o desenvolvimento do novo regime de acumulação visto que eram poucos que estavam dispostos a se submeterem às condições descritas acima por salários iguais aos das empresas concorrentes não-fordistas. Nas palavras de Gounet (1999, p. 98), “Ford foi obrigado a fazer concessões salariais não porque devia partilhar os ganhos da nova organização, mas porque o trabalho se tornara tão penoso que os operários o rejeitavam”. Ainda nesse sentido, Ford citado por Gounet (1999, p. 97) sentencia:

> Em 1914, quando o sistema entrou em vigor, empregávamos 14 mil pessoas e tínhamos de contratar cerca de 53 mil por ano para conservarmos um efetivo constante de 14 mil. Em 1915, só tivemos de contratar 5.800 homens, dos quais a maior parte foi empregada devido ao desenvolvimento de nossos negócios. Com o antigo movimento de mão-de-obra e os nossos efetivos atuais, precisaríamos contratar perto de cem mil homens por ano, o que seria um problema quase insolúvel. Se bem que conosco um mínimo de aprendizado baste para capacitar-se a qualquer trabalho, não podemos trocar de equipe todos os dias, nem todas as semanas, nem todos os meses.

Fica evidente diante de tal constatação que Ford longe de estar preocupado com a criação de um mercado consumidor de massas, muito embora tenha conseguido, estava mais interessado em manter e estabilizar, e aqui se insere a remuneração de US$ 5/hora, a mão-de-obra sob pena de inviabilizar o sistema.

Diante desse quadro, configura-se o que Bihr (1998) e Alves (2000) denominaram de "compromisso fordista", ou seja, a aliança entre burgueses e proletários. De um lado a classe trabalhadora não mais questionava a propriedade privada dos meios de produção limitando-se a reivindicar reposições salariais baseadas na inflação passada e nos ganhos de produtividade, de outro lado os capitalistas se comprometiam a conceder reajustes reais na remuneração da força de trabalho.

Ora, as transformações no processo de produção desencadeada pelo advento do Fordismo têm inúmeras implicações no modo de ser da classe trabalhadora, além da já mencionada, conforme enumera Bihr (1998, p. 51):

> Percebe-se uma mudança da composição profissional devido a parcelização e a mecanização da produção, ou seja, ocorre um desdobramento da antiga classe operária entre qualificados e não–qualificados;
>
> Há uma integração total do processo de consumo do proletariado à relação salarial implicando o desaparecimento da produção doméstica e a conseqüente inserção do proletariado no universo mercantil, a standardização das normas de consumo, o acesso ao crédito para o consumo e a socialização do salário, como visto anteriormente;
>
> Verifica-se uma mobilização geográfica e profissional deslocando grandes contingentes populacionais em direção aos grandes centros urbanos;
>
> Ocorre também um embaralhamento das fronteiras entre as classes, não no sentido de suprimir a divisão classista da sociedade, mas de torná-la mais difícil de serem percebidas;

Finalmente, há um aumento da dependência prática e ideológica dos trabalhadores ao Estado, corporificado nas políticas públicas adotada pelo Estado do Bem Estar Social *(Walfare State)*.

No entanto, no início dos anos 70 esse modelo de desenvolvimento do capitalismo mundial encontrava-se na sua crise mais aguda e dava claros sinais de saturação verificados pelo aumento da inflação, do endividamento das empresas, do desemprego e, principalmente, devido à crise do petróleo (BIHR, 1998, p. 74).

Ainda conforme Bihr (1998, p. 69), as causas que ensejaram o enfraquecimento do regime de acumulação Fordista foram:

A diminuição dos ganhos de produtividade oriunda de uma própria limitação técnica de reprodução do modelo que não pode continuar *ad infinitum* bem como pela revolta da massa operária em contraponto as mudanças fordistas/tayloristas;

A elevação da composição orgânica do capital que implicou uma diminuição das taxas de lucros;

A saturação da norma social de consumo aliada a um aumento dos custos com assistência social;

O desenvolvimento do trabalho improdutivo sobretudo as áreas mantenedoras da circulação do capital (gestão, comercialização, bancos e seguros) e o conjunto das condições sociais, institucionais e ideológicas da reprodução do capital (principalmente no âmbito estatal).

A confluência destes fenômenos precipitou a derrocada do Fordismo enquanto modelo de desenvolvimento predominante, muito embora suas práticas ainda coexistam, em algumas regiões até mesmo hegemonicamente, com outras práticas de organização do trabalho, fazendo com que diversos autores façam uso de neologismos como neo-fordismo, pós-fordismo e fordismo periférico.[3]

[3] Para uma reflexão dessas problematizações conceituais ver DRUCK, 1994, p. 79.

Contudo, as práticas japonesas de gestão da produção e do trabalho ganharam um impulso fantástico nos anos 80 e 90 de modo que houve uma difusão do modelo japonês, mesmo que através de práticas pontuais e isoladas, primeiramente nos países de capitalismo avançado, mas não tardando a se alastrar em direção aos países periféricos. É sobre este novo modelo organizacional e de gestão do processo produtivo e da força de trabalho no qual iremos nos ater no ponto seguinte.

O modelo japonês

O Toyotismo (ou *ohnismo, ou modelo japonês*) surgiu como uma necessidade imperiosa das empresas japonesas alcançarem os níveis de produtividade norte-americanos, sob pena de desaparecerem. Esta necessidade materializou-se através de uma aplicação do Fordismo (sob o ponto de vista da produção em série) levando em consideração as peculiaridades japonesas (GOUNET, 1999, p. 25).

Mas que peculiaridades eram estas que propiciaram a formação do Método Toyota em terras japonesas? Segundo Coriat (1994, p. 40), podemos elencar três determinantes estruturais da formação do Toyotismo:

O estreito mercado interno japonês aliado à existência de uma boa capacidade de oferta de veículos automotores acarretou a adoção de um método flexível de produção que pudesse conjugar demandas curtas e diferenciadas com uma produção em larga escala.

Em fins da década de 40, a Toyota Motor Company, berço do Toyotismo, enfrentava sérias dificuldades financeiras a ponto de se submeter a uma intervenção de um grupo bancário. Este impôs severas condições à empresa, culminando num princípio toyotista de produzir somente a quantidade necessária e dentro do tempo necessário.

A transformação do sindicalismo de indústria em sindicalismo de empresa e sua conseqüente "recompensa" pelo engajamento dos trabalhadores a produção: o emprego vitalício e o salário por antiguidade.

No que se refere a este último ponto em particular é preciso deixar bem claro que estes benefícios se restringem a uma parcela diminuta do operariado japonês, principalmente aos trabalhadores das grandes empresas, não se tornando uma regra comum no mercado de trabalho japonês.

Portanto, o que comumente chamamos de Toyotismo reúne as seguintes características segundo Antunes (1999, p. 54):

Produção extremamente vinculada à demanda e, portanto, bastante individualizada e heterogênea, em contraponto a produção em massa uniforme do Fordismo;

Ao contrário da parcelização do trabalho fordista, o Toyotismo caracteriza-se pelo trabalho em equipe com uma multivariedade de funções;

A produção flexível permite ao trabalhador lidar com várias máquinas, rompendo com a relação um homem/uma máquina da era fordista;

O princípio da produção *just in time* possibilita um gerenciamento pelos estoques e uma melhor adequação do tempo de produção;

O sistema *Kanban* permite uma produção com estoque mínimo através do uso de senhas e placas;

Diferentemente das empresas fordistas, o Toyotismo pressupõe a existência de empresas horizontalizadas cabendo a empresa principal centrar seus esforços nas atividades nucleares, terceirizando as atividades periféricas. Este processo possibilita a ressonância do modelo japonês nas empresas subcontratadas ampliando o alcance deste no processo produtivo;

Utiliza-se dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) objetivando apoderar-se do saber fazer da classe trabalhadora, o que era solenemente ignorado pelo Fordismo;

Por fim, como já mencionado, o método Toyota concedeu o emprego vitalício para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas além de uma remuneração vinculada à produtividade.

Conforme Alves (2000, p. 31), o Toyotismo pode ser encarado como um estágio superior de racionalização do trabalho não rompendo, *stricto sensu*, com as práticas fordistas/tayloristas. Contudo, verifica-se um salto qualitativo no tocante a gestão da força de trabalho a partir do momento que há uma captura da subjetividade operária pela lógica do capital.

> Não é apenas o "fazer" e o "saber" operário que são capturados pela lógica do capital, mas a sua disposição intelectual-afetiva que é constituída para cooperar com a lógica da valorização. O operário é encorajado a pensar "pró-ativamente", a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam (o que tende a incentivar, no plano sindical, por exemplo, estratégias neocorporativas de cariz propositivo) (ALVES, 2000, p. 54).

Diante disso, Gounet (1999, p. 29) salienta os impactos deste modelo de desenvolvimento na classe trabalhadora:

A exploração da força de trabalho encontra-se no ápice. A superação da relação um homem/uma máquina para relação uma equipe/um sistema potencializa a intensificação do trabalho a partir do momento que um homem passa a operar em média 5 máquinas. Além disso, o gerenciamento *by stress* através de sinais luminosos (verde: tudo em ordem; laranja: há um superaquecimento, a cadeia avança em velocidade excessiva; vermelha: há um problema, é preciso paralisar o processo e resolvê-lo), oscilando constantemente entre o verde e o laranja, significa uma elevação brutal no ritmo do trabalho;

A noção de fábrica enxuta exige a produção com um número mínimo de trabalhadores acarretando um impressionante aumento da jornada de trabalho. Enquanto um operário da Toyota trabalha 2.300 horas por ano, um trabalhador de uma montadora situada na Bélgica trabalha, em média, entre 1.550 e 1.650 horas/ano;

A exigida polivalência da força de trabalho que se traduz em maiores aptidões, não são acompanhadas por um aumento à altura da remuneração. Isto se tornou possível, principalmente, graças ao emprego vitalício e ao aniquilamento dos sindicatos de indústrias dando lugar aos sindicatos por empresa.

Ademais, podemos acrescentar como impacto fundamental na classe trabalhadora a fragmentação de classe originária da descentralização do processo produtivo acarretando uma atomização dos trabalhadores (trabalhadores da empresa principal x trabalhadores terceirizados). Esse processo arrefeceu e desnorteou o movimento operário combativo abrindo espaço a um processo conhecido como a social-democratização dos sindicatos.

Portanto, as práticas japonesas caminham no sentido de reforçarem os efeitos das práticas fordistas na classe trabalhadora concebendo-se como um estágio superior de racionalização do trabalho. Conforme Antunes (1999, p. 53):

> De fato, trata-se de um processo de organização do trabalho cuja finalidade essencial, real, é a *intensificação das condições de exploração da força de trabalho*, reduzindo muito ou eliminando tanto o *trabalho improdutivo*, que não cria *valor*, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento e inspeção de qualidade, funções que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador *produtivo*. Reengenharia, *lean production*, *team work*, eliminação de postos de trabalho, aumento da produtividade, qualidade total, fazem parte do ideário (e da prática) cotidiana da "fábrica moderna".

As transformações no âmbito do mundo do trabalho ocasionadas pelas práticas toyotistas reforçam a exploração da classe trabalhadora, *pari passu* a uma dispersão de classe culminando na inexistência de organizações classistas coesas capazes de se contraporem ao atual processo de reestruturação produtiva capitalista. A ausência de idéias e movimentos dissonantes tem propiciado a continuação, sem maiores interferências, das práticas japonesas.

A GLOBALIZAÇÃO CAPITALISTA

O fenômeno da globalização do capital[4], pioneiramente analisado por Marx e Engels no Manifesto Comunista em 1848, deve ser analisado fugindo de concepções doutrinárias de cunho positivista, tendo-se em mente as necessidades intrínsecas ao capital de expandir sua área de atuação indistintamente, diluindo as fronteiras dos Estados Nacionais. Conforme afirma Mello (1999, p. 108):

> (...) para se reproduzir, para expandir a produção e o mercado, o capital necessita, permanentemente, como *lei intrínseca do seu próprio movimento* (por *genética*

[4] Adotaremos, no âmbito deste estudo, o termo globalização sem o intuito de diferenciá-lo das demais definições congêneres (mundialização, transnacionalização, internacionalização, globalismo etc.).

> de sua constituição sociológica) *tender à mundialização*, invadir todo o globo, ultrapassar todos os limites e barreiras herdados da geografia econômica e da geopolítica tradicionais, subordinar todos os Estados e nações, deslocando, continuamente, os fundamentos da soberania.

Como podemos observar, a necessidade incontrolável do capital de derrubar as barreiras dos Estados Nacionais, de se mundializar, encontra-se historicamente determinada no âmbito do seu processo constitutivo, ou seja, é condição *sine qua non* para o capital "aburguesar" todas as áreas do globo terrestre tendo em vista a ampliação de sua reprodução.

Sendo assim, a globalização é o resultado da interação de três processos distintos: a expansão extraordinária dos fluxos internacionais de bens, serviços e capitais; o acirramento da concorrência nos mercados internacionais e de uma maior integração entre os sistemas econômicos nacionais (GONÇALVES, 2002, p. 130).

No entanto, a análise deste processo tornar-se-ia simplista caso adotássemos uma posição extremista e defendêssemos a noção de globalização como uma mera continuidade do processo de expansão do capital, desprovendo-o de qualquer aspecto novo. Como defende Filgueiras (2000, p. 60), existem novos elementos que atuam tanto no interior da concorrência intercapitalista, quanto na relação capital/trabalho, a saber:

- Atualmente a concorrência intercapitalista encontra-se centrada na propriedade do conhecimento e da informação, diluindo as vantagens competitivas naturais dos países;

- Cresce a instabilidade e a complexidade da relação centro–periferia. Apesar das transferências dos investimentos produtivos e dos capitais especulativos em direção aos países da periferia do capitalismo, ao mesmo tempo verifica-se uma subordinação destes aos países centrais, fragilizando a maioria dos Estados Nacionais;

- A "interpenetração patrimonial das multinacionais" tem forçado uma desterritorialização da burguesia mundial;

Verifica-se uma homogeneização tecnológica, dos hábitos de consumo, bem como das desigualdades econômicas e da exclusão social;

Finalmente, constata-se uma profunda redefinição na relação capital/trabalho reavivando velhas formas de exploração da força de trabalho como o trabalho infantil e o trabalho em domicílio, ao passo que surgem novas formas de consumo da força de trabalho.

Portanto, a globalização pauta-se pela radicalização na transnacionalização do capital, pela estupenda concentração de capitais e uma evolução fantástica das forças produtivas. Neste ponto faz-se necessário ressaltar uma característica essencial da globalização característica do século XX: a subsunção da lógica produtiva em relação à lógica financeira. De acordo com Druck (1994, p. 32)

> O desenvolvimento desta tendência do capitalismo mundial, que aponta para um contínuo crescimento do capital especulativo e fictício, ocorre em prejuízo do capital produtivo, à medida que o retorno proveniente da especulação não só é maior, como é muito mais rápido. Isto tem implicado, no plano mais geral do sistema, uma redução dos investimentos na produção e, desta forma, a lógica financeira vai se sobrepondo à lógica produtiva.

Para Chesnais (1996), os Estados Nacionais de comandantes da ampliação do capital em plano mundial, tornaram-se coadjuvantes, cedendo lugar à esfera financeira. Portanto, ainda no dizer de Chesnais (1996), o comando da esfera financeira é a principal faceta da globalização capitalista no século XX. Somente durante o período compreendido entre 1980/92 o crescimento dos ativos financeiros foi cerca de 2,6 vezes superior ao crescimento do capital fixo, conforme gráfico abaixo.

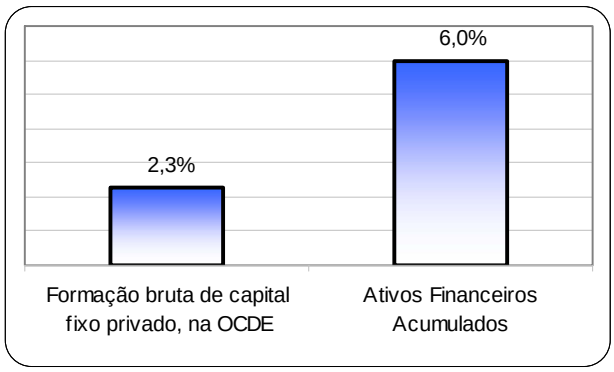

Gráfico 1

Crescimento do capital fixo e dos ativos financeiros (1980-1992) (percentual de crescimento anual real)

Fonte: OCDE in Chesnais (1996, p. 245).

De acordo com periodização utilizada por Chesnais (1998), o processo de mundialização financeira deu-se início a partir do início dos anos 60 com a atuação paralela aos sistemas financeiros nacionais do mercado de eurodólares (mercado interbancário). No final da década, dá-se o retorno dos grandes ataques cambiais (especulativos) as moedas nacionais, precipitando o fim do regime de câmbio fixo. Paralelamente, os EUA suspendem unilateralmente o acordo de Bretton Woods suprimindo o padrão ouro para o dólar vigente até então, abrindo espaço para a adoção do regime de taxas de câmbio flexíveis. A adoção do câmbio flexível instaura a instabilidade crônica no sistema financeiro internacional, tornando o mercado cambial a primeira categoria a penetrar na mundialização financeira contemporânea.

Num segundo momento, iniciado a partir dos anos 80, inicia-se a etapa denominada de desregulamentação e liberalização financeira, sob o manto do ideário neoliberal do governo Tatcher, caracterizada pelo fim das barreiras jurídico-institucionais de controle dos fluxos de capitais escancarando os sistemas financeiros nacionais.

E, por fim, já nos anos 90, tem-se a incorporação dos mercados emergentes no grande cassino global, embora ainda de modo bastante tímido não representando não mais do que 15% dos capitais mundiais em busca de uma maior liquidez (FMI, 1995 apud CHESNAIS, 1998, p. 30). Têm-se ainda nesse período os sucessivos *crashes* das bolsas nacionais nos

anos de 1987, 1990/91 (Especialmente Japão e EUA), 1992 (Sistema Monetário Europeu), 1994/95 (México), etc.

É importante ressaltar ainda que o capital financeiro possui apenas um caráter autônomo relativo frente ao capital produtivo. Segundo Chesnais (1996, p. 309):

> A esfera financeira alimenta-se da riqueza criada pelo investimento e pela mobilização de uma força de trabalho de múltiplos níveis de qualificação. Ela não cria nada por si própria. Representa a própria arena onde se joga um jogo de soma zero: o que alguém ganha, dentro do sistema fechado do sistema financeiro, outro perde. Quando a esfera financeira deixa de ser alimentada por fluxos substanciais, cuja origem encontra-se exclusivamente na esfera da produção, as tensões dentro do circuito fechado se intensificam, e com elas a aproximação de crises financeiras.

A CONFLUÊNCIA DOS FENÔMENOS

É nesse contexto de reformas políticas neoliberais, de reestruturação produtiva e de globalização do capital que se conforma o cenário mundial neste início do século XXI. Em suma, procura-se em todas as formas a flexibilidade do capital, livrando-o das amarras e restrições que se oponham a sua sanha de valorização e acumulação.

