

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ANGELA REGINA ALBANAZ

**COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO ALTERNATIVA PARA
INSERÇÃO NO MERCADO PROFISSIONAL: ESTUDO DE CASO NA
COOTRAVIPA**

Porto Alegre

2010

ANGELA REGINA ALBANAZ

COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO ALTERNATIVA PARA
INSERÇÃO NO MERCADO PROFISSIONAL: ESTUDO DE CASO NA
COOTRAVIPA

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Federal do
Rio Grande do Sul como requisito para a
obtenção do título de bacharel em
Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Valmíria Piccinini

Tutor Orientador: Bibiana Volkmer Martins

Porto Alegre

2010

ANGELA REGINA ALBANAZ

COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO ALTERNATIVA PARA
INSERÇÃO NO MERCADO PROFISSIONAL: ESTUDO DE CASO NA
COOTRAVIPA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação
em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como
requisito para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Aprovado em 10/12/2010.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dra. Valmíria Piccinini

Prof^a. Dra. Carmem Ligia lochins Grisci

AGRADECIMENTOS

A meus pais, responsáveis pela minha existência.

A Thiago, meu filho amado, parceiro de todos os momentos.

A Sara, anjo de guarda da COOTRAVIPA.

A Beti e a Margarete, que abriram as portas da cooperativa e permitiram a realização deste trabalho.

Aos meus professores e orientadores, que muito contribuíram para meu crescimento pessoal e profissional.

Aos colegas de trabalho do SESCOOP/RS, por respeitarem a minha ausência enquanto realizava esta pesquisa.

"(...) o trabalho que deixou de ser o que havia sido, e nós, que só podemos ser o que fomos, de repente percebemos que já não somos necessários no mundo..."

José Saramago - A Caverna

RESUMO

Este trabalho de pesquisa enfoca um estudo de caso na COOTRAVIPA – Cooperativa de Trabalho, Produção e Comércio, dos Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre Ltda. A investigação tem por objetivo apresentar de que forma as cooperativas de trabalho, em especial a COOTRAVIPA, podem contribuir para a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho. Para tanto, abordou os seguintes assuntos: trabalho, emprego e exclusão social, cooperativismo no mundo e no Brasil, cooperativismo e as relações de trabalho e cooperativas de trabalho. Este estudo de caso possui uma abordagem quantitativa e qualitativa, realizado por meio de aplicação de questionários a 250 associados da cooperativa e entrevistas com dirigentes da COOTRAVIPA e da FETRABALHO – Federação das Cooperativas de Trabalho. Diante das informações coletadas, identifica-se que os entrevistados procuraram a cooperativa como alternativa de trabalho por ficarem um longo período desempregados. Percebe-se que experiência de trabalho anterior com carteira assinada não é garantia de recolocação no mercado de trabalho, pois fatores como idade ou pouca escolaridade dos cooperados dificultam sua inserção profissional. Com os resultados alcançados por esta pesquisa, evidencia-se que esta tradicional cooperativa de trabalho de Porto Alegre oportuniza postos de trabalho para centenas de pessoas que de outra forma ficariam afastadas do mercado profissional. O estudo evidencia ainda a fundamental contribuição das cooperativas de trabalho no processo de inserção profissional de indivíduos que não possuem ou não se enquadram no perfil de mercado de trabalho, reforçando, dessa forma, o papel das cooperativas de trabalho, como uma opção que os indivíduos encontram na busca de inserção na economia por conta-própria.

Palavras-Chave: trabalho; Cooperativas de trabalho; Inserção no mercado de trabalho; inserção social

LISTA DE TABELAS

Quadro 1 - A Estratégia de Reestruturação Capitalista.....	11
Quadro 2 - Relação entre Sociedade Cooperativa e Sociedade Mercantil	16