Filgueiras (2000, p. 64), ancorado na concepção de Harvey, sintetiza este fenômeno através do conceito de "acumulação flexível", ressaltando a sua aplicabilidade nos mais diversos campos da acumulação capitalista:

- Flexibilidade espacial, com a supressão das barreiras à entrada e saída de capitais industriais e financeiros, rompendo com as barreiras geopolíticas dos Estados Nacionais;

- Flexibilidade temporal, através dos meios de comunicações e da produção de informações, principalmente com o advento da telemática;

- Flexibilidade produtiva, através de uma melhor adequação da força de trabalho, máquinas e equipamentos às oscilações da demanda;

- Flexibilidade financeira e de comercialização, mediante a desregulamentação dos mercados;

Flexibilidade no uso e na contratação e dispensa da mão-de-obra, através da desregulamentação do mercado de trabalho e de acordo com as flutuações da demanda;

Flexibilidade da jornada de trabalho e da remuneração dos trabalhadores, em consonância ao ritmo de produção e vendas.

É também diante deste contexto que se insurgem as manifestações dos mais variados matizes ideológicos reivindicando uma flexibilização trabalhista. Reivindica-se uma flexibilização do trabalho no sentido de dotar os trabalhadores de maiores e melhores instrumentos de negociação ou pleiteia-se uma radicalização do liberalismo econômico agora também no mercado de trabalho? O que se entende por flexibilização e o que se encontra por trás deste discurso? São essas perguntas que pretendemos analisar no capítulo seguinte.

FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: CONCEITOS E FORMAS

O processo de flexibilização das relações trabalhistas data, nos países centrais, da década de 80, paralelamente à intensificação do processo de liberalização dos mercados internacionais, principalmente o mercado de capitais. No Brasil, a onda liberalizante do mercado de trabalho remete-se ao início dos anos 90 com a abertura abrupta da economia nacional e a estabilização monetária da economia.

Nos anos 80 a economia brasileira caracterizava-se, essencialmente, por uma economia com baixa inserção no mercado internacional, assolada pelo processo inflacionário, pela efervescência do movimento sindical de caráter combativo, e por um mercado de trabalho, em que pesasse a intervenção estatal, bastante flexível. Tal contexto não era em nada propício para a proliferação de reivindicações de cunho liberal, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho.

A busca desenfreada pela inserção do país no mercado internacional, a estabilização monetária da economia e o esmorecimento da atuação sindical propiciaram um terreno fértil, nos anos 90, para a multiplicação dos argumentos favoráveis à desregulamentação do mercado de trabalho. Tuma (1999, p. 139-140) identifica na estabilização dos preços a formação de um cenário próprio para o avanço dos argumentos liberais, visto que a estabilidade do processo inflacionário desnuda a ineficiência de grande parte dos setores produtivos brasileiro, ao passo que impede a flexibilização do salário real dos trabalhadores através dos aumentos dos preços.[5]

Neste capítulo, analisaremos os distintos métodos e abordagens conceituais da flexibilização do trabalho. Antes, contudo, abordaremos as características das relações de trabalho no Brasil e seus impactos na estrutura sindical.

[5] Dado que o salário real é composto pela relação salário nominal/nível de preços (Wr=Wn/P), repiques inflacionários, dado um salário nominal constante, provocam uma redução do salário real.

1.1 A NORMATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Do ponto de vista histórico, podemos destacar dois períodos de inflexão no que tange à conformação do sistema brasileiro de relações de trabalho: a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no ano de 1943 e a Revisão Constitucional de 1988.

A criação da CLT, concebida no auge do Estado Novo, objetivava a compilação de leis até então esparsas em uma lei comum, capaz de abranger toda a força de trabalho brasileira indistintamente.

A CLT, em linhas gerais, normatizava (e ainda o faz) o contrato individual de trabalho e os acordos normativos[6], a organização sindical, bem como as atribuições da Justiça do Trabalho. Os principais direitos assegurados pela CLT estão sinteticamente expostos no quadro abaixo:

Tabela 1

Síntese dos principais direitos assegurados pela CLT
✓ Salário mínimo;
✓ Período de repouso remunerado;
✓ Pagamento maior para as horas extras;
✓ Férias;
✓ Licença-maternidade;
✓ Aviso prévio à demissão;
✓ Condições de segurança no trabalho;
✓ Proteção ao trabalho da mulher e do menor;
✓ Proteção contra demissão injustificada.

Fonte: Elaboração própria. Adaptado de Tuma (1999).

Ao longo das décadas seguintes as mudanças no sistema trabalhista caminharam de modo ambíguo no que concerne à regulamentação/desregulamentação do trabalho. Como exemplos do primeiro tipo de mudança podemos destacar: o 13º salário (1963) e o seguro-desemprego (1986). Por outro lado, foram institucionalizadas medidas de cunho liberalizante, a exemplo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS (1966) e do contrato temporário de trabalho (1998).

[6] Os acordos normativos abrangem tanto os acordos coletivos como as convenções coletivas.

A adoção do FGTS, através da introdução da demissão sem justa causa, eliminou o regime de estabilidade do emprego assegurado pela CLT. O FGTS é constituído através de um desconto efetuado no montante de 8% do salário mensal do trabalhador (inclusive 13º salário) e pode ser sacado em caso de demissões injustificadas. Essa maleabilidade imposta pelo FGTS flexibilizou o regime de contratação/demissão estimulando-as e tornando-as, em última instância, menos custosas para os capitalistas.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 a regulamentação do Direito do Trabalho entra numa nova fase, caracterizada pela conjuntura do processo de transição democrática. A Revisão Constitucional de 1988 não só pautou-se pela instauração de novos marcos regulatórios, como a gratificação de férias de 1/3 do salário e a licença paternidade de cinco dias, como também ampliou alguns direitos existentes. O quadro abaixo ilustra as principais iniciativas levadas a cabo pela Constituinte de 1988:

Tabela 2

Síntese das principais mudanças adotadas pela Constituinte de 1988

Tema	CLT	Constituinte de 1988
Licença-maternidade	90 dias	120 dias
Jornada de trabalho máxima	48 hs semanais	44 hs semanais
Acréscimo na remuneração das horas extras	20%	50%
Jornada máxima de trabalho em turnos contínuos	8 hs diárias	6 hs diárias
Multa sobre o FGTS	10%*	40%

Fonte: Elaboração própria. Adaptado de Tuma (1999).
* Relativo ao ano de 1966.

A normatização do mercado de trabalho nacional fundamentou-se no forte intervencionismo estatal. Segundo a ideologia Estado-Novista, a "harmonização" da relação capital-trabalho só seria estabelecida através da atuação do Estado dirimindo os conflitos sociais intrínsecos ao processo produtivo capitalista. A "harmonização" no processo de produção era condição imprescindível, visando dotar o Estado de melhores condições na condução do processo de industrialização do país. Como atesta Nogueira (2002, p. 16):

> o sentido mais geral da criação da legislação social e trabalhista no Brasil foi o de regulamentar as relações de trabalho, proteger o trabalhador individualmente e garantir, por meio do controle e da intervenção do estado, a acumulação e a modernização capitalista na fase da industrialização.

A regulamentação das leis trabalhistas dentro do sistema capitalista, permeado pela luta de classes, impacta de maneira profunda a capacidade organizativa da classe trabalhadora. É o que analisaremos no ponto a seguir.

SINDICATOS E REGULAMENTAÇÃO: A INSTITUIÇÃO DA LEGALIDADE REPRESSIVA

Desde as primeiras tentativas de organização dos movimentos sindicais no Brasil tem-se verificado o intervencionismo e o dirigismo estatal como praxe comum, desembocando na concepção de um modelo sindical corporativista.

O modelo corporativo encontra-se extremamente debilitado na sua capacidade de atuação devido ao poder de tutela exercido pelo Estado, cerceando as ações sindicais através de imposições legais e jurídicas, e, conseqüentemente, expurgando a atuação sindical livre e independente do cenário nacional. É a denominada legalidade repressiva.

A legalidade repressiva materializa-se

> sob o primado do monopólio de representação – hipocritamente chamado de unicidade sindical -, da contribuição sindical obrigatória, da negociação coletiva controlada pelo período de sua realização, conteúdo e forma de solução e do direito de greve restrito e reprimido. (SIQUEIRA NETO, 1991, p.02).

O poder de representação dos sindicatos é outorgado pelo Ministério do Trabalho em consonância com as diversas categorias profissionais, sendo vedado à representação de mais de uma entidade sindical a uma única categoria profissional. É a chamada unicidade sindical. Na prática, a unicidade sindical expressa o monopólio de representação concedido aos sindicatos, sendo proibido a atuação de mais de uma entidade numa determinada base territorial imposta pelo Estado.

Os sindicatos têm suas atividades financiadas, não em sua totalidade, pela contribuição sindical obrigatória. Os trabalhadores, filiados ou não, vêem descontados

compulsoriamente dos seus salários o valor referente a um dia de trabalho anual, conforme preceito estabelecido na CLT.

No que concerne ao direito de greve, enquanto esta não foi claramente proibida na história do operariado nacional (Constituição de 1937), foi (e continua sendo) extremamente regulada, de tal modo que a inviabiliza na prática.

> (...) estabeleceu-se normas sobre o exercício do direito de greve, definiu-se as atividades essenciais, regulou-se o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e adotou-se outras providências decorrentes da própria regulamentação.- Todos estes condicionantes – não salvaguardam eventuais interesses da população e comprometem a própria essência do direito de greve. (SIQUEIRA NETO, 1992, p.38).

Os acordos normativos, por sua vez, também são excessivamente legislados criando uma estrutura de negociação coletiva brasileira extremamente rígida. Esta rigidez se corporifica através da anualidade contratual (fixação de data-base), da limitação do tempo de negociação (data-base) que implica uma restrição do conteúdo a ser discutido, da inflexibilidade do período de vigência ou da intervenção do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

Percebe-se, claramente, o caráter paradoxal das relações de trabalho erigidas sob o manto da ideologia Estado Novista. Se por um lado foram concedidos direitos essenciais para a classe trabalhadora, por outro lado cerceou-se a capacidade de organização sindical através da instituição da legalidade repressiva.

O modelo corporativo edificou sindicatos artificiais, sem capacidade de representatividade, e extremamente limitados na sua capacidade de atuação. Em última instância, deve se buscar um modelo híbrido de regulamentação das relações trabalhistas, rechaçando o paternalismo, o dirigismo, o intervencionismo, bem como o liberalismo.

O quadro abaixo nos fornece uma visão geral das principais mutações sofridas pela estrutura sindical brasileira:

Tabela 3

Principais mudanças sindicais no Brasil

Período	Fatos
Antes de 1930	• Autonomia sindical e ausência de liberdade sindical; • A questão operária e trabalhista eram caso de polícia;
1930-1945	• Montagem gradual da legislação trabalhista e sindical corporativista; • Institucionalização da estrutura sindical oficial; • Controle dos sindicatos pelo Estado; • Criação da CLT em 1943;
1946-1963	• Período de redemocratização e persistência do corporativismo trabalhista; • Dinamização, mobilização e participação crescente dos sindicatos oficiais na vida política nacional; • Politização do sindicalismo;
1964-1977	• Golpe militar e repressão dos sindicatos; • Exclusão política dos trabalhadores;
1978-1988	• Renascimento do movimento sindical e surgimento do novo sindicalismo; • Explosão das greves; • Criação das centrais sindicais; • Experiência da negociação coletiva direta entre trabalho e capital; • Presença das comissões de fábrica;
1988-1994	• Nova constituição e liberalização restrita dos sindicatos; • Livre associação sindical no setor público; • Fim da intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos; • Manutenção do corporativismo (Unicidade sindical; Monopólio de representação; Justiça do Trabalho);
1994-(?)	• Crise do sindicalismo.

Fonte: Elaboração própria. Adaptado de Nogueira (2002).

FUGINDO DO LÉXICO COMUM: UMA ANÁLISE CONCEITUAL DA FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

O sociólogo francês Pierre Bourdieu alerta para o "léxico comum" utilizado pela grande mídia, impregnado, em grande parte, pela utilização indiscriminada de eufemismos.

> Por exemplo, na França, não se diz mais "patronato", diz-se "as forças vivas da nação"; não se fala mais de demissões, mas de "cortar gorduras", utilizando uma analogia esportiva (um corpo vigoroso deve ser esbelto). Para anunciar que uma

> empresa vai demitir 2.000 pessoas, fala-se do "plano social corajoso da Alcatel". (BOURDIEU, 1998, p. 44).

Segundo Löwy (1999, p. 13-14), amparado nas idéias elaboradas por Karl Mannheim no livro *Ideologia e Utopia,* o conceito de ideologia está intrinsecamente relacionado com uma visão social de mundo composta "por conjuntos estruturados de valores, representações, idéias e orientações cognitivas. Conjuntos esses unificados por uma perspectiva determinada, por um ponto de vista social, de classes sociais determinadas".

Historicamente, a comunicação lingüística (falada ou escrita) é um dos principais instrumentos de perpetuação da visão social de mundo da classe dominante, sendo disseminado, principalmente, pelo aparelho ideológico do Estado de informação (a imprensa, o rádio, a televisão, etc.) (ALTHUSSER, 1985). Existe de fato um jogo de palavras que tenta impor de modo extremamente sutil um modelo único de pensamento, fazendo-nos crer, como afirmou peremptoriamente Margareth Thatcher, que não existe alternativa (*There´s no alternative).*

O termo flexibilização do mercado de trabalho se enquadra de maneira insofismável dentro do "léxico comum" concebido por Bourdieu (1998), e retrata fielmente a visão social de mundo da classe dominante.

A utilização do termo flexibilização do mercado de trabalho, pressupõe de antemão a existência de um mercado de trabalho extremamente rígido e, portanto, passível de uma flexibilização. No entanto, esta afirmação não se encontra consubstanciada empiricamente conforme estudo de respeitados pesquisadores (CAMARGO, 1996; CARDOSO, 1999; POCHMANN, 2000; BALTAR, 1998; BALTAR, 1996; BARROS; CRUZ; FOGUEL; MENDONÇA, 1997).

Muito embora os dados empíricos não corroborem a reivindicação em prol da flexibilização do mercado de trabalho, este discurso ao longo da década de 90 vem angariando cada vez mais um maior número de adeptos no seio da classe empresarial e até mesmo de alguns setores da administração pública. Na nossa opinião o que realmente encontra-se escamoteado no discurso de "modernização" da economia brasileira, e que passa inexoravelmente pela flexibilização da contratação e do uso da força de trabalho, é a

necessidade inadiável e intrínseca ao processo produtivo capitalista de obtenção de maiores parcelas de mais valia, através de uma maior exploração da mão-de-obra.

As discussões em torno da flexibilização das relações de trabalho remetem-se aos anos 30 e 40 através do clássico debate entre Keynes e Pigou que marcou o início da macroeconomia moderna. Keynes defendia que o nível de emprego depende das condições do mercado de produtos, em função dos movimentos da demanda efetiva, influenciada pelas decisões de investimento e pouco relacionada ao nível de renda corrente. O desemprego involuntário, por sua vez, era provável e caberia ao Estado combatê-lo mediante políticas fiscais e monetárias (AZEVEDO, 1996).

Pigou, representando o pensamento neoclássico, acreditava que qualquer interferência no livre mercado introduz ineficiências no sistema que, no fim, possuiria custos sociais mais elevados do que o equilíbrio pleno, com salários, preços e empregos em consonância com os fatores de produção capital e trabalho (*Ibidem*).

A vertente neoliberal parte do pressuposto que, dado que o desemprego é inevitável em virtude da racionalização produtiva, a flexibilização do mercado de trabalho seria o caminho natural a ser seguido. Dentro dessa linha de pensamento, o sistema nacional de relação de trabalho estaria caduco, decrépito e ultrapassado não mais refletindo as particularidades competitivas do mundo moderno global. O desemprego adviria da falta de uma (re)qualificação da força de trabalho face a nova realidade produtiva e, também, da rigidez do ordenamento jurídico brasileiro em prover as condições de ajustes necessárias aos choques de competitividade, seja através de uma realocação da força de trabalho dentre os setores produtivos, seja através de uma redução salarial. Em suma, o Direito do Trabalho impediria a flexibilidade alocativa e salarial da mão-de-obra implicando um ajuste inexorável via desemprego e informalidade (CARDOSO, 2000).

Camargo (1996) concebe a flexibilização do emprego como um fator intrínseco aos custos oriundos dos ajustes no mercado de trabalho em reposta as mudanças ocorridas no âmbito produtivo. Inexistindo estes custos, tem-se um mercado altamente flexível.

Hirata e Préteceille (2002), ao analisar o debate das ciências sociais na França a respeito da precarização socioeconômica, mostram que, segundo alguns cientistas franceses dentre eles Gorgeu, Mathieu e Pialoux, através de um estudo circunscrito à indústria automobilística francesa, "a precarização é, nesse caso, produto do recurso sistemático aos contratos precários, não somente para os empregos temporários, mas também para os duráveis. Trata-se, assim, de empregos duráveis precarizados".

Silva (2002) enxerga a precarização sob a ótica da informalidade. Esta, de produto exclusivo das economias marginais, passa a acometer os países centrais soterrando a idéia de que a relação de assalariamento seria conseqüência inevitável do desenvolvimento histórico capitalista. Ainda segundo o autor, nas últimas décadas no debate econômico a informalidade, utilizada como sinônimo de flexibilização, vem perdendo espaço para termos como o binômio empregabilidade/empreendedorismo. No limite, através do fenômeno da flexibilização busca-se reconstruir uma cultura do trabalho calcada no desemprego e adaptada ao risco e a insegurança.

Na vertente marxista, segundo Prandi citado por Lima e Soares (2002), o debate a respeito da economia informal incorpora o conceito de exército industrial de reserva, mudando qualitativamente sua funcionalidade passando da condição de setor marginal a condição de setor primordial na regulação do mercado de trabalho.

> A partir dessa perspectiva, desaparece a dualidade, o "marginal" e o "informal" integrando o desenvolvimento "desigual e combinado" do capitalismo nos países periféricos. Em outras palavras, o setor formal e o informal, o moderno e o tradicional, nada mais seriam senão faces de uma mesma moeda: a forma assumida pelo desenvolvimento capitalista nesses países, no qual o setor moderno se beneficiaria da existência de um amplo setor tradicional. Abandonando os termos duais, teríamos uma situação em que as relações não-capitalistas seriam criadas como condição de garantir a acumulação. A produção informal de bens de subsistência manteria baixo os custos de reprodução da força de trabalho, assim como os salários no setor formal. Tendencialmente, entretanto, o assalariamento seria a relação dominante (LIMA; SOARES, 2002, p. 165).

Nesse sentido, Cardoso (2000) enxerga a desregulamentação das relações sociais e a empregabilidade da força de trabalho como faces do mesmo fenômeno denominado por um termo mais palatável de flexibilização do mercado de trabalho. Isto estaria ocorrendo em virtude da supremacia ideológica da economia em detrimento da sociologia. Segundo o

autor, esse processo retira o caráter humanitário do discurso econômico hegemônico, naturalizando a intervenção humana e destinando ao lixo da história os menos eficientes.

O discurso em prol das formas flexibilizadoras da força de trabalho consubstancia-se, entre outras coisas, no suposto elevado custo do trabalho no Brasil. Ora, o que se percebe habitualmente é um grande equívoco, perpetrado de modo consciente ou não, no tocante a composição do custo do trabalho.

Segundo Pochmann (1999), o custo do trabalho perfaz os encargos sociais e o custo salarial. Este por sua vez, compõe-se de três vertentes: (1) o custo salarial direto, (2) o custo salarial indireto e (3) o custo salarial diferido ao longo do tempo. Aqui se encontra o grande cerne da discussão: a diferenciação entre o que seria custo salarial indireto ou diferido ao longo do tempo e os encargos sociais. Ainda de acordo com a metodologia adotada por Pochmann (1999), para efeito de cálculo dos encargos sociais devem ser considerados apenas o seguro acidente, o salário educação, o INSS, o sistema S (SESI, SENAI, SEBRAE) e o INCRA. Sendo assim, os encargos sociais no Brasil totalizam aproximadamente 20,06% em relação ao custo total da força de trabalho. É importante ressaltar, e isto é solenemente ignorado pelos defensores do alto custo dos encargos sociais no Brasil, que o custo do trabalho no Brasil, englobando os encargos sociais, encontra-se entre os mais baixos do mundo, apresentando no setor manufatureiro valores inferiores a países como Cingapura, Taiwan e Hong Kong.

Tabela 4

Custo da mão-de-obra no setor manufatureiro Países selecionados - 1993			
País	**Custo horário (em US$)**	**País**	**Custo horário (em US$)**
Alemanha (ocidental)	24,87	Taiwan	5,46
Noruega	21,90	Cingapura	5,12
Suíça	21,64	Coréia do Sul	4,93
Bélgica	21,00	Portugal	4,63
Países baixos	19,83	Hong Kong	4,21
Áustria	19,26	BRASIL	2,68
Dinamarca	19,21	México	2,41
Suécia	18,30	Hungria	1,82
Japão	16,91	Malásia	1,80
EUA	16,40	Polônia	1,40
França	16,26	Tailândia	0,71
Finlândia	15,38	Romênia	0,68
Itália	14,82	Filipinas	0,68
Austrália	12,91	Bulgária	0,63
Reino Unido	12,37	China	0,54
Irlanda	11,88	Rússia	0,54
Espanha	11,73	Iugoslávia/Sérvia	0,40
Nova Zelândia	8,19	Indonésia	0,28

Fonte: Morgan Stanley Research apud TUMA (1999).

Ainda de acordo com essa ótica dominante, a flexibilização das relações de trabalho passa inexoravelmente pela redução dos custos do trabalho, oriunda "da redução do poder de compra do salário mínimo, diferenciando seus valores entre trabalhadores adultos e jovens, do corte dos encargos sociais ou da queda das barreiras à demissão da mão de obra" (POCHMANN, 2000, p. 47).

O discurso articulado em torno da flexibilização do mercado de trabalho acredita que a diminuição dos custos do trabalho e a maior maleabilidade deste seria favorável a todos, visto que, neste momento, viabilizaria-se o aumento do número de postos de trabalho, bem como o aumento salarial da classe trabalhadora. Em contrapartida, as empresas ganhariam um maior fôlego comercial e competitivo. É o que Cardoso denomina "o canto da sereia da flexibilização" (CARDOSO, 1999, p. 21).

Existem duas questões intrínsecas a esta linha de pensamento que, no meu ponto de vista, devem ser salientados.

Primeiramente, estudos realizados por organismos internacionais apontam que a flexibilização e a diminuição dos custos do trabalho não impactaram de maneira significativa nas condições competitivas e comerciais dos países que seguiram essa opção e que o grande entrave para os países latino-americanos não se encontra no seu custo do trabalho, e sim, nos seus baixos índices de produtividade. (OCDE, 1994; OIT, 1994 apud MATTOSO, 1995).

O segundo ponto, e o principal aspecto na nossa opinião, é que a grande questão concernente aos embates em torno da empregabilidade da força de trabalho nos anos 90 refere-se ao seu aspecto qualitativo, e não meramente quantitativo, ou seja, tão importante quanto a geração de empregos é a qualidade dos empregos gerados.

Na nossa concepção, a precarização do mercado de trabalho propiciada pela flexibilização institui-se a partir do momento que a força de trabalho é compelida a deslocar-se em direção ao trabalho em tempo parcial (*part time)*, terceirizado, a domicílio ou temporário, em suma, qualquer forma de organização do trabalho que implique uma supressão, total ou parcial, dos direitos trabalhistas. É o fenômeno que Alves (2000) denomina como a subproletarização tardia. São os "excluídos" no mundo do trabalho, conforme definição extremamente pertinente de Druck (1994).

Pierre Bourdieu corrobora a visão acima ao afirmar que a flexibilização do emprego estabelece

> relações de trabalho baseadas na institucionalização da insegurança e cada vez mais particularizadas para se ajustarem à empresa e às exigências particulares do trabalho acarretando uma dessocialização do trabalho assalariado e uma atomização metódica dos trabalhadores. (BOURDIEU, 2001, p. 33 e 34).

Percebe-se então, uma vinculação estreitamente imbricada entre flexibilização e desregulamentação/precarização do trabalho dentro do pensamento neoliberal.

> A flexibilização do direito do trabalho consubstancia-se no conjunto de medidas destinadas a afrouxar, adaptar ou eliminar direitos trabalhistas de acordo com a realidade econômica e produtiva. Ao menos em tese, não necessariamente todo

> tipo de flexibilização demanda uma desregulamentação. Porém, o receituário neoliberal insiste em vincular a flexibilização à desregulamentação. (SIQUEIRA NETO, 1996, p. 334).

Neste ponto é interessante salientarmos o pensamento dominante e o da classe trabalhadora por trás da flexibilização do mercado de trabalho. Do ponto de vista dominante, percebe-se uma tentativa de destruir os regulamentos facilitando o uso e a contratação do trabalho no âmbito privado, reduzindo os encargos sociais e o custo do trabalho, pleiteando uma melhor inserção nos padrões de concorrência internacional. Numa visão diametralmente oposta, a classe trabalhadora pleiteia uma democratização dos regulamentos, onde a contratação da força de trabalho se dê numa correlação de forças menos desigual. É ainda extremamente importante, segundo esta linha de pensamento, a edificação de sindicatos representativos da classe trabalhadora, que rompa com corporativismo, e estejam alicerçados em bases democráticas, capazes de fazer uso dos contratos coletivos de trabalho e de atuarem de maneira efetiva nos locais de trabalho.

> É essa "ossatura" que está na mira do discurso em prol da flexibilização via desregulamentação. Tornou-se imperioso controlar, reduzir ou simplesmente dizimar o poder sindical. Tornou-se imperioso eliminar ao máximo as mediações públicas (normativas) da contratação de força de trabalho. E tornou-se imperioso reduzir os custos do trabalho via redução de encargos sociais, vale dizer, do estado como artífice da redistribuição da riqueza. Em suma, é preciso reconverter a força de trabalho à sua condição de mercadoria com quem o capitalista contrata em termos privado. É isso que está por trás da idéia de flexibilização do uso do trabalho. (CARDOSO, 1999, p.20)

Neste momento torna-se pertinente realizarmos uma análise das formas existentes de flexibilização do mercado de trabalho, assim como investigar os impactos degradantes no modo de ser da classe que vive do trabalho.

AS FORMAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DO EMPREGO OU MANEIRAS DE PRECARIZAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Pudemos analisar até o presente momento que o processo de reestruturação das empresas capitalistas, baseada na acumulação flexível japonesa, tem implicado uma maior maleabilidade no que tange a contratação e o uso da força de trabalho em consonância com o ritmo de produção e vendas das empresas.

Existem inúmeros estudos concernentes à classificação das formas de flexibilização do mercado de trabalho. Para efeito deste estudo monográfico, iremos utilizar a classificação proposta por estudos realizados pela OCDE (BRUNHES, 1989).

Segundo este trabalho, a flexibilização do mercado de trabalho se materializa em cinco pontos principais: a flexibilidade quantitativa externa, a terceirização, a flexibilidade quantitativa interna, a flexibilidade funcional e a flexibilidade salarial.

É importante estarmos cientes da interconexão existente entre as modalidades de flexibilização do trabalho, no entanto convém distinguirmos cada uma separadamente. É o que faremos adiante.

Flexibilidade quantitativa externa

A flexibilidade quantitativa externa passa, segundo Menezes (1996), pelo "ajuste do número de trabalhadores às necessidades conjunturais e estruturais da empresa". Na realidade, as empresas se utilizam das demissões, do trabalho temporário, do trabalho a domicílio, bem como do trabalho *part time*, objetivando ajustar as necessidades da demanda a quantidade de funcionários: havendo produção e, conseqüentemente, vendas, mantém-se ou amplia-se a capacidade de produção mediante a contratação de novos trabalhadores, caso contrário, caminha-se a um processo de demissão da força de trabalho.

O recurso recorrente a flexibilidade quantitativa externa é amparada legalmente em virtude da legislação trabalhista propiciar o rompimento do vínculo empregatício com extrema facilidade aliado a seu curto período de duração. A rigor, a instituição do contrato por tempo determinado tende apenas a um processo de formalização do informal (SIQUEIRA NETO, 1998, p. 217).

Segundo Menezes (1996), a combinação de altos índices de rotatividade da mão-de-obra e baixos salários, mostra-se socialmente perversa. De um lado, a classe trabalhadora, principalmente aqueles de baixos níveis de escolaridade, ficam a mercê do processo produtivo, além do recebimento de remuneração sempre relativa aos postos iniciais de trabalho, em que pese à experiência acumulada. Do ponto de vista do empresariado,

verifica-se um desestímulo no investimento em treinamento e qualificação da mão-de-obra visto que existe a possibilidade de demissão a curto prazo.

Aprovada em 1998, a lei do Contrato de Trabalho Temporário regulamenta a flexibilidade quantitativa externa dotando os capitalistas de uma maior mobilidade no uso da força de trabalho paralelamente a uma redução dos custos com o trabalho. Esta lei possibilita, por exemplo, a utilização da mão-de-obra com uma redução do recolhimento do FGTS de 8% para 2%, excluindo o aviso prévio, a multa de 40% sobre o FGTS e a estabilidade durante a gravidez e na prática de atividades sindicais. Os trabalhadores regidos por esta lei poderão se enquadrar numa situação ímpar de trabalhadores temporários indefinidamente, isso porque a Lei n. 9.601, de janeiro de 1998, não estabelece nenhum empecilho no que tange a prorrogação do contrato de trabalho (Ver tabela 5).

O trabalho a domicílio por sua vez, é utilizado em grande escala, principalmente, pela indústria calçadista e têxtil no nordeste brasileiro, contratando trabalhadores autônomos ou organizados em cooperativas em consonância as oscilações cíclicas da demanda.

Tabela 5

Características dos contratos de trabalho por prazos indeterminado e determinado

Características	Prazo indeterminado	Prazo determinado – CLT	Prazo determinado – Lei n. 9.601, de jan./98
Validade/condições	Válido em quaisquer circunstâncias	Válido para o exercício de atividades transitórias ou em períodos de experiência	Válido em quaisquer circunstâncias
Vigência	Indefinida	Até 2 anos (período de experiência até 90 dias), prorrogável uma vez	Até 2 anos, prorrogável indefinidamente
FGTS	8% ao mês	8% ao mês	2% ao mês, podendo ser negociada complementação (*)
Encargos sociais	Sesi/Sesc (1,5%); Senai/Senac (1,0%); Sebrae (0,6%); INCRA (0,2%); Salário-educação (2,5%); Seguro de acidentes de trabalho (2%, em média)	Os mesmos encargos previstos para o contrato por tempo indeterminado	Metade dos percentuais previstos para o contrato por tempo indeterminado (*)
Indenizações nas demissões	Multa de 40% sobre os depósitos no FGTS	Metade dos vencimentos previstos até o término do contrato	Livre negociação

Nota: (*) As reduções no FGTS e nos encargos sociais vigorarão por 18 meses a contar da data de publicação da lei. Uma vez efetuadas, serão mantidas enquanto o número de empregados e a respectiva folha salarial forem superiores às médias mensais dos 6 meses anteriores à lei e enquanto o número de empregados contratados por prazo indeterminado for, no mínimo, igual à referida média.
Fonte: CLT e Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998 apud Tuma (1999).

Terceirização de atividades

O processo de terceirização revela-se no início da década de 90 como uma das principais formas de flexibilização da força de trabalho. Inicialmente teorizado pelo economista inglês Ronald Coase, a terceirização baseia-se no comprar x fazer, onde se parte da premissa que é necessário internalizar as atividades menos onerosas para empresa, relegando para terceiros aquelas atividades mais custosas para serem produzidas internamente.

Conceitualmente, pode ser definido como uma externalização de atividades, geralmente periféricas, em direção a outras empresas ou trabalhadores autônomos, permitindo a

empresa contratante uma maior focalização das suas ações nas atividades nucleares da empresa, gerando vantagens competitivas ao longo de todo o processo produtivo.

No entanto, o processo de terceirização possui duas facetas bastantes distintas no Brasil: uma considerada autêntica, porém encontrada de maneira bastante pontual, e a outra denominada espúria, na qual defronta-se a grande maioria da força de trabalho subcontratada no país e na qual pretendemos atermos nossas observações.

Conforme a tipologia proposta por Druck (1994), a terceirização se expressa de cinco formas distintas:

1. Trabalho doméstico ou trabalho domiciliar – com a subcontratação de trabalhadores autônomos em geral, sem contrato formal, prática mais recorrente nas empresas dos setores mais tradicionais da produção industrial;

Empresas fornecedoras de componentes e peças – é a subcontratação na forma de rede de fornecedores, que produzem independentemente, isto é, que têm sua própria instalação, maquinaria e mão-de-obra, embora sua produção esteja voltada, quase exclusivamente, para as grandes empresas contratantes;

Subcontratação para serviços de apoio – é a subcontratação de empresas especializadas prestadoras de serviços realizados, em sua maioria, no interior das plantas contratantes;

Subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos nas áreas produtivas/nucleares – neste tipo podem ocorrer duas formas: a) realização do trabalho no interior da planta contratante e b) realização do trabalho fora, na empresa contratada;

Quarteirização – empresas contratadas com a única função de gerir os contratos com as terceiras.

Mas, quais os motivos impulsionadores da terceirização de atividades por parte das empresas? Segundo Alves (2000), a opção pela subcontratação de mão-de-obra baseia-se em três pilares:

1. Captura da subjetividade da força de trabalho – A terceirização concorre para a desconcentração operária, o que possibilita, por parte do capital, maior controle do trabalho e redução da luta de classes na produção, contribuindo, deste modo, para a elaboração de novo consentimento operário, imprescindível para a adoção dos novos paradigmas de produção capitalista;

Maior flexibilidade produtiva – A terceirização propicia às empresas maior capacidade de suportar alterações de *mix* de produção numa dada gama (família) de produtos e partes – o que pode ser considerado um dos principais aspectos da flexibilidade produtiva exigida pelos novos padrões de concorrência capitalista.

Redução de custos da produção – A terceirização reduz custos administrativos, transformando custos fixos em custos variáveis.

Sendo assim, a flexibilização da produção precipitada pela terceirização provoca efeitos perversos na classe que vive do trabalho. O primeiro deles, é o brutal aumento da intensidade do trabalho culminando em jornadas de trabalho mais extensas do que as verificadas na empresa principal.

> ... ao contrário do que diz a visão neoliberal, que exalta o renascimento dos pequenos negócios como oportunidade dos indivíduos liberarem suas energias criadora, a terceirização recria formas arcaicas de exploração da força de trabalho. Com ela, o capital faz renascer, em plena era da automação, a mais-valia absoluta como uma das formas de se autovalorizar. A decantada modernização atual realiza-se, assim, recorrendo aos procedimentos mais insólitos, torpes e cruéis do início do capitalismo. (QUEIROZ apud ANDRADE, 2000, p.77)

Outro impacto importante é a precarização da força de trabalho. A terceirização tem provocado um deslocamento dos trabalhadores das grandes empresas na direção das pequenas e médias (PME), precarizando as relações de trabalho visto que as PME são menos passíveis de uma fiscalização estatal e sindical. Neste âmbito percebem-se infrações de todas as ordens, desde a falta de treinamento adequado, passando pela ausência dos equipamentos básicos de segurança do trabalho no que tange as atividades de alta periculosidade, até a supressão do vínculo formal de trabalho. Como atestam Borges e Druck (1993)

> (...) a maioria das terceiras adota um padrão de gestão da força de trabalho que implica em salários mais baixos do que os vigentes nas grandes empresas que estão externalizando parte das suas atividades; em não oferecer os benefícios em vigor nestas empresas e, ainda, no aumento da intensidade do trabalho.

Por fim, a terceirização fragmenta o sentido de coletividade da classe que vive do trabalho, minando a ação sindical organizada, pois não existe uma verdadeira identidade entre os trabalhadores terceirizados e os trabalhadores vinculados diretamente à empresa. Dentro do espaço de trabalho, distingue-se de toda sorte os trabalhadores, desde a padronização dos uniformes até no que se refere aos locais utilizados para as refeições.

Infere-se, portanto, que a terceirização vem sendo utilizada, grosso modo, como grande instrumento de redução dos gastos capitalistas às custas de uma maior exploração dos trabalhadores, fragmentando-os enquanto classe social e propiciando a captura da subjetividade operária, condição essencial para a mudança de paradigma organizacional-produtivo.

No âmbito sindical, a atomização da classe trabalhadora dificulta a organização classista a partir do momento que trabalhadores subcontratados e diretos não mais se reconhecem como pertencentes à mesma classe, qual seja, a classe trabalhadora. Além disso, a terceirização provoca um remanejamento na categoria profissional do trabalhador, afastando-o de sua categoria original. Nesse sentido, os trabalhadores subcontratados encontram-se fora do alcance das práticas e dos acordos sindicais.

Flexibilidade quantitativa interna

A flexibilidade quantitativa interna passa, segundo Menezes (1996), por novas contratações, turnos maiores ou menores em função do ritmo de produção e vendas, dispensas temporárias ou definitivas, reescalonamento das férias, determinação de uma carga horária anual utilizada de forma esparsa de modo que atenda as necessidades do capital, a terceirização e a jornada flexível de trabalho (Banco de Horas).

Neste ponto, materializa-se uma situação bastante confortável para o capital que pode reduzir a jornada de trabalho em períodos recessivos, recompensando em períodos de aumento da produção, sem o pagamento de horas extras.

A Medida Provisória n. 1.709, de 6 de agosto de 1998, expandiu o período máximo de compensação das horas não trabalhadas de 120 dias para 1 ano. É importante ressaltar que essa compensação por parte da classe trabalhadora pode ser efetuada mesmo que a jornada semanal seja superior às 44 horas estipuladas pela Constituinte de 1988. Têm-se então na prática um rompimento com a jornada semanal fixa.

O texto da CLT e suas modificações, reproduzidos abaixo, corroboram o ponto de vista defendido neste estudo.

> Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (CLT, art. 59, § 2º).
>
> Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, à soma das jornadas semanais previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (Lei n. 9.601, de 21.01.98, art. 6º).
>
> Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias (MP n. 1.709, de 06.08.98, art. 8º e mantido na MP n. 1.779-11, de 02.06.99, art. 2º, § 2º).

Estas medidas de cunho liberalizante têm reavivado no limiar do século XXI práticas de expropriação de mais valia somente verificadas na gênese do modo de produção capitalista, permitindo uma extensão da jornada de trabalho de uma parcela significativa da classe trabalhadora brasileira.

Tabela 6

Trabalhadores que trabalham mais do que a jornada legal

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal (%)

Regiões Metropolitanas	Indústria			Comércio			Serviços (1)		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Belo Horizonte	49,2	46,2	42,1	58,1	57,1	56,8	33,2	33,1	32,0
Distrito Federal	40,4	43,9	43,8	60,9	64,4	63,5	18,9	19,5	19,7
Porto Alegre	39,6	41,3	32,4	57,7	56,0	51,5	35,3	36,2	33,7
Recife	59,1	57,4	54,5	65,3	64,7	64,3	38,5	37,1	37,5
Salvador	45,3	48,3	42,3	60,1	61,0	57,2	31,1	32,8	31,0
São Paulo	40,7	44,4	43,4	59,1	61,1	59,2	38,3	39,7	38,2

Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTB/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de emprego e desemprego

Nota: (1) Exclui serviços domésticos

Flexibilidade salarial

A necessidade vital de flexibilização dos custos capitalistas mediante um cenário econômico instável passa inexoravelmente pela flexibilização salarial. Podemos classificar a remuneração da força de trabalho em três parcelas distintas: a parcela fixa, a parcela variável e a parcela indireta.

Nesse sentido, segundo Tuma (1999), verificam-se duas tendências de remuneração da força de trabalho: a individualização dos salários baseada nos atributos particulares de cada trabalhador e o aumento da parcela não-fixa em detrimento da parcela fixa.

É importante ressaltar que durante os anos 80 o Brasil adotou uma política salarial muito mais centrada na atuação estatal, seja através da fixação direta dos salários, através de mecanismos influenciadores do mercado ou ainda definindo regras dos reajustes salariais, e na atuação sindical mediante as negociações coletivas. Neste período, as políticas de RH das empresas ficaram em grande parte subordinadas aos outros dois mecanismos. Percebe-se, no entanto, uma tendência de reversão deste quadro já a partir dos anos 90.

A flexibilização salarial, grosso modo, corporifica-se na distribuição na Participação nos Lucros e Resultados (PLR) das empresas. A distribuição da PLR pode ser realizada de modo linear, onde todos os trabalhadores independentemente de níveis hierárquicos recebem a mesma participação; de modo progressivo, cabendo aos altos cargos

empresariais a maior repartição dos lucros; ou ainda de modo misto, composto de uma parcela linear acrescida de uma parcela progressiva.

A remuneração variável não pode ser considerada salário *stricto sensu* visto ser uma remuneração atrelada ao desempenho empresarial e, portanto, não possuir uma regularidade, podendo ser diminuída ou mesmo retirada a qualquer momento. Outro agravante é o reforço do dualismo da força de trabalho, concentrando de um lado trabalhadores mal remunerados e numa outra ponta trabalhadores bem remunerados. Isto se deve ao fato da distribuição da PLR está sendo efetuada, em quase sua totalidade, de maneira progressiva privilegiando os altos escalões das empresas.

Flexibilidade funcional

A flexibilidade funcional institui-se, concomitantemente, com a adoção da produção *Just In Time* (JIT). O JIT reordena o processo produtivo de jusante à montante, ou seja, passa-se a produzir somente a quantidade necessária em consonância com as vendas, reduzindo-se os estoques das empresas.

Por sua lógica de produção, o JIT requer um trabalho multifuncional e em equipe abandonando a rigidez parcelar típica da organização fordista, da esteira rolante caminha-se para células de produção em forma de U. Assim sendo, percebe-se uma violenta intensificação do trabalho proporcionado por essa nova organização do trabalho no espaço intrafirma.

Existe, por conseguinte, um duplo objetivo na busca de uma maior adaptabilidade da força de trabalho: por um lado, pretende-se uma redução de custos visto que um mesmo trabalhador torna-se apto a realizar atividades até então destinadas a um grupo maior de trabalhadores. Por outro lado, almeja-se vincular a força de trabalho às flutuações cíclicas da economia, permitindo uma melhor alocação interna da força de trabalho dentre os diversos setores de produção da firma.

TERCEIRIZAÇÃO E COOPERATIVAS DE TRABALHO NA RMS: DEGRADAÇÃO DO TRABALHO OU ALTERNATIVA AO DESEMPREGO?

A recente expansão das cooperativas como forma de organização da produção no Estado da Bahia, e em particular na Região Metropolitana de Salvador (RMS), tem proporcionado de um lado um reavivamento de formas de exploração e consumo da força de trabalho presentes na gênese capitalista (a exemplo do trabalho a domicílio), e de outro lado acrescentando aspectos novos no que concerne aos processos gerenciais e de controle da força de trabalho característicos do modelo japonês (a exemplo da terceirização mediante cooperativas de trabalho).

Neste quesito, as cooperativas de trabalho tem se apresentado como uma dupla alternativa: ao capital, apresenta-se como uma forma menos onerosa de terceirização de atividades, rebaixando os custos com a mão-de-obra; ao trabalho, posta-se, em tempos neoliberais e de taxas de desemprego crescentes, como uma alternativa de renda e trabalho.

No âmbito deste capítulo analisamos as atuais modificações no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Salvador e a expansão do trabalho terceirizado em cooperativas, a partir de dados oficiais e em pesquisa direta. Adicionalmente, realizamos uma reconstituição histórica do ideal cooperativista, ressaltando conceitos, princípios, tipologias e aspectos jurídicos e inerentes ao funcionamento das cooperativas.

1.1 TENDÊNCIAS RECENTES NO MERCADO DE TRABALHO NA RMS

Conforme análise efetuada no segundo capítulo deste trabalho, a história contemporânea do capitalismo mundial está ancorada nos fenômenos da globalização, reestruturação produtiva e neoliberalismo. Desde o fim do "socialismo" soviético, o capitalismo atual pauta-se pela exarcebada concentração de poder e influência dos Estados Unidos alterando drasticamente a ordem política, econômica e militar internacional.

É óbvio que todas estas mutações de ordem macroeconômica impactam profundamente a economia e em especial o mercado de trabalho brasileiro. Sob a égide do "capitalismo desorganizado" que começou a ser delineado mundialmente no final dos anos 70, a economia brasileira presenciou um esgarçamento do tecido social cristalizado nos altos

níveis de desemprego, na precarização dos postos de trabalhos existentes, na informalização das relações de trabalho, na concentração de renda, na vulnerabilidade externa e nos pífios níveis de crescimento econômico.

Inserido neste ambiente, a economia baiana e soteropolitana não apresentou resultados diferentes. Muito pelo contrário, na RMS, inserida na periferia de um país periférico, muitas vezes estes efeitos se exarcebaram e apresentaram facetas muito mais graves e preocupantes.

Conforme o quadro abaixo, a RMS apresenta um elevadíssimo nível de desemprego total, abarcando, no ano de 2002, 26,5% da população. É importante frisar que em números absolutos este valor representa cerca de 434 mil desempregados, nada menos do que um quarto da população economicamente ativa.

Tabela 7

Taxas de desemprego total e estimativa de desempregados

Região Metropolitana de Salvador Dez. 1996 – Dez. 2002

Períodos	Taxa de desemprego total	
	Absoluto (1)	Relativo
Dez. 1996	266	20,3
Dez. 1997	298	21,6
Dez. 1998	344	24,2
Dez. 1999	394	27
Dez. 2000	372	25,1
Dez. 2001	434	27,4
Dez. 2002	434	26,5

FONTE: PED RMS-
SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.
(1) Em 1.000 pessoas. A partir de fevereiro/2001 as projeções da população foram ajustadas com base nos resultados do Censo 2000.

No que tange a composição dos ocupados por setores de atividades, a Região Metropolitana de Salvador apresenta-se em consonância com uma tendência mundial de terciarização[7] do mercado de trabalho. Este fenômeno encontra-se consubstanciado, em parte, na intensificação da terceirização de atividades por parte das empresas, visto que as "terceiras" encontram-se basicamente no setor de serviços.

[7] Crescimento da população ocupada no setor terciário (serviços), em detrimento dos demais setores.

Em 1996, 66,7% dos ocupados encontravam-se inseridos no setor de serviços, seguido com certo distanciamento pelos trabalhadores do comércio (17,6%). No ano de 2002, os trabalhadores do setor terciário representavam 67,8% do cômputo total, enquanto por sua vez os trabalhadores vinculados ao comércio compreendia 16,5% aproximadamente.

Tabela 8

Distribuição dos ocupados por setor de atividade econômica

Região Metropolitana de Salvador – Dez. 1996 – Dez. 2002

Períodos	Setores de Atividade Econômica						
	Indústria de Transformação	Construção Civil	Comércio	Serviços de Produção (1)	Serviços Pessoais (2)	Serviços Domésticos	Outros
Dez. 1996	8,7	5,2	17,6	30,2	25,8	10,7	1,8
Dez. 1997	8,6	5,5	17,8	30,8	24,6	11,1	1,6
Dez. 1998	7,6	5,6	17,4	30,3	26,1	10,6	2,4
Dez. 1999	7,9	5,3	15,0	32,1	27,2	11,2	1,3
Dez. 2000	8,2	6,3	16,4	32,8	24,9	10,4	1,0
Dez. 2001	8,1	5,8	16,4	32,6	25,2	10,9	1,0
Dez. 2002	8,8	5,7	16,5	30,3	27,8	9,7	1,2

FONTE: PED RMS-SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

(1) Incluem Transporte e Armazenagem; Utilidade Pública; Especializados; Administração Pública, Forças Armadas e Polícia; Creditícios e Financeiros; Comunicação; Diversão, Radiodifusão e Teledifusão; Comércio, Administração de Valores Imobiliários e de Imóveis; Serviços Auxiliares; Outros serviços de Reparação e Limpeza.

(2) Incluem Serviços Pessoais diversos, Alimentação, Educação, Saúde, Serviços Comunitários, Oficinas de Reparação Mecânica e Outros Serviços.

A tabela seguinte corrobora a análise acima ao demonstrar o crescimento dos níveis de ocupação por setor de atividade econômica. Percebe-se, portanto, que a maior taxa de elevação dos níveis de ocupação se concentra no setor de serviços (17,4%). De toda sorte, esse movimento acentuado de ampliação do setor de serviços requer uma atenção especial, pois, embora os dados não possuam a desagregação necessária, é sabido que o setor de serviços funciona como uma das principais portas de entrada ao trabalha precário.

Tabela 9

Índices do nível de ocupação, por setor de atividade econômica

Região Metropolitana de Salvador – Dez. 1996 – Dez. 2002

Períodos	Total Geral	Setor de Atividade Econômica			
		Indústria	Comércio	Serviços	Outros (1)
Dez. 1996	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Dez. 1997	103,4	100,0	103,0	100,5	104,7
Dez. 1998	103,1	88,1	100,3	102,0	106,7
Dez. 1999	102,0	90,6	85,6	106,1	101,0
Dez. 2000	107,8	99,5	99,0	109,2	106,2
Dez. 2001	109,8	100,0	100,7	111,3	108,1
Dez. 2002	115,1	114,0	106,3	117,4	106,3

Fonte: PED RMS-SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.
(1) Englobam: Construção civil, serviços domésticos, etc.

Muito embora o desemprego tenha se disseminado significativamente a partir da década de 90, podemos caracterizá-lo ainda como um fenômeno norteado por uma certa seletividade, ou seja, existem grupos populacionais mais suscetíveis ao desemprego. Conforme dados expostos abaixo, a população feminina apresenta uma taxa de desemprego significativamente mais elevada (28,4%) em relação ao sexo masculino (24,8%).

Considerando o desemprego por extrato etário, avalia-se que a população infanto-juvenil encontra-se mais propícia a este fenômeno. Assim sendo, a população enquadrada na faixa entre 10 e 17 anos apresenta uma taxa de desemprego, em 2002, superior a 50%, enquanto na faixa etária compreendida entre 18 e 24 anos verificam-se taxas em torno de 42%. No que tange ao desemprego por raça, ainda no que se refere ao ano de 2002, o desemprego assola majoritariamente a população negra (28%), ante uma taxa de desemprego para a população branca de 18,2%.

Tabela 10

Taxa de desemprego por atributos pessoais

Região Metropolitana de Salvador – Dez. 1996 – Dez. 2002

Períodos	Taxas de Desemprego por Atributos Pessoais								
	Total	Gênero		Idade				Cor	
		Masc.	Fem.	10 a 17	18 a 24	25 a 39	Acima de 40	Negra	Branca
Dez. 1996	**20,3**	18,7	22,1	41,5	28,5	17,1	10,5	21,5	14,9
Dez. 1997	**21,6**	20,6	22,8	38,7	33,0	18,6	12,0	23,0	15,8
Dez. 1998	**24,2**	22,8	25,9	40,4	36,2	21,9	13,4	25,7	17,8
Dez. 1999	**27,0**	25,5	28,5	53,1	40,4	22,6	15,9	28,3	19,4
Dez. 2000	**24,8**	22,4	27,4	48,5	37,9	21,1	14,5	25,8	17,2
Dez. 2001	**27,4**	25,1	29,8	52,6	42,6	24,0	15,3	28,5	19,5
Dez. 2002	**26,5**	24,8	28,4	51,3	42,2	23,5	14,4	28,0	18,2

FONTE: PED RMS-SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

É inegável que o desemprego tem efeitos deletérios para a classe trabalhadora, aumentando muito em dramaticidade à medida que se torna de longo prazo. No entanto, um novo aspecto se impõe a partir da década de 90 com o aprofundamento das políticas econômicas neoliberais, a saber: a precarização dos postos de trabalho. Não obstante a brutal redução do chamado s*tandard employment relationship*[8], os trabalhadores estão sendo forçados a caminharem no sentido de limitarem ou simplesmente suprimirem os direitos trabalhistas, sob pena de permanecerem no enorme contingente do exército de reserva.

No tocante a RMS, agregando-se os assalariados sem carteira assinada, trabalhadores autônomos e domésticos, temos, no ano de 2002, aproximadamente 45,5% da força de trabalho ocupando postos de trabalho vulneráveis, ou seja, registra-se na RMS quase metade da população desamparada, parcialmente ou totalmente, dos direitos sociais e trabalhistas.

[8] O *standard employment relationship* caracteriza-se "como um conjunto de formas ocupacionais que respeitam a legislação social existente, cumpre os processos de negociação coletiva e propicia um nível de remuneração adequado" (MENEZES, 2002).

Tabela 11

Distribuição dos ocupados por posição na ocupação

Região Metropolitana de Salvador – Dez. 1996 – Dez. 2002

Posição na ocupação	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Assalariados							
Total	**54,9**	**54,8**	**57,0**	**58,3**	**60,5**	**60,7**	**59,6**
Assalariado Priv. Com Carteira	27,1	29,4	30,9	30,9	33,5	34,9	33,5
Assalariado Priv. Sem Carteira	10,9	10,2	11,0	11,9	12,6	11,9	12,3
Assalariado público	16,9	15,1	15,1	15,5	14,2	13,9	13,8
Autônomos							
Total	**25,9**	**25,1**	**23,9**	**23,8**	**22,6**	**22,0**	**23,5**
Autônomo Trab. p/ público	20,5	20,1	19,9	18,1	18,4	18,2	19,4
Autônomo Trab. p/ empresa	5,4	5,0	3,9	5,6	4,1	3,9	4,2
Empregador	**4,3**	**4,4**	**4,3**	**3,9**	**4,0**	**3,7**	**4,0**
Doméstico	**10,7**	**11,1**	**10,6**	**11,2**	**10,4**	**10,9**	**9,7**
Outros	**4,2**	**4,7**	**4,2**	**2,8**	**2,6**	**2,6**	**3,2**

FONTE: PED RMS-SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

(1) Incluem Trabalhadores Familiares e Donos de Negócios Familiares.

Por fim, a análise da renda auferida pela população economicamente ativa é um indicador representativo das condições de vida da população, bem como da acessibilidade (ou não) aos bens e serviços ofertados. Neste quesito a RMS apresenta-se como uma das regiões metropolitanas brasileiras mais problemáticas.

Segundo dados do DIEESE/SEADE, 75% dos ocupados na RMS obtiveram um rendimento real, no ano de 1996, em torno de R$ 741,00. Analogamente, no ano de 2002, 75% dos ocupados na RMS auferiram rendimentos em torno de R$ 614,00, perfazendo um decréscimo de 17%.

Tabela 12

Distribuição do rendimento real entre os ocupados no trabalho principal (1)

Região Metropolitana de Salvador – Dez. 1996 – Dez. 2002

Em Reais

Períodos	Rendimento real Ocupados (2)				
	10% ganham até	25% ganham até	50% ganham até	75% ganham até	90% ganham até
Dez. 1996	88	166	330	741	1.699
Dez. 1997	84	168	337	704	1.679
Dez. 1998	109	180	346	693	1.659
Dez. 1999	101	175	322	644	1.463
Dez. 2000	119	180	335	694	1423
Dez. 2001	111	200	330	659	1336
Dez. 2002	102	204	307	614	1243

FONTE: PED RMS-SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.
(1) Inflator utilizado - Índice de Preços ao Consumidor - SEI. Valores em Reais de Novembro - 2002.
(2) Exclusive os Assalariados e os Empregados Domésticos Assalariados que não tiveram remuneração no mês, os Trabalhadores Familiares sem remuneração salarial e os Trabalhadores que ganharam exclusivamente em espécie ou benefício.

Desagregando o acesso a renda dos trabalhadores do setor privado por setores de atividades e por tipo de contrato, verificamos que os mais atingidos pela precariedade são os trabalhadores do comércio, obtendo, referente ao ano de 2002, remunerações em cerca de R$ 406,00. Percebe-se também, a total discrepância salarial entre os trabalhadores com e sem acesso a carteira de trabalho assinada. Estes, auferem rendimentos aproximados de R$ 314,00, enquanto os trabalhadores com carteira assinada obtém um rendimento médio em torno de R$ 614,00, perfazendo uma diferença próxima a 100%!

Tabela 13

Rendimento real médio dos assalariados no setor privado por setor de atividade econômica e carteira de trabalho assinada

Região Metropolitana de Salvador – Dez. 1996 – Dez. 2002

Em Reais

Períodos	Rendimento Real Médio Trimestral dos Assalariados no Setor Privado					
	Total	Setor de Atividade			Carteira de Trabalho	
		Indústria	Comércio	Serviços	Assinada	Não-Assinada
Dez. 1996	653	911	586	588	762	346
Dez. 1997	641	951	532	604	745	315
Dez. 1998	608	811	493	605	692	336
Dez. 1999	578	762	438	576	664	341
Dez. 2000	555	843	428	536	636	325
Dez. 2001	561	704	455	563	639	320
Nov. 2002	536	700	406	539	613	314

FONTE: PED RMS-SEI/SETRAS/UFBA/DIEESE/SEADE.

(1) Inflator utilizado - Índice de Preços ao Consumidor - SEI. Valores em Reais de Novembro - 2002.

NOTA: Exclusive os Assalariados que não tiveram remuneração no mês.

É nesse cenário conturbado economicamente e socialmente, de exclusão e precarização dos postos de trabalho que (re)surgem as cooperativas como opção de renda e trabalho. A seguir, analisaremos a origem do movimento cooperativista e toda sua trajetória permeada por inflexões, ora como movimento de contestação social, ora como mero instrumento flexibilizador das relações de trabalho.

O TRABALHO AUTOGESTIONÁRIO NO CAPITALISMO CONTEMPORÂNEO

O *boom* vivenciado pelas cooperativas na era neoliberal passa-nos uma falsa idéia a respeito do seu surgimento como forma de organização social e da produção, fazendo-nos crer ser este um fenômeno recente de conformação das relações sociais de produção.

No entanto, o fenômeno cooperativista nos remete *A Era das Revoluções*, conforme datação do historiador Eric Hobsbawm, mais precisamente ao século XVIII e ao processo de industrialização inglês, surgindo, juntamente com o sindicalismo, como formas de contestação das péssimas condições de vida da classe operária imperantes naquele período.

No entanto, o cooperativismo fora condenado ao ostracismo durante décadas, ressurgindo atualmente numa época marcada pelo culto exarcebado ao individualismo e ao mercado

como perfeito otimizador das necessidades humanas. Frente a este paradoxo (individualismo X cooperação), questiona-se em que medida as cooperativas atuais praticam integralmente os princípios cooperativistas, contrapondo-se a lógica capitalista, ou apresentam-se ao mercado como mais uma modalidade flexibilizadora do trabalho.

No que tange especificamente as cooperativas de trabalho contemporâneas, parte-se do pressuposto que estas não são as mesmas construídas por volta do século XVIII, de forte influência revolucionária e de contestação do sistema, mas sim, instrumentos de flexibilização trabalhista e de assalariamento disfarçado.

Os movimentos precursores do cooperativismo

O ideário cooperativista é produto direto das condições vivenciadas pelo operariado inglês por volta do século XVIII. Neste período, a Revolução Industrial, amparada politicamente no liberalismo econômico, avançava incessantemente espoliando os trabalhadores em jornadas estafantes superiores às 15 horas diárias. As máquinas, ditadoras do ritmo do trabalho, impunham desgastes físicos e mentais aos que a elas se submetiam. Neste período, toda força de trabalho era requisitada a "cooperar" a recém lógica capitalista, não se furtando à utilização da mão-de-obra infantil e feminina. As condições de trabalho eram precárias, com ambientes sujos, com pouca luminosidade e pouco arejados.

As condições de vida além-fábrica também não eram nada edificantes. As moradias eram superlotadas e sujas. A ausência de um sistema público de transporte forçava o trabalhador a morar nas adjacências das fábricas, formando verdadeiras aglomerações humanas, quase sempre sem as condições mínimas de sobrevivência. O abastecimento de água regular, esgotamento sanitário e aquecimento eram produtos de luxo ao recente proletariado urbano (RIQUE, 1999).

Malgrado as degradantes condições sociais, a classe operária inicia três movimentos distintos, em prol de melhores condições de vida, colocando em xeque o novo modo de produção: (1) posicionando-se contrário ao industrialismo e reivindicando uma volta ao regime anterior, a exemplo dos ludditas; (2) exigindo uma radicalização da democracia e um amparo institucional à classe trabalhadora, como a legalização dos sindicatos e o direito

a greve e, por fim, (3) gestando formas particulares de organização social (sindicatos) e da produção/distribuição (cooperativismo) (SINGER, 1998).

A efervescência revolucionária do período possibilitou o surgimento de uma série de movimentos de contestação da nova ordem vigente, criando um clima bastante instável e conturbado, desembocando muitas vezes em conflitos físicos diretos. No entanto, dois movimentos de origem operária forneceram subsídios importantes para a gestação do ideal cooperativista: o Cartismo e o Owenismo.

Formado essencialmente por trabalhadores e ideólogos radicais, o movimento cartista centrava suas reivindicações no plano político, exigindo reformas parlamentares, que, conforme Rique (1999), contemplava as seguintes medidas:

1. Sufrágio universal;

Voto secreto;

Fim da exigência da propriedade para os candidatos a membros do Parlamento;

Eleições anuais para o Parlamento.

Restrito às reformas legais, o movimento cartista defendia também a jornada de 10 horas de trabalho, a legalização dos sindicatos e a representação no parlamento da classe trabalhadora. O fim do movimento ocorreu em meados do século XIX concomitantemente a derrota da revolução européia de 1848 (SANDRONI, 1999).

O movimento owenista por sua vez ambicionava a libertação da classe trabalhadora da opressão capitalista e da sociedade "estruturada sob a irracionalidade da miséria humana". Segundo as diretrizes owenistas, a sociedade baseada na competitividade corroía as relações humanas ao passo que destinava milhares de trabalhadores à precariedade.

Logo, era necessário lançar as bases de uma nova sociedade, calcada em pilares democráticos e de solidariedade. Esta iniciativa passava necessariamente pela intervenção direta no campo econômico, que se daria através de organizações cooperativas, baseadas na propriedade coletiva dos meios de produção. Num estágio mais avançado, pretendia-se

organizar o espaço público através de verdadeiras aldeias cooperativas que trocariam os excedentes entre si.

O Owenismo teve como grande mérito o deslocamento do eixo da discussão acerca do processo de industrialização. Das máquinas, as críticas voltaram-se em direção as relações sociais de produção existentes.

> Muito longe de ter uma perspectiva retrógrada, o owenismo foi a primeira das grandes doutrinas sociais a prender a imaginação das massas naquele período, que começava com a aceitação dos poderes produtivos ampliados da energia a vapor e da fábrica. O que estava em questão não era tanto a máquina e sim a motivação do lucro; não as dimensões da empresa industrial mas o controle do capital social por detrás (THOMPSON, 1968 apud SINGER, 1998, p. 70)

Robert Owen, principal ideólogo do movimento e importante industrial inglês, iniciou o movimento aplicando suas convicções em seu próprio complexo têxtil situado em New Lanark, Escócia.

> Como se encontrava longe da cidade de Lanark, os trabalhadores e suas famílias tinham de morar junto à fábrica, em casas também pertencentes a Owen. Ele adquiriu a casa e as terras em que viveu Lord Braxfield, abriu a área aos trabalhadores, construiu novas casas e reformou as velhas, abriu uma escola, inaugurou uma loja em que artigos não adulterados podiam ser adquiridos a preços baixos, reduziu a jornada de trabalho e aumentou os salários. Mesmo quando a produção teve de ser suspensa por causa da guerra, Owen, em vez de demitir operários, pagou-lhes os salários (SINGER, 1998, p. 70).

Assolado por inúmeras cisões de cunho religioso, partidário e financeiro, o movimento owenista enfraqueceu, embora já estivesse influenciado incontáveis iniciativas semelhantes ao redor do mundo. Com o enfraquecimento dos movimentos cartista e owenista, inicia-se um período apático dos movimentos sociais somente rompido com a fundação dos Pioneiros de Rochdale em 1844.

Os pioneiros de Rochdale

Rochdale é uma pequena cidade industrial localizada perto de Manchester, Inglaterra, e local do mais representativo empreendimento cooperativista do século XIX. Os princípios cooperativistas adotados pelos Pioneiros de Rochdale, denominação pela qual ficou conhecido o movimento, são utilizados até hoje como parâmetros a serem seguidos pelas cooperativas modernas.

Os Pioneiros Eqüitativos de Rochdale, formado por ex-líderes cartistas e owenistas, inicialmente focalizaram seus esforços na construção de uma cooperativa de consumo em resposta a exploração dos comerciantes locais na venda de alimentos. No entanto, o suprimento de alimentos aos cooperados apenas fazia parte de um projeto muito maior de construção de uma sociedade calcada em laços solidários.

> O desdobramento de cooperativas de consumo em cooperativas de produção era um propósito central dos Pioneiros e de outras sociedades com o mesmo lastro ideológico. (...) o grande objetivo da Sociedade dos Pioneiros era constituir uma colônia comunista, em que grande parte das necessidades de consumo seriam satisfeitas com o trabalho dos membros. Apenas o excedente de produção seria trocado por outros produtos, sempre que possível com outras comunidades devotadas aos mesmos propósitos. O armazém cooperativo era apenas o início da construção deste projeto, que deveria ser seguido por um segundo passo, qual seja a fundação de cooperativas de produção. Se estas últimas fossem bem sucedidas, absorveriam a totalidade dos sócios da cooperativa de consumo e então poderia ser dado o terceiro passo: construir a Aldeia Cooperativa, em que todos poderiam viver lado a lado, produzindo e consumindo em comum (SINGER, 2002, p.45).

Cientes das dificuldades enfrentadas pelas inúmeras cooperativas precedentes, os Pioneiros de Rochdale elaboraram os princípios norteadores do movimento que permanecem com pequenas modificações até os dias de hoje:

1. Controle democrático: todos os cooperados teriam direito a um voto nas assembléias independentemente do capital inicial investido na cooperativa. Diferentemente das empresas capitalistas onde o poder decisório é hierarquizado pelo capital investido, as cooperativas privilegiariam a simetria do poder de decisão.

Princípio da "porta aberta": a adesão ao movimento não sofreria restrições, desde que houvesse a contribuição com uma quota mínima e igual aos demais cooperados. Este princípio foi criado no sentido de evitar a concessão de privilégios aos cooperados antigos, que tenderiam a impedir ou inserir subalternamente os novos associados.

Remuneração fixa sobre o capital investido: influência direta de Owen, esse princípio evitava que os excedentes gerados fossem apropriados por um grupo específico.

Divisão do excedente proporcional às compras: visava estimular a demanda dos próprios cooperados pelos produtos da cooperativa, dotando-a de sustentabilidade econômica.

Vendas somente à vista: objetivava proteger as cooperativas da inadimplência muito comum num período marcado por crises sucessivas.

Venda somente de produtos não adulterados: prática comum na época, a venda de produtos adulterados era rechaçada pelos Pioneiros de Rochdale, mesmo implicando em produtos mais caros. Singer (1998) ressalta que o quinto juntamente com o sexto princípio alijava os trabalhadores mais pobres do movimento cooperativista.

Educação dos associados dentro do ideário cooperativista: mais uma influência owenista, a educação nos moldes cooperativista visava angariar entendimento e apoio dos associados e da população em geral ao movimento.

Neutralidade política e religiosa: instituído em decorrência dos fracassos das cooperativas precedentes, esse princípio evita o monopólio partidário e religioso, bem como, em consonância com o primeiro princípio, evitava a discriminação a novos integrantes.

Segundo Cole citado por Singer (1998), esses princípios já haviam sendo praticados isoladamente por outros experimentos cooperativistas. O pioneirismo residiria na junção e aplicabilidade simultânea desses princípios. Nas palavras de Singer (1998), o conjunto de princípios manteria o caráter socialista do movimento (Princípios i, ii, vii e viii), não se furtando a prover sustentabilidade financeira e econômica enquanto empreendimento inserido na lógica capitalista (Princípios iii, iv, v e vi).

Desde então, o cooperativismo deixou de ser um movimento exclusivamente europeu e ganhou caráter internacional. Das cooperativas de consumo e crédito, passando pelas cooperativas de produção coletiva, comuns na Iugoslávia e nos acampamentos do MST no Brasil, passando ainda pelas organizações comunitárias de trabalho (*kibutz*), em Israel, o movimento cooperativista passou incólume às crises capitalistas e o fim do "socialismo"

real enquanto filosofia e concepção de idéias. Muito embora sob o manto cooperativista tenham se escamoteados interesses e objetivos escusos, o que trataremos detidamente adiante.

O cooperativismo no Brasil

No Brasil, o ideal cooperativista difundiu-se principalmente na região sul trazido por imigrantes europeus. Essas cooperativas organizaram-se essencialmente sob a forma de cooperativas agrícolas, ao contrário do cooperativismo europeu de caráter eminentemente urbano.

Ainda contrapondo-se ao ideário europeu, o cooperativismo brasileiro nasceu sob a tutela da elite agrária nacional e da forte influência estatal. Os sucessivos governos fomentavam o cooperativismo, desprovido de toda sua carga ideológica, no sentido de prover uma modernização agrícola, como mero instrumento de aumento da produção.

> (...) o cooperativismo não nasceu e se desenvolveu a partir de idéias e iniciativas dos trabalhadores, ou seja, não teve base popular. As cooperativas de consumo foram criadas pelos patrões, nas fábricas e nas organizações, com a intenção de suavizar a situação econômica dos empregados e não com a finalidade de difundir a filosofia do sistema. Muita das cooperativas agrícolas e das de crédito foram fundadas por iniciativa do governo, com o objetivo de fomentar a produção, em um projeto de filosofia capitalista. Por falta de base e líderes populares, o movimento nunca espelhou os ideais, os princípios e a orientação social que lhe deram origem na Europa da revolução industrial (NEVES, 2002).

Rios citado por Misi (2000), defende que no Brasil as cooperativas sempre foram vistas como um meio de inserção econômica e social das classes mais pobres, o que em tese possibilitaria ganhos de escala suficiente para fazer frente aos grandes conglomerados capitalistas.

> Reflete, portanto, a ideologia liberal competitiva e também desempenha uma importante função política: a de conformar e acalmar as insatisfações das classes sociais mais baixas, ao ser colocado pelo Estado como uma possibilidade, ainda que remota, de ascensão social (RIOS apud MISI, 2000, p. 76).

Nesse sentido, Schneider (1981) corrobora a visão de Rios, salientando que “a dialética da interação entre o movimento cooperativista e as forças propulsoras do capitalismo não só frustraram a proposta de transformação da sociedade, como possibilitaram a incorporação

do cooperativismo na própria dinâmica da expansão do capital, enquanto elemento de complementação à economia de mercado".

As primeiras cooperativas brasileiras surgiram no final do século XIX, destacando-se a Cooperativa de Consumo dos Empregados da Companhia Paulista, em Campinas (1877). Logo em seguida, no ano de 1889, o Brasil participa, em Paris, de um evento internacional destinado ao cooperativismo. Nesse mesmo ano surge a Cooperativa dos Funcionários Públicos de Minas Gerais. Em 1891 e 1895, surgem, respectivamente, a Cooperativa dos Funcionários da Companhia Telefônica, em São Paulo e a Cooperativa do Proletariado Industrial de Camaragibe, em Pernambuco. No início do século XX, em 1902, é fundada a Cooperativa de Crédito dos Produtores de Vinho de Nova Petrópolis no Estado do Rio Grande do Sul (NEVES, 2002).

A partir de então são inúmeras as experiências cooperativistas em todo o território brasileiro. Já na década de 40, segundo dados da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), o país contava com cerca de 168 cooperativas. Nos anos 80, contabilizava-se em torno de 766 cooperativas.

No entanto, é partir da década de 90 que ocorre o *boom* do movimento cooperativista alcançando inacreditáveis 3.340 cooperativas em todo o país, um aumento em relação à década anterior de 336%! Atualmente estima-se que em cada 100 trabalhadores brasileiros, 7 encontram-se reunidos em cooperativas, perfazendo aproximadamente 5 milhões de pessoas. O que representa cerca de um terço dos trabalhadores autônomos do país, hoje contabilizados em torno de 16,6 milhões de pessoas (FERNANDES, 2002, p. B-1).

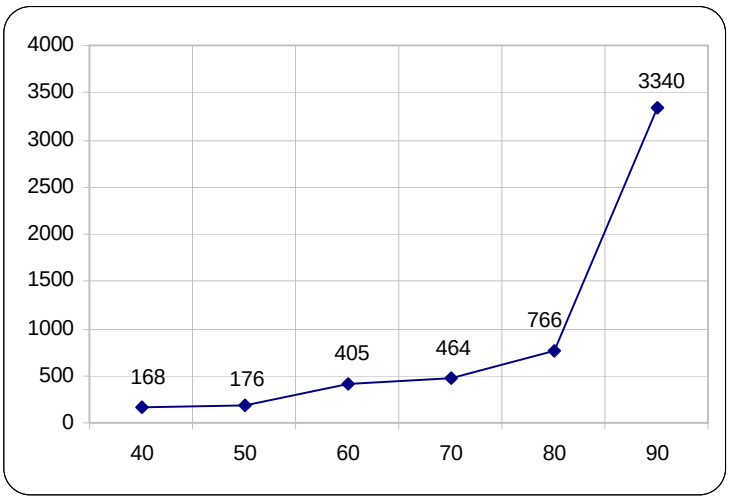

Gráfico 2

Evolução quantitativa das cooperativas, por década de fundação

Fonte: OCB, 2001.

No que tange ao tipo de cooperativa implementada no país percebe-se uma clara preponderância das cooperativas de trabalho perfazendo cerca de 34% do cômputo total, logo em seguida encontram-se as cooperativas agropecuárias (23%). Analisando sob o prisma do número de cooperados destacam-se as cooperativas de consumo e crédito concentrando cerca de 31% e 22% do total dos trabalhadores cooperados. No que se refere à quantidade de trabalhadores com vínculo empregatício, ou seja, trabalhadores assalariados contratados pelas cooperativas para a realização de alguma atividade específica (normalmente ligada às atividades de escritório), as cooperativas agropecuárias reúnem cerca de 62% da mão-de-obra assalariada.

Embora os dados não permitam conclusões mais incisivas, percebe-se que as cooperativas de trabalho embora hegemônicas em quantidade não congrega parte significativa dos cooperados e empregados, podendo-se concluir que grande parte destas são cooperativas de pequeno porte comparadas as demais.

Tabela 14

As Cooperativas

Ramo	Cooperativas		Cooperados		Empregados	
	Valor	Part. (%)	Valor	Part. (%)	Valor	Part. (%)
Agropecuário	1.587	22,59	822.294	17,21	108.273	61,72
Consumo	189	2,69	1.467.386	30,70	7.676	4,38
Crédito	1.038	14,77	1.059.369	22,17	20.680	11,79
Educacional	278	3,96	73.258	1,53	2.720	1,55
Especial	7	0,10	2.064	0,04	6	0,00
Habitacional	297	4,23	69.668	1,46	1.375	0,78
Infra-Estrutura	187	2,66	576.299	12,06	5.431	3,10
Mineral	37	0,53	48.841	1,02	34	0,02
Produção	147	2,09	9.892	0,21	348	0,20
Saúde	863	12,28	327.191	6,85	21.426	12,21
Trabalho	2.391	34,03	322.735	6,75	7.443	4,24
Turismo e Lazer	5	0,07	150	0,00	0	0,00
Total	**7.026**	**100,00**	**4.779.147**	**100,00**	**175.412**	**100,00**

Fonte: OCB, dezembro, 2001.

Regionalmente, as cooperativas brasileiras tendem a se concentrar no sudeste do país, muito embora, a partir dos anos 90, os Estados nordestinos tenham se lançado ferozmente numa política de captação de investimentos ancorados em significativas renúncias fiscais atraindo importantes indústrias brasileiras, principalmente no ramo têxtil e calçadista, organizando sob a forma de cooperativas a força de trabalho em torno desses complexos.

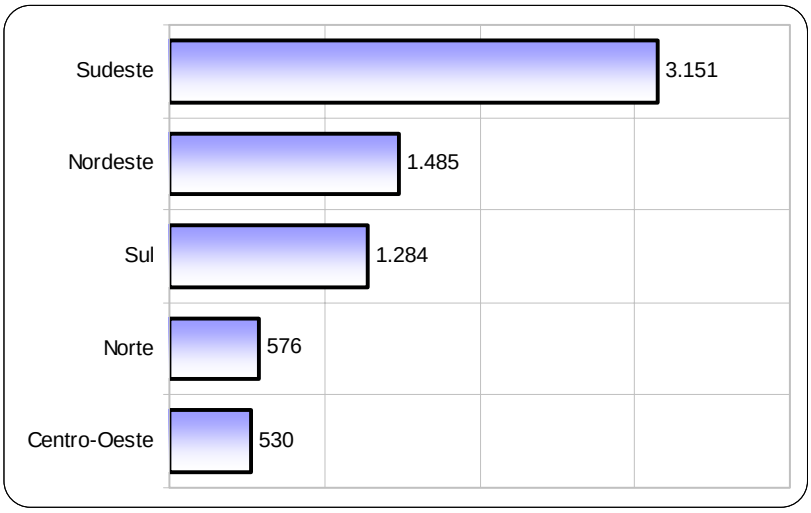

Gráfico 3

Cooperativas por região

Fonte: OCB, 2001.

No âmbito estadual, segundo dados da OCB relativo ao ano de 2001, São Paulo reúne o maior número de cooperativas, cerca de 1.11wq9. Em seguida, com 956 e 925 cooperativas, respectivamente, encontrava-se o estado de Minas Gerais e Rio de Janeiro. O Estado da Bahia encontra-se localizado na 9º posição no ranking dos estados brasileiros com maior número de cooperativas, perfazendo 239 no ano de 2001.

Na Bahia, estima-se que, aproximadamente, 71,6% das cooperativas instaladas e registradas na Junta Comercial do Estado (Juceb) estejam funcionando de modo irregular. Em outubro de 2002 estavam registradas na Juceb 1.774 entidades, no entanto apenas 504 encontravam-se inscritas na Organização das Cooperativas do Estado da Bahia (OCEB), conforme preceito legal estabelecido pela Lei Federal 5.764/71 (NASCIMENTO, 2002, p. 19).

É nesse ambiente de intensas transformações nas relações laborais que se insere como um fenômeno importante, para um melhor entendimento do mundo do trabalho no limiar do século XXI, as cooperativas de trabalho. Embora ainda não muito representativo no cômputo total do mercado de trabalho, persistindo-se a tendência, vislumbra-se um crescimento significativo desta forma de organização da mão-de-obra.

Conceitos, princípios e tipologia

Uma cooperativa, conforme conceito adotado pela Aliança Cooperativa Internacional (ACI)[9], órgão de representação das cooperativas a nível global, é uma associação de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, através de uma empresa de propriedade comum e democraticamente gerida.

Comumente confundidas com o trabalho associado, as cooperativas distinguem-se das associações por serem dotadas de um corpo formal de princípios e obrigações legais mais complexas. O quadro abaixo resume as principais diferenças existentes entre as duas:

[9] Obtido em http://www.ica.coop/ica/pt/index.html. Acesso dia 12/02/2003.

Tabela 15

Diferenças entre associações e cooperativas

ASPECTOS	ASSOCIAÇÃO	COOPERATIVAS
Definição	Sociedade civil sem fins lucrativos	Sociedade civil/comercial sem fins lucrativos
Número mínimo de pessoas	Duas	Vinte
Alvará da prefeitura	Não necessita	Necessita
Escrituração contábil	Simplificada	Mais complexa, dependendo do número de negócios.
Patrimônio	Formado por taxas, doações e fundos de reserva. Não possui capital social, portanto, dificilmente obtém financiamento de instituições financeiras.	Possui capital social, formado por quotas-partes ou doações, empréstimos. Portanto, pode obter financiamento de instituições financeiras.
Dirigentes	Não remunerados	Remunerados (Pró-labore)
Sobras financeiras	Não são divididas entre os sócios.	Podem ser divididas entre os sócios, reservando-se 10% para fundos de reserva e 5% para fundos educacionais.
Tributação	Apresenta declaração anual de isenção de imposto de renda.	Isenta de imposto de renda nas operações com seus associados, porém sujeita a IR nas operações com terceiros. Pagamento de taxas e impostos relativos a ações comerciais.
Leis trabalhistas	Registro no INSS e no Ministério do Trabalho.	Registro no INSS e no Ministério do Trabalho (funcionários, não para associados). Acrescente-se, ainda, o polêmico parágrafo único do artigo 442 da CLT que estabeleceu a não existência de vínculo entre cooperativa e o tomador de serviço.
Em caso de dissolução, patrimônio:	Dividido entre seus sócios, conforme as quotas-partes.	Transferido para outra instituição similar.

Elaborado a partir de Associativismo - pesquisa e redação. Brasil - Governo Federal, Ministério da Agricultura e Abastecimento/Secretaria de Desenvolvimento Rural/DENACOOP - Departamento de Cooperativismo e Associativismo Rural, por Marcia Rollemberg - Brasília, 1996 in LIMA, 2002.

Nesse sentido, as cooperativas se submetem a um conjunto de princípios[10] que se resumem nos sete pontos abaixo:

[10] Ibidem.

Adesão voluntária e livre – as cooperativas são organizações voluntárias, abertas a todas as pessoas aptas a utilizar os seus serviços, e dispostas a assumir as responsabilidades como membros, sem discriminações de sexo, sociais, raciais, políticas ou religiosas;

Gestão democrática pelos membros – as cooperativas são organizações democráticas controladas pelos seus membros, que participam ativamente na formulação das suas políticas e na tomada de decisões. Os homens e as mulheres eleitos como representantes dos outros membros são responsáveis perantes estes. Nas cooperativas de menor porte os membros têm igual direito de voto (um membro, um voto), nas cooperativas maiores, normalmente, há escolha de representantes de um determinado grupo de associados;

Participação econômica dos membros – os membros contribuem eqüitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Pelo menos parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os membros recebem, habitualmente, e se a houver, uma remuneração limitada ao capital subscrito como condição da sua adesão. Os membros destinam os excedentes a um ou mais dos seguintes objetivos: desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelo menos, será indivisível; benefício dos membros na proporção das suas transações com a cooperativa; apoio a outras atividades aprovadas pelos membros;

Autonomia e independência – as cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas pelos seus membros. Se estas firmarem acordos com outras organizações, incluindo instituições públicas, ou recorrerem a capital externo, devem fazê-lo em condições que assegurem o controlo democrático pelos seus membros e mantenham a autonomia das cooperativas;

Educação, formação e informação – As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos, dos dirigentes e dos trabalhadores de forma a que estes possam contribuir, eficazmente, para o desenvolvimento das suas cooperativas. Informam o público em geral -

particularmente os jovens e os líderes da comunidade - sobre a natureza e as vantagens da cooperação;

Intercooperação – as cooperativas servem de forma mais eficaz os seus membros e dão mais força ao movimento cooperativo, trabalhando em conjunto, através das estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais;

Interesse pela comunidade – as cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentado das suas comunidades através de políticas aprovadas pelos membros;

O cumprimento dos princípios cooperativistas nem sempre acontece em sua totalidade. A adoção irrestrita destes pontos pressupõe organização, persistência e conhecimento profundo das atividades realizadas. A dificuldade em caminhar nesse sentido gerou um "truísmo", em grande parte bastante crível, de que as cooperativas que vão mal fecham e as que vão bem deixam de ser cooperativas, ou seja, as cooperativas estariam fadadas ao insucesso. Nas palavras de Singer (2002):

> Cooperativas que vão mal têm alto índice de participação dos sócios, todos interessados em consertar o que está errado. Tudo o que a direção faz é minuciosamente examinado, criticado e, se não há as melhoras esperadas a direção é substituída. Cooperativas que vão bem pode vir a apresentar o quadro oposto: a lei do menor esforço concentra o poder de decisão de fato nos gestores e a empresa escorrega sem perceber para uma prática de heterogestão.

Embora possuam um corpo de princípios e características comuns, as cooperativas encontram-se classificadas de acordo com sua área de atuação em 11 ramos distintos, determinados pela OCB:

1. Cooperativa de consumo – associação de consumidores que adquirem artigos de consumo diretamente dos produtores, eliminado a figura dos intermediários.

Cooperativa de crédito – é formada a partir de contribuições (quotas-parte) dos seus associados, destinando seus recursos às necessidades financeiras (poupança e crédito) de seus membros. Atividade regulada pelo Banco Central, não passível de falência, as cooperativas de crédito atuam provendo crédito exclusivamente aos seus cooperados, estando, portanto, impedidas de atenderem a demanda externa (público em geral, comércio, indústria, etc.).

Cooperativa de produção – reunião de trabalhadores que coordenam o processo produtivo, mediante a propriedade coletiva dos meios de produção, visando produzir bens ou serviços próprios, atendendo as necessidades do mercado.

Cooperativa agropecuária – associação de pequenos produtores agrícolas com o intuito de fornecer assistência técnica, infra-estrutura e informações em geral na produção e comercialização dos produtos. No Brasil, as "cooperativas" agropecuárias utilizam em grande escala mão-de-obra assalariada e apresentam níveis hierárquicos similares as empresas capitalistas (heterogestão).

Cooperativa educacional – constituída por educadores, pais de aluno e interessados em geral visa gerir um estabelecimento educacional nos moldes cooperativistas.

Cooperativa Especial – com atividade fim bastante diversificada, pauta-se pela inserção de pessoas à margem do convívio social, a exemplo dos deficientes físicos, psíquicos, dependentes químicos e ex-detentos.

Cooperativa Habitacional – formada por associados interessados na construção, administração e conservação de moradias, utiliza-se do trabalho mútuo, permitindo assim um barateamento dos custos e facilitando o acesso das camadas populares.

Cooperativa de Infra-Estrutura – compostas por membros com intuito de sanar problemas relacionados à infra-estrutura como eletrificação, pavimentação, instalação de telefones, entre outros.

Cooperativa de mineração – coordena toda a cadeia produtiva inerente à mineração: do processo de extração dos minérios, passando pela industrialização, até a comercialização do bem final. Por sua vez, as cooperativas dos garimpeiros responde, além das atividades acima citadas, as necessidades educacionais, nutricionais e de saúde dos seus associados.

Cooperativa de saúde – composta por profissionais da área de saúde, principalmente, médicos e enfermeiras, fornece, sobretudo, trabalho terceirizado a hospitais e clínicas conveniadas, além do serviço de *home care*. Em menores proporções, há

casos de cooperativas que assumem a gestão administrativa e hospitalar dos estabelecimentos. Salvo este caso, as cooperativas de saúde atuam similarmente as cooperativas de trabalho.

Cooperativa de trabalho – associação de trabalhadores que, a partir de um capital comum, organizam-se em torno de uma atividade específica, autogerindo-se, sem o objetivo dos lucros e com repartição das sobras do exercício. Difere das cooperativas de produção pela ausência de meios de produção próprios, atuando nas instalações das empresas contratantes. Na verdade, há um deslocamento de mão-de-obra no sentido de atender as necessidades dos tomadores dos serviços.

A expansão das cooperativas tem nos mostrado que residem nas cooperativas de trabalho os maiores problemas de ordem legal, muitas se apresentando subordinadas às empresas contratantes (violando o princípio de autonomia e independência das cooperativas) que, por sua vez, utiliza-se do trabalho terceirizado em cooperativas de trabalho como instrumento de assalariamento disfarçado e rebaixamento dos custos de mão-de-obra. Em muitos casos, demite-se a mão-de-obra "celetista", readmitindo-os logo em seguida na condição de cooperados "donos do próprio negócio", submetendo-se as mesmas funções e normas disciplinares de antes (FERNANDES, 2002, p. B-3).

A partir de então, Neves (2002) distinguiu três tipos distintos de cooperativas de trabalho:

As "cooperativas de fachada", ou pseudocooperativas, ou ainda coopergatos, que, mediante prerrogativas legais, se utilizam da força de trabalho cooperada com o objetivo de rebaixar custos trabalhistas. Nessas cooperativas fraudulentas verifica-se a prática disseminada da heterogestão, a não divisão das sobras financeiras, a remuneração fixa dos cooperados, não existe uma preocupação com treinamento e cursos, nem com a comunidade, nem com a difusão do ideal cooperativista.

As "cooperativas pragmáticas" embora registrada nos órgãos representativos, tem como objetivo precípuo a obtenção de renda e trabalho para os cooperados, sem a preocupação com os valores cooperativistas. Enfrentam grandes dificuldades, pois

lhe faltam conhecimentos técnico e administrativo do negócio, além da ausência de linhas de crédito.

As cooperativas que se submetem aos princípios cooperativistas, contribuindo para uma gestão participativa e democrática. Contribuem também na disseminação do ideal cooperativista, embora tenha vícios inerentes a esse modo de organização do trabalho e da produção inserido numa sociedade capitalista.

Importante notar que mesmo as ditas "cooperativas autênticas" não estabelecem uma relação de trabalho formal, amparada pelos direitos sociais e trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. As cooperativas de trabalho se caracterizam como uma associação de trabalhadores autônomos e como tal possuem particularidades, a exemplo da ausência da carteira assinada, inerentes a sua atuação profissional.

Legislação e funcionamento das cooperativas de trabalho

As cooperativas de trabalho estão submetidas, assim como as cooperativas em geral, à Lei Federal n. 5.764/71. Esta lei institui uma política nacional de cooperativismo estabelecendo as condições e atribuições inerentes às cooperativas, assim como legisla sobre a relação destas com os outros agentes econômicos (empresas e estado).

A Lei n. 5.764/71 concebe as sociedades cooperativas como "pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro". Para tanto, enumera onze incisos (art. 4º) precisando a atividade cooperativa em relação às demais atividades econômicas, espelhando claramente a influência rochdaleana, sendo as principais: o princípio da livre adesão e baixa (art. 4º, I, arts. 29 e 32), gestão democrática e singularidade do voto (art. 4º, V, arts. 38 e 42), limite dos juros sobre o capital (art. 24, § 3º), investimento na educação de seus associados (art. 4º, X, art. 28, II), distribuição dos excedentes na proporção do trabalho empreendido (art. 4º, VII) e neutralidade política-partidária (art. 4º, IX) (MISI, 2000, p. 81).

Sob pena de nulidade, a legislação exige ainda algumas formalidades a serem contempladas no processo de constituição da cooperativa (art. 15). Estas devem estar previstas no estatuto social da cooperativa acrescido de outras exigências (art. 21). A lei dispõe ainda sobre os

órgãos sociais das cooperativas (Cap. IX, arts. 38 a 56), os fundos obrigatórios e facultativos (art. 28), os livros de controle (art. 22), bem como a constituição do capital social da cooperativa (arts. 24 a 26) (*ibidem*). A lei ainda estipula a obrigatoriedade do registro na Organização das Cooperativas Brasileira (OCB) ou em sua entidade estadual (art. 107), bem como o limite mínimo de associados necessários (20 pessoas físicas) no ato constitutivo da cooperativa (Cap. III, art. 6º, I).

A legislação trabalhista não ficou imune às mutações ocorridas no mercado de trabalho brasileiro, principalmente na segunda metade da década de 90. Todo esse processo de mudanças culminou na aprovação da Lei n. 8.949/94, adicionando o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, instituindo e reafirmando o disposto na Lei n. 5.764/71 da inexistência de vínculo empregatício entre os cooperados e a cooperativa, e entre estes e as empresas contratantes.

A alteração do artigo 442 da CLT derivou de pressões empresariais face às inúmeras reclamações trabalhistas de antigos cooperados que, sob alegação de subordinação jurídica, pleiteavam indenizações em casos de desligamentos. Portanto, a lei surgiu no intuito de esclarecer de uma vez por todas a inexistência de vínculos entre as partes, cooperados, empresas e cooperativas.

Esta medida reforça legalmente a flexibilidade/precariedade no mercado de trabalho e, não por acaso, possibilitou a proliferação das cooperativas de trabalho, propiciando às empresas tomadoras dos serviços atrelarem a mão-de-obra contratada às sazonalidades da demanda e do mercado. É a instituição do trabalho flexível por excelência.

No âmbito tributário, as cooperativas não pagam imposto de renda nas operações efetuadas com os cooperantes, devendo, entretanto, recolher o imposto de renda na fonte nas operações com terceiros. As cooperativas pagam todas as taxas e os impostos decorrentes das ações comerciais.

Nesse contexto, como assegurar juridicamente a autonomia das cooperativas de trabalho na execução das atividades subcontratadas? É possível compatibilizar a propriedade privada

dos meios de produção sem se configurar uma subordinação jurídica e, portanto, um contrato de emprego?

O contrato de emprego é a formalização jurídica, normalmente estabelecida entre uma pessoa física em proveito de uma pessoa jurídica, onde aquela se submete a prestação de trabalho, de caráter não eventual, mediante uma contraprestação (salário), subordinando-se juridicamente (MISI, 2000, p. 96).

Dentro do ordenamento jurídico brasileiro, um contrato de emprego se estabelece a partir da reunião de quatro fatores, configurando-se a modalidade contratual.[11] Portanto, estão presentes num contrato de emprego o caráter da pessoalidade (a prestação só pode ser cumprida pelo sujeito obrigado), onerosidade (existe uma contraprestação pecuniária pela prestação do trabalho e, assim sendo, os dois sujeitos se beneficiam com o contrato), continuidade (o trabalho não pode ser eventual) e subordinação jurídica (*ibidem*).

A subordinação jurídica, conceitualmente distinta de dependência econômica, se delineia a partir da ingerência (comando, direção ou controle) de terceiros ao trabalho realizado pelos cooperados. Portanto, o trabalho deve ser realizado sem o comando, a direção ou o controle do tomador de serviço ou da cooperativa. Na concepção de Misi (2000), a cooperativa visa dar as condições de trabalho como apoio, treinamento e condições operacionais, portanto não podendo existir a figura do dono como gerenciador dos cooperados. Por outro lado, cabe ao tomador do serviço a contratação da cooperativa, não estabelecendo nenhuma espécie de controle ou comando sobre o trabalhado executado pelos associados.

É nesse ponto que se configura o assalariamento disfarçado. Como assegurar a autonomia dos associados visto que estes não detêm os meios de trabalho necessários para consecução do ato laborativo? Como se comportar frente à dicotomia propriedade privada dos meios de produção/trabalho autônomo? Ou mais, nas palavras do advogado trabalhista Marcelo Mauad: "se o cooperado tem chefe, está subordinado a alguém, entrega seu produto e é remunerado, de que forma isso o diferencia do empregado por excelência?" (MAUAD, 2002, p. B-3).

[11] Misi (2000) salienta o fato de que parte da doutrina jurídica brasileira entende que a existência, *per* si, da subordinação jurídica já caracterizaria um contrato de emprego. Não pretendemos entrar nessa discussão no âmbito desse estudo.

Terceirização e cooperativas de trabalho na RMS

Conforme já foi analisado nesse estudo, a década neoliberal aliada à reestruturação produtiva e a globalização produziram efeitos perversos na classe que vive do trabalho. Dentre estes efeitos, a terceirização surgiu como o principal instrumento de japonização das relações de trabalho.

> A terceirização pode ser considerada como a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva. Isso porque ela é a forma mais visível da flexibilização do trabalho, pois permite concretizar – no plano da atividade do trabalho – o que mais tem sido propagado pelas estratégias empresariais e pelo discurso empresarial: os "contratos flexíveis". Leia-se: contratos por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa (por empreita), por prestação de serviço, sem cobertura legal e sob responsabilidade de "terceiros". Transferir custos trabalhistas e responsabilidades de gestão passa a ser um grande objetivo das empresas mais modernas e mais bem situadas nos vários setores de atividade, no que são seguidas pelas demais empresas (DRUCK; BORGES, 2002, p. 112-113).

Centradas numa pesquisa realizada pela Gazeta Mercantil, Druck e Borges (2002) analisam os resultados de uma década produzidos pela terceirização no mercado de trabalho da RMS. Nesse sentido, constataram que em 2000, 100% das indústrias e do setor de finanças na Bahia trabalhavam com terceirizados. 94% no setor de serviços, 83% no agrobusiness e 44% no comércio.

No que se refere especificamente a indústria petroquímica baiana, em 2000, a manutenção elétrica e a manutenção de equipamentos são terceirizadas por 47% e 33% das empresas, respectivamente. Já no setor de caldeiraria 27% dos serviços são terceirizados, enquanto 20% da usinagem também se encontra sendo realizada por terceiros. É importante ressaltar que essas áreas são de vital importância para o processo produtivo das indústrias petroquímicas e, portanto, áreas nucleares e que, teoricamente, não estariam passíveis de serem terceirizadas.

Tabela 16

Resultado estatístico da pesquisa, segundo as médias apuradas por ramo de atividade

	Geral	Indústria	Comércio	Serviços	Agribusiness	Finanças
Nº de empresa contratada	15	20	13	14	5	27
Tempo de contratação	8 anos	9 anos	12 anos	8 anos	5 anos	10 anos
Gasto em relação ao faturamento	5,5%	4,4%	2,3%	11,4%	2,0%	5,8%
Benefício econômico	12%	1%	4%	2%	16%	23%
Empregado próprio / terceirizado	3,3:1	1,9:1	27,0:1	2,6:1	8,6:1	3,6:1
Empregado terceirizado na área da contratante	71%	86%	80%	55%	100%	60%

Fonte: GZM: Pesquisa sobre o perfil da terceirização na Bahia – 2000 in Druck e Borges (2002).

No que se refere à relação empregado próprio / terceirizado, percebe-se que apenas o setor de comércio, por já ser um trabalho extremamente flexível, apresenta, dentre os setores analisados, um recurso insignificante às terceirizações. É importante ressaltar que na indústria baiana tem-se aproximadamente um trabalhador próprio para cada dois trabalhadores terceirizados.

A análise do tempo de contratação, em geral oito anos, permite-nos deduzir que foi na década de 90 o marco de consolidação do processo de terceirização. Na indústria, os contratos possuem uma duração em torno de 9 anos, no comércio, 12 anos, no setor de serviços, 8 anos, no agribusiness, 5 anos e no setor de finanças, 10 anos.

Outro ponto importante a ser destacado é a área de atuação das empresas terceiras. Neste quesito, todos os setores pautam-se pela externalização de atividades nas atividades nucleares das empresas. Destaque especial ao setor de agribusiness, a indústria e o comércio onde 100%, 86% e 80%, dos serviços terceirizados encontram-se na área da empresa contratante, respectivamente. Ou seja, o discurso, ora em voga, amparado na necessidade inadiável de canalizar os esforços empresariais na atividade-fim do negócio, delegando a terceiros as atividades ditas secundárias (teoria do foco), mostra-se como o invólucro de um discurso antiquado e rotineiro do desenvolvimento capitalista, acobertando as reais necessidades do processo que é a redução dos custos, muitas vezes sustentados por burlas à legislação trabalhista, aliados a uma pulverização da base sindical.

Ao longo da década passada, as cooperativas ganharam importância apresentando-se como uma alternativa de terceirização menos onerosa aos capitalistas. Nesse sentido, ainda baseados na pesquisa citada por Druck e Borges (2002), 21% das empresas entrevistadas diziam utilizar o trabalho terceirizado em cooperativas, desagregando esse dado tem-se que 27% das empresas do setor industrial e 40% do setor petroquímico e a empresa filhote (empresas fundadas por ex-funcionários que decidem, muitas vezes incentivados pelos antigos patrões, montar seu próprio negócio) se utilizam dessa modalidade.

No caso particular das cooperativas, caminha-se para o trabalho flexível por excelência. Nesse sentido, a força de trabalho caminha ao seu destino inexorável dentro do modo de produção capitalista no sentido de se "coisificar" cada vez mais e tornar-se mais um mero fator de produção.

Nesse sentido, o trabalho em cooperativa apresenta algumas características particulares:

1. O trabalho encontra-se perfeitamente ajustado às oscilações do mercado de produtos, variando a contratação da força de trabalho em consonância ao ritmo de produção e vendas.

Os custos do trabalho se reduzem significativamente visto que os antigos funcionários se encontram agora na condição de cooperados e, portanto, teoricamente estão "auto-gerindo" seus negócios. A empresa tomadora dos serviços exime-se, portanto, dos custos relacionados ao assalariamento formal.

A determinação da remuneração da força de trabalho (no caso específico das cooperativas denominado de *pró-labore*) se configura de maneira mais próxima do que se denomina de livre mercado: ofertantes e demandantes atuam livremente na determinação dos salários, excluindo, ou pelo menos limitando ao mínimo possível, a intermediação estatal.

Diante desse quadro, Druck e Borges (2002) sentenciam:

> É possível que seja a forma de terceirização mais perversa que se difundiu durante a década, já que precariza o trabalho de forma legal – coberta pela legislação – além de criar uma ilusão para aqueles trabalhadores que acreditam ser a cooperativa uma alternativa de autogestão e de um trabalho solidário.

As cooperativas de trabalho na RMS: uma breve análise

Neste ponto analisaremos as cooperativas de trabalho na RMS. A análise estará consubstanciada qualitativamente em pesquisa direta realizada com quatro cooperativas de trabalho. Por questões éticas, omitiremos os verdadeiros nomes das cooperativas, limitando-nos a mencionar a área de atuação das mesmas. Nesse sentido, tem-se o seguinte levantamento: cooperativa da área de saúde, cooperativa da área de turismo, cooperativa da área de manutenção de máquinas e equipamentos e cooperativa de serviços gerais.

Numa outra ponta, esta análise estará baseada, quantitativamente, no estudo apresentado no curso de mestrado de Ciências Sociais da Universidade Federal da Bahia denominado: A expansão das cooperativas de trabalho na RMS de autoria de Fernando Neves.

Nossa análise focalizou os seguintes aspectos: motivos da criação e de ingresso na cooperativa, processo de ingresso e desligamento da cooperativa, processo de escolha dos dirigentes e órgãos sociais, determinação da remuneração e divisão de sobras, controle e gerenciamento do trabalho, realização de treinamentos, principais diferenças entre empresas e cooperativas e aspectos positivos e negativos do trabalho em cooperativas (vide questionário anexo).

O intuito dessa análise é a caracterização do trabalho em cooperativas, distinguindo-o na medida do possível do assalariamento formal, visando construir uma visão geral do processo de terceirização de atividades através das cooperativas de trabalho, ressaltando os principais determinantes para o desenvolvimento dessa modalidade de terceirização.

Atualmente, na RMS, encontram-se atuando 119 cooperativas de trabalho, destacando-se os ramos de transportes e táxi (29%), mão de obra e serviços (24%) e manutenção e montagem (18%).

Tabela 17

Freqüência de cooperativas registradas em municípios da RMS, por ramo de atividade

CIDADES	SALVADOR		L. DE FREITAS		CAMAÇARI		TOTAIS	
Ramos de atividades	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Mão obra/serviços	24	29,0	05	29,0	-	0,0	29	24,0
Transportes / táxi	23	28,0	02	12,0	10	53,0	35	29,0
Planejamento / consultoria	08	10,0	01	6,0	-	0,0	09	8,0
Manutenção / montagem	06	7,0	06	35,0	09	47,0	21	18,0
Hotéis /rest./ turismo	04	5,0	-	0,0	-	0,0	04	3,0
Saúde	03	4,0	-	0,0	-	0,0	03	2,5
Informática	03	4,0	-	0,0	-	0,0	03	2,5
Vigilância	03	4,0	02	12,0	-	0,0	05	4,0
Vendas	03	4,0	-	0,0	-	0,0	03	2,5
Contabilidade	02	2,0	01	6,0	-	0,0	03	2,5
Educação	02	2,0	-	0,0	-	0,0	02	2,0
Limpeza	02	2,0	-	0,0	-	0,0	02	2,0
Totais	**83**	**100,0**	**17**	**100,0**	**19**	**100,0**	**119**	**100,0**

FONTE: Neves (2002).

No que se refere aos principais condicionantes da criação das cooperativas percebe-se um discurso bastante similar. A maioria das cooperativas analisadas apontou a criação de trabalho e renda como o principal aspecto motivador da criação da cooperativa. Salvo a cooperativa de manutenção de máquinas e equipamentos que ressaltou a necessidade de romper com a exploração da força de trabalho. Percebe-se, portanto, que a escolha pelo cooperativismo se dá muito mais em função das necessidades de renda dos trabalhadores do que em função da filosofia ou ideais do cooperativismo. No dizer de alguns dos entrevistados:

> A cooperativa é uma forma, é uma alternativa para que a gente possa dar o maior número de trabalho e renda para as pessoas (BLANC, 2003).

> Os principais motivos foram o desemprego do grupo que criou a cooperativa e a oportunidade que o mercado deu de trabalhar dessa forma como autônomo. Então, a gente estava desempregado e resolvemos montar uma cooperativa para prestar serviços ao mercado (MONTEIRO, 2003).

É importante também ressaltar que existe uma diferenciação dos motivos da origem das cooperativas em função do tipo de trabalho, qualificação dos trabalhadores, serviços

oferecidos e demanda pelo trabalho. Sendo assim, cooperativas de trabalho extremamente focadas e especializadas num determinado nicho de mercado aliado a uma mão-de-obra qualificada e relativamente escassa tendem a gerar benefícios mútuos aos seus membros em virtude do poder de barganha alcançado através da associação.

Quando perguntados a respeito dos motivos particulares de ingresso na cooperativa, os entrevistados procuram agregar valores morais e religiosos como "valores de solidariedade" ou "valores cristãos", no entanto, aspectos de dificuldades de acesso ao mercado de trabalho também foram mencionados.

O que se percebe na análise dos motivos de ingresso nas cooperativas, baseados na pesquisa elaborada por Neves (2002), é uma assimetria muito grande entre as opiniões dos dirigentes e dos cooperados. Enquanto na classe dirigente grande parte ressalta a ideologia cooperativista e os valores solidários (60%), os cooperados buscam essencialmente trabalho e renda (56%).

A análise do processo de ingresso de novos cooperados permite-nos inferir em que medida as cooperativas não atuam como uma agência de mão-de-obra disfarçada. Nesse quesito, pululam na mídia denúncias a respeito de empresas que forçam a demissão dos funcionários celetistas, encorajando-os logo em seguida a formarem uma cooperativa e continuarem exercendo as mesmas funções de antes. Estas denúncias são confirmadas por um dos entrevistados ao explicar o processo de seleção dos cooperados pelas empresas tomadoras de serviços:

> Nós temos o banco de dados, se você me pedir hoje um auxiliar administrativo, recepcionista, se a empresa me pede um, obrigatoriamente eu tenho que mandar, em 48 horas, pelo menos três para ela fazer uma seleção. Eles vão pré-selecionados daqui, mas a seleção final é feita pela empresa, que vai ver se o cooperado se adequa ou não. Agora existem muitos casos que a empresa tem as pessoas e mandam se cooperar, né? Mandam que a pessoa venha se cooperar para prestar serviço a ele (VILLAS BOAS, 2003).

No processo de ingresso na cooperativa, os entrevistados afirmaram deixar claro ao profissional os direitos e deveres dos cooperados. Ao associado cabe integralizar uma quota-parte referente à adesão a cooperativa. Essa quota-parte é devolvida, com juros e correção monetária, ao cooperado em casos de desligamento da cooperativa.

Ainda segundo Neves (2002), a principal forma de ingresso nas cooperativas de trabalho acontece através de convites efetuados por membros das cooperativas. É importante ressaltar que um dos princípios do cooperativismo é a livre adesão, assim sendo, qualquer forma de limitação do acesso a cooperativa estaria se configurando um desvio dos princípios cooperativistas. Segundo um dirigente da cooperativa de manutenção de máquinas e equipamentos:

> O ingresso dos associados na cooperativa, hoje, se dá tão somente se tiver a qualificação porque nós somos uma cooperativa de técnicos se ele for qualificado pra isso a gente hoje não tem como negar esse acesso a ele porque uma das premissas da cooperativa é a lei de adesão, né? Então se o profissional chegar aqui e eu tiver trabalho pra ele, eu não tenho porque negar pra ele a possibilidade de trabalhar conosco (FILHO, 2003).

Em consonância com a pesquisa realizada por Neves (2002), onde 68% dos dirigentes e 70% dos associados afirmaram ser de competência do cooperado ou da assembléia a decisão de desligamento da cooperativa, os entrevistados ressaltaram a preponderância de princípios democráticos no que tange a este quesito como podemos atestar nas observações abaixo:

> A gente não pode vedar ao associado que ele se demita a qualquer momento, como há livre adesão, há livre demissão também. São só questões disciplinares, a gente tem um regimento muito bem amarrado, esse regimento é um regimento que é escrito e exposto nas assembléias pra ser votado, então é aprovado por nós (FILHO, 2003).

No que tange a estrutura organizacional das cooperativas, pudemos inferir que grande parte delas se encontram sustentadas no tripé: conselho de administração, conselho fiscal e assembléias. Algumas cooperativas possuem um quarto órgão denominado conselho de ética ao qual cabe dispor sobre questões disciplinares sob o ponto de vista ético e moral.

Princípios democráticos também são encontrados em outros aspectos da cooperativa como a eleição dos dirigentes e a realização de assembléias. A escolha dos dirigentes ocorre em eleições onde a chapa vencedora é determinada pela maioria absoluta simples dos votos, onde cada cooperado tem direito a um voto. Eleito os dirigentes, em pesquisa direta realizada, constatou-se que cabe a eles escolherem dentre os associados os representantes no conselho fiscal e conselho de ética. No entanto, Neves (2002) salienta que a prática geral dentre as cooperativas é a eleição direta do conselho fiscal.

O ponto negativo das assembléias é a taxa de participação dos cooperados. Todos os dirigentes entrevistados lamentaram a baixa participação dos associados nas decisões tomadas pelas cooperativas. Podemos inferir, portanto, que a cooperativa, na prática, continua sendo dirigida e gerenciada por um seleto grupo de associados, geralmente os de maiores níveis de escolaridade. Aos demais associados, a cooperativa espelha apenas uma alternativa de acesso ao trabalho e a renda e se comportam como se fossem empregados (e de fato são). Questionada quanto a participação dos associados nas assembléias, uma dirigente cooperativista explicou:

> Nenhum. Mínimo, mínimo. Dá vontade de chorar. Eu fiz aqui no dia 16, eles não têm o menor interesse. É incrível, é descontado, a gente pede, tudo, vem, mas por exemplo, num universo... eu fiz... o presidente da cooperativa veio no dia 15 de dezembro e chegou aqui no dia 16. Chegou aqui no escritório eu passei 20 dias antes um comunicado que o presidente da cooperativa estaria fazendo uma reunião com congraçamento de natal, com surpresa, com tudo. Se vieram 20 num universo de 500 foi muito. Eles não têm o menor interesse (VILLAS BOAS, 2003).

A remuneração e o trabalho realizado pelas cooperativas em geral tendem a serem efetuados por meios já analisados por Marx no início do processo de Revolução Industrial, como o salário por peça e o trabalho a domicílio. Nas cooperativas de trabalho em questão, a remuneração não se dá de modo linear, níveis de escolaridade ainda são determinantes na remuneração, embora fatores como o salário médio de mercado e as condições do contrato também tenham sido mencionados pelos entrevistados. Percebe-se uma alta flexibilidade salarial. Nas palavras dos dirigentes:

> A remuneração dos cooperados naturalmente também sofre um calibramento do mercado, então o mercado é que vai dizer mais ou menos. Por exemplo, a gente não pode estar acima do mercado, a gente tenta até estar, mas o mercado ele influi na nossa decisão (BLANC, 2003).

> A hora hoje de um profissional de inspeção é X. Quando o mercado está saturado essa hora cai, quando o mercado está com escassez essa hora sobe. Mas nós não estabelecemos isso. Temos um patamar mínimo, né? Até para se tornar viável trabalhar, mas fora disso não temos muito como regular isso não. Exatamente o mercado é quem vai dizer (FILHO, 2003).

Embora em todas entrevistas realizadas tenha havido a confirmação da existência da divisão de sobras no final do ano, de acordo com os princípios cooperativistas, Neves (2002) aponta que 76% dos cooperados afirmaram não existir tal dispositivo. Quanto ao poder de determinação dos salários, os cooperados também não corroboram as afirmações

obtidas *in loco*, afirmando que quem realmente determina a remuneração são os dirigentes (66%).

Um aspecto central na nossa análise encontra-se na caracterização do controle e gerenciamento do trabalho. Embora alguns dirigentes salientem que existe um gestor que controla o trabalho dos cooperados, não havendo, portanto, ingerência capitalista na consecução dos trabalhos, questiona-se em que medida a propriedade privada dos meios de produção pode conviver com trabalhadores realmente autônomos e independentes. Na nossa opinião, a propriedade privada dos instrumentos de trabalho e trabalho verdadeiramente autônomo são faces antagônicas e inconciliáveis. É importante ressaltar que a interferência empresarial e/ou de dirigentes cooperativistas no processo de trabalho dos cooperados se configura o vínculo empregatício e, por conseguinte, a relação de trabalho passaria obrigatoriamente a ser regida pela CLT. Não havendo essa migração em direção ao assalariamento formal, estabelece-se o assalariamento disfarçado da mão-de-obra, caso do trabalho terceirizado em cooperativas de trabalho. Seguem algumas justificativas a respeito do controle do trabalho do cooperado:

> Nós temos o que chamamos de controle de produtividade e toda empresa tem que ter em mãos. Cada cooperado é obrigado a ter. A administração entrega, uma pessoa da administração fica com isso e o cooperado tem que dar entrada e saída, da hora que ele entrou a hora que ele saiu. Tem quer ser aferido pelo administrativo. Isso aqui no final do mês eles passam pra gente, pra gente fazer a soma (VILLAS BOAS, 2003).

> Em cada contrato é eleito um coordenador de contrato da própria cooperativa. Os próprios cooperados elegem o coordenador. Esse coordenador recebe toda orientação do conselho de administração, do pessoal da área administrativa da cooperativa para puder controlar a produtividade dos cooperados, a qualidade dos serviços e intermediar a necessidade do cliente com os cooperados (BLANC, 2003).

Outro ponto abordado pela entrevista direta se refere à realização de treinamentos. No mesmo sentido apontado por Neves (2002), constatamos que existe uma realização freqüente de treinamentos focando a requalificação da força de trabalho. A participação, no entanto, também é bastante baixa em todas as cooperativas estudadas. Nas palavras de um dirigente:

> A gente investe muito em qualificação profissional, muito em relação interpessoal, eu tenho conseguido trazer pessoas muito interessantes para fazer palestras pra gente. O treinamento não se limita à qualificação técnica a gente

> enfoca o homem como um todo, claro que a gente tem um foco na qualificação do profissional, ano passado a gente investiu maciçamente na qualificação de profissionais em ensaios não destrutivos (FILHO, 2003).

Vários fatores foram mencionados a respeito das principais diferenças existentes entre cooperativas e empresas capitalistas, por exemplo: maior qualidade do trabalho (Pelo fato do cooperado ser "dono" do negócio), organizações não voltadas ao lucro, não existe a figura do empresário, democracia interna, entre outros. Contudo, um fato importante no âmbito do nosso estudo precisa ser ressaltado: a flexibilidade do trabalho e o rebaixamento dos custos com o trabalho. As palavras dos dirigentes ilustram essa posição:

> A gente é mais competitivo por que eu posso dizer ao cliente assim, se eu tiver cooperado parado aqui, eu faço pra você esse serviço por x. As empresas não tem essa flexibilidade (FILHO, 2003).

> É que as cooperativas você faz uma parceria com os hospitais e as clínicas, né? E isenta, pela lei das cooperativas, ao pagamento de fundo de garantia, 13º, etc. Para as empresas representa uma economia razoável, né? Eu diria, talvez, que em torno de 50% (VILLAS BOAS, 2003).

O aspecto flexível do trabalho se materializa de modo mais contundente e visível nas cooperativas de turismo. Questionado a respeito da influência da sazonalidade nas atividades da cooperativa um dirigente deste ramo foi enfático:

> Interfere. A cooperativa também nasceu em função disso por que a cooperativa vem atender justamente essa demanda que se o empresário ficar toda hora contratando e demitindo irá onerar a empresa dele. Então, a cooperativa na alta estação dobra o seu tamanho, na baixa se reduz. E a cooperativa é justamente para atender essas distorções do mercado, entendeu? Então no nosso caso essa sazonalidade passa a ser uma vantagem, é o diferencial nosso (BLANC, 2003).

Em pesquisa quantitativa, Neves (2002) auferiu que para 44% dos cooperados a principal diferença existente entre as cooperativas e as empresas são os benefícios e a carteira assinada o que leva 54% dos associados migrarem, assim que possível, ao regime de trabalho celetista.

> Principalmente os que ganham menos na cooperativa sempre têm isso em mente. Eles se sentem mais seguro com a CLT, a verdade é essa. Os cooperados, a maioria deles, estão num primeiro momento na cooperativa por necessidade do trabalho e renda. Então, muitas vezes, o cara entra na cooperativa mais pela necessidade do que pelo idealismo. Então, a gente sabe que a decisão dele é relativa. O cara está em casa com a mulher com fome eu chego pra ele e digo que tem esse caminho, melhor trilhar esse caminho mesmo que naquele momento ele até se tiver uma proposta na CLT ele vá, mas ele tem que levar comida pra casa.

> Agora tem muitos que nesse caminho terminam abraçando mesmo, outros não, vão embora (BLANC, 2003).

> Eu faço as reuniões de esclarecimento com eles dia de segunda, terça e quarta, mostrando que infelizmente é uma realidade: não existe mais carteira assinada, mas num fundo você sente uma revolta, né? (VILLAS BOAS, 2003).

As entrevistas realizadas também sondaram os principais aspectos positivos e negativos das relações de trabalho proporcionada pelo trabalho em cooperativas. No âmbito positivo, são levantados pontos como empreendedorismo, autogestão, humanização do processo administrativo e estabilidade (devido a possibilidade de ser alocado mais facilmente após o término do contrato), entre outros. Por outro lado, também são elencados alguns pontos negativos: problemas relacionados à hierarquia, a não existência de uma valorização por mérito, a possibilidade de um grupo se apoderar da cooperativa, ausência dos direitos trabalhistas, entre outros. Nas palavras dos dirigentes:

> As cooperativas por ser todo mundo dono a gente tem um problema seriíssimo de hierarquia, as pessoas se sentem dono, se sentem que podem ingerir no processo administrativo. Essas coisas de cooperativa que eu acho que precisa ser refinada. Não existe assim uma valorização por mérito, todo mundo é igual, o tratamento é igual. Não existe tratamento ao mérito. Quem se dedicar mais vai ficar do mesmo jeito. Todo mundo tem os mesmos direitos e deveres (FILHO, 2003).

> Por exemplo, qual é o risco que tem? É de um grupo se apoderar da cooperativa, se perpetuar, né? Existe o risco de ter cooperativas que não são sérias. E até de uma certa maneira prejudicar as que são. Vai ter sempre a possibilidade de injustiça dentro da cooperativa, ou seja, de cooperados serem excluídos, de um grupo sempre ter condição de trabalhar em detrimento de outro. Eu acho que tudo na vida tem problema, tem distorções (BLANC, 2003).

> O mais positivo é a humanização da relação administrativa e uma outra grande vantagem é a seguinte: as cooperativas, às vezes, tem vários clientes onde você pode trabalhar, então você se sente mais seguro porque quando você é um funcionário, você tá ali, tem sua vida toda organizada, paga suas contas com base naquele salário. Aí num determinado dia, de uma hora pra outra, o seu gerente chega pra você e diz que eles estão passando por uma fase turbulenta e você está demitido. Aí você fica desesperado, você fica sozinho com o currículo debaixo do braço. Já na cooperativa não, se você é profissional da área de administração, você está trabalhando num contrato, aí avisam que o contrato tem 30 dias para acabar, aí o pessoal da administração já tenta colocar você em um outro contrato. Então, a cooperativa te dar uma maior segurança (MONTEIRO, 2003).

Indagados quanto à preferência pelo emprego formal, todos os entrevistados afirmaram preferir o emprego em cooperativas. Naturalmente, os dirigentes cooperativistas possuem uma remuneração maior que os demais cooperados, permitindo-lhes melhor adaptabilidade à ausência dos direitos e benefícios trabalhistas, também possuem uma ponta de idealismo,

realmente crendo na “ilusão” de serem donos do próprio negócio. Segundo Neves (2002), o mesmo não acontece com os cooperados onde 54% preferiria trabalhar como empregado.

Por fim, é importante ressaltar que todos os dirigentes cooperativistas se postam como verdadeiros algozes da “rigidez” imposta pela legislação trabalhista brasileira. No dizer de um dos entrevistados:

> O mais importante é você dar trabalho e renda o resto é conseqüência. Talvez 40% da população ativa no Brasil tenha carteira assinada, 60% não tem. Se eu fosse administrador estaria preocupado com os 60%, os 40% estão resolvidos. Aí eu impeço que aqueles 60% entrem no mercado por que a regulamentação, a doutrina, as multas, é tudo tão caro que às vezes até inibe o próprio empresário contratar, você está entendendo? Era o contrário, a gente tem que desburocratizar, a gente tem que facilitar, naturalmente, com as regras mínimas de dignidade, de assistência etc. Também não vamos entrar na escravidão. Mas eu diria que o Brasil foi escravocrata e nós estamos agora num período semi-escravocrata porque não adianta nada você ter uma série de leis bonitas e maravilhosas, mas o trabalhador ganhar R$ 200,00. Nós precisamos criar alternativas à ditadura da CLT (BLANC, 2003).

CONCLUSÃO

O cooperativismo enquanto sistema filosófico e econômico de superação do modo de produção capitalista construído ideologicamente por influências dos grandes pensadores socialistas, principalmente Robert Owen, pode representar uma alternativa real de emancipação da classe trabalhadora do jugo capitalista. As cooperativas possuidoras dos meios de produção (protótipo de cooperativa da economia solidária) superam a contradição capital/trabalho visto que os trabalhadores se utilizam das forças produtivas para valorização do seu próprio trabalho. Enxerga-se, portanto, nessa forma de organização do trabalho e da produção formas de transição a um novo modo de produção associado ou socialista.

Entretanto, a modalidade de cooperativa hegemônica no país, as cooperativas de trabalho, não se apresentam de modo algum como "interstícios de socialismo dentro do modo de produção capitalista". Muito pelo contrário, estas reforçam e ampliam a opressão capitalista sobre a classe trabalhadora, flexibilizando e precarizando a reprodução social da força de trabalho.

A economia de mercado, por características inerentes a sua gênese e ao seu desenvolvimento, tende a uma mercantilização de todos os espaços possíveis da vida humana. Nesse sentido, o caminho percorrido pelas cooperativas de trabalho não deixa claro em que medida é possível confrontar-se com a dicotomia propriedade privada dos meios de produção / trabalho autônomo. Até que ponto há independência dos trabalhadores associados desprovidos de instrumentos de trabalho próprios? Cria-se, portanto, uma falsa percepção de trabalho autônomo, estabelecendo uma ilusão nos trabalhadores cooperados de "donos" do negócio.

Nesse caso, acoberta-se uma relação de assalariamento visto que a propriedade privada dos meios de produção, *per si*, abre brechas para a subsunção do trabalho ao capital, configurando-se, portanto, uma subordinação jurídica dos trabalhadores a classe patronal.

Depreende-se, então, de acordo com a análise efetuada no capítulo anterior, que a busca pelas cooperativas de trabalho ocorre em função das dificuldades dos trabalhadores em se

inserir no mercado de trabalho formal e, por conseguinte, de obter renda. Não seria exagero afirmar que grande parte dos trabalhadores buscam as cooperativas sem nenhuma noção ou informação a respeito da filosofia ou dos princípios cooperativistas.

Ocorre, também, os casos de associação "patrocinada" pelos empresários, que na busca desmedida pelo lucro, encontram nas cooperativas uma modalidade de rebaixamento dos custos do trabalho, uma forma legal de precarização do trabalho. Os trabalhadores, por ausência de alternativa, são compelidos a migrarem em direção as cooperativas de trabalho.

No entanto, é possível verificar alguns pontos positivos nas cooperativas de trabalho, principalmente no tocante a existência de princípios democráticos internos, como por exemplo, nas eleições dos dirigentes e na realização das assembléias onde todos os membros têm direito a um voto. Porém, ocorre um desinteresse muito grande dos cooperados em participarem das assembléias, órgão máximo de decisão das cooperativas, correndo um sério risco de se caminhar para uma heterogestão, concentrando em alguns poucos as decisões das cooperativas.

A construção de cooperativas especializadas e de trabalho qualificado tende a gerar benefícios mútuos ao cooperados em conseqüência da associação propiciar um melhor poder de negociação no mercado, dirimindo a exploração da força de trabalho.

Conclui-se, também, que as cooperativas erigidas no final do século XX são, sobretudo, instrumentos de flexibilização e precarização do trabalho, rebaixando custos capitalistas e esfacelando a base sindical que passa a se tornar cada vez mais pulverizada.

Nos parece óbvio também que o processo de terceirização amparado pelas cooperativas de trabalho reforça o dualismo do mercado de trabalho visto que os trabalhadores cooperados atuam alicerçados num regime instável e com remuneração, levando-se em consideração os benefícios trabalhistas, geralmente inferiores aos trabalhadores celetistas.

Por fim, o truísmo de que as cooperativas pequenas tendem a desaparecer por não conseguirem sobreviver num mercado extremamente competitivo e as cooperativas maiores, por sua vez, tendem a descambar para um regime de heterogestão e, portanto, igualando-se as empresas mercantis, por ora, nos parece bastante factível.

REFERÊNCIAS

ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos ideológicos de estado**: nota sobre os aparelhos ideológicos de estado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1985.

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

ANDERSON, Perry. Balanço do Neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Org.). **Pós-neoliberalismo**: As políticas sociais e o estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

ANDRADE, Eliziário. **Nova ofensiva do capital sobre o trabalho**. Salvador: Universidade Católica do Salvador, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

AZEVEDO, José Sérgio Gabrielli de. O debate sobre flexibilização das relações de trabalho divide a macroeconomia. **Conjuntura & Planejamento**, Salvador, n. 25, p. 12-14, 1996.

BALTAR, Paulo. Regime de trabalho e flexibilidade no Brasil. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (Org.). **Economia & Trabalho**: textos básicos. Campinas, 1998.

_____; PRONI, Marcelo. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**, modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

BARROS, Ricardo Paes de et al; CRUZ, Luiz Eduardo Miranda; FOGUEL, Miguel Nathan; MENDONÇA, Rosane S. P. de. **Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro**. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0499.pdf Acesso em: 05 mar. 2003.

BATISTA JR., Paulo Nogueira. Neoliberalismo: revolta contra o século 20. **Folha de São Paulo**, 5 dez. 1996. Caderno Folha Dinheiro, p. 2-2.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**: o movimento operário europeu em crise. São Paulo: Boitempo, 1998.

BLANC, Luiz. **Cooperativas de trabalho.** Salvador, 27 fev. 2003. Entrevista a Tiago Oliveira.

BORÓN, Atilio. Balanço do Neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (Org.). **Pós-neoliberalismo**: As políticas sociais e o estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos 1** – táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

_____. **Contrafogos 2** – por um movimento social europeu. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRUNHES, B. La flexibilité de la main-d'oeuvre dans les entreprises: étude comparée de quatre pays européens. In: OCDE (Org.). **La flexibilité du marche du travail** – Nouvelles tendences dans l'entreprise. Paris, OCDE, 1989.

CAMARGO, José Márcio. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In: CAMARGO, José Márcio (Org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1996.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal:** a era Vargas acabou? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

_____. Economia x Sociologia: eficiência ou democracia nas relações de trabalho?. **Dados**, 2000, vol.43, no.1, p.45-81.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CHESNAIS, François. Introdução geral. In: CHESNAIS, François (Org.). **A mundialização financeira**: gênese, custos e riscos. São Paulo: Xamã, 1998.

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

DIEESE. A situação do trabalho no Brasil. São Paulo: DIEESE, 2001.

DRUCK, Maria da Graça; BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n.37, p. 111-139, 2002.

_____. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica. São Paulo: Boitempo, 1994.

_____; BORGES, Ângela. Crise global, terceirização e a exclusão do mundo do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n.19, p. 23-43, 1993.

FERNANDES, Fátima; ROLLI, Cláudia. Cooperativas disfarçam crise do emprego. **Folha de São Paulo**, 7 abr. 2002. Caderno Folha Dinheiro, p. B-1, B-3, B-4.

FILGUEIRAS, Luiz. **História do plano real**. São Paulo: Boitempo, 2000.

FILHO, Hamilton. **Cooperativas de trabalho**. Salvador, 14 fev. 2003. Entrevista a Tiago Oliveira.

GALVÃO, Andréia; TRINDADE, Edi Aparecido. Sistema de relações de trabalho nos países avançados: características e mudanças recentes. In: DIEESE (Org.). **Emprego e desenvolvimento tecnológico.** Campinas: CESIT, 1999.

GONÇALVES, Reinaldo. **Vagão descarrilhado: o Brasil e o futuro da economia global**. Rio de Janeiro: Record, 2002.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

HIRATA, Helena; PRÉTECEILLE, Edmond. Trabalho, exclusão e precarização econômica: o debate das ciências sociais na França. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 47-80, 2002.

KREIN, José Dari. Reforma no sistema de relações de trabalho no Brasil. In: DIEESE (Org.). **Emprego e desenvolvimento tecnológico.** Campinas: CESIT, 1999.

LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: MATTOSO, Jorge Eduardo Levi, POCHMANN, Márcio; Outros (Org.). **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século.

LIMA, Jacob Carlos. **As artimanhas da flexibilização**: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção. São Paulo: Terceira Margem, 2002.

_____; SOARES, Maria José Bezerra. Trabalho flexível e o novo informal. **Caderno CRH**, Salvador, n.37, p. 163-180, 2002.

LÖWY, Michael. **Ideologias e ciência social**. São Paulo: Cortez, 1999.

MAGALHÃES, Reginaldo Sales; TODESCHINI, Remígio. Sindicalismo e economia solidária: reflexões sobre o projeto da CUT. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (Org.). **A economia solidária no Brasil**: a autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.

MALLET, Estêvão. Regulamentação das leis trabalhistas: modelo autônomo ou heterônomo? In: BÓGUS, Lúcia; PAULINO, Ana Yara (Org.). **Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais**. São Paulo: EDUC, 1997.

MATTOSO, Jorge Eduardo Levi. Emprego e concorrência desregulada. **Cadernos do CESIT**, n. 18. Instituto de Economia/Unicamp, dezembro de 1995.

MAUAD, Marcelo. In: Falsas cooperativas fazem intermediação ilegal de mão-de-obra. **Folha de São Paulo**. 7 abr. 2002, p. B-3 (Dinheiro).

MELLO, Alex Fiúza de. **Marx e a globalização**. São Paulo: Boitempo, 1999.

MENEZES, Wilson F. Alguns elementos sobre flexibilidade do trabalho no Brasil. **Conjuntura & Planejamento**, Salvador, n. 25, p. 7-11, 1996.

_____. Formação e mudanças do emprego assalariado. Salvador: **A Tarde**, Caderno de Economia de 09/12/2002.

MISI, Márcia Costa. **Cooperativas de trabalho**: direito do trabalho e transformação social no Brasil. São Paulo: LTR, 2000.

MONTEIRO, Marco Aurélio. **Cooperativas de trabalho**. Salvador, 17 fev. 2003. Entrevista a Tiago Oliveira.

NASCIMENTO, Nilton. Mais de 70% das cooperativas são ilegais. **A Tarde**, 1 dez. 2002. Caderno Domingo legal, p. 19.

NASSER, Ana Cristina Arantes. As minorias sociais e seu novo papel no atual sistema de relações de trabalho. In: DIEESE (Org.). **Emprego e desenvolvimento tecnológico**. São Paulo: CESIT, 1999.

NEVES, Fernando. **A expansão das cooperativas de trabalho na RMS**. Salvador, 2002. 160 páginas. Dissertação de Mestrado – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - UFBA, 2002.

NOGUEIRA, Luciana Marques; IKEZAKI, Regina. A constituição das cooperativas no nordeste brasileiro. In: DIEESE (Org.). **Emprego e desenvolvimento tecnológico**. São Paulo: CESIT, 1999.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. Mudanças na CLT: problemas históricos e dilemas atuais do novo sindicalismo. **Revista da FIPE**. São Paulo, mar. 2002.

OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. Política de ajuste econômico e sindicatos no Brasil. **Cadernos do CESIT**, n. 9. Instituto de Economia/Unicamp, julho de 1992.

PIMENTEL, Gladys. Cooperativas se tornam alternativa de emprego. **Correio da Bahia**, 28 jul. 2002. Caderno Trabalho, p. 3.

POCHMANN, Márcio; SANTOS, Anselmo L. dos. O custo do trabalho e a competitividade internacional. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**, modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 2000.

RIQUE, Mônica. Os pioneiros de Rochdale e os princípios do cooperativismo. In: CUT (Org.). **Integrar Cooperativas**, 1999.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. São Paulo: Best Seller, 1999.

SCHNEIDER, João Elmo. O cooperativismo agrícola na dinâmica social do desenvolvimento periférico dependente: o caso brasileiro. In: LOUREIRO, Maria Rita (org). **Cooperativas agrícolas e capitalismo no Brasil**. São Paulo: Cortez Editora, 1981.

SILVA, Luiz Antonio Machado da Silva. Da informalidade à empregabilidade: reorganizando a dominação no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 81-109, 2002.

SINGER, Paul. **Uma utopia militante**: repensando o socialismo. Petrópolis: Vozes, 1998.

_____. **Introdução à economia solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Flexibilização, desregulamentação e o direito do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Org.). **Crise e trabalho no Brasil**, modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta, 1996.

_____. Contrato coletivo de trabalho: Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva. **Cadernos do CESIT**, nº 5. Instituto de Economia/Unicamp, maio de 1991.

_____. Políticas sindicais e mudanças na legislação do trabalho no Brasil. **Cadernos do CESIT**, nº 8. Instituto de Economia/Unicamp, julho de 1992.

_____. Flexibilidade e reforma do Sistema Nacional de Relações de Trabalho. In: OLIVEIRA, Marco Antonio de (Org.). **Economia & Trabalho**: textos básicos. Campinas, 1998.

TAUILE, José Ricardo. **Do socialismo de mercado à economia solidária**. Disponível em: www.ie.ufrj.br/prebisch/pdfs/16.pdf Acesso em: 04 mar. 2003.

TUMA, Fábia. **Participação nos lucros ou resultados:** incentivo à eficiência ou substituição dos salários? São Paulo: LTR, 1999.

VILLAS BOAS, Regina Schwab. **Cooperativas de trabalho**. Salvador, 05 fev. 2003. Entrevista a Tiago Oliveira.

APÊNDICE

Questionário

Data: __/__/____
Cooperativa: _____

1. Quais os principais motivos para a criação da cooperativa?

_____
_____

2. Quais os motivos que o levaram a ingressar numa cooperativa?

_____
_____
_____

3. Qual o processo de ingresso na cooperativa?

_____
_____

4. De que forma se dá o desligamento de um cooperado? Quem detém o poder sobre o desligamento?

_____
_____

5. Como se dá o processo de escolha dos dirigentes e do conselho fiscal?

_____
_____

6. De que forma se dá a remuneração dos cooperados? Quem decide sobre a remuneração? Há divisão de sobras no final do ano?

_____
_____

7. Quem controla/gerencia o trabalho? De que forma se dá esse controle?

_____
_____

8. Existe a realização de treinamentos? Com que freqüência? Como se dão esses treinamentos?

_____
_____

9. Quais as diferenças entre cooperativas e empresas?

_____
_____

10. Quais os aspectos positivos do trabalho em cooperativas em relação ao trabalho formal?

_____
_____

11. Quais os aspectos negativos do trabalho em cooperativas em relação ao trabalho formal?

_____
_____

12. Prefere o emprego formal? Por quê?

_____
_____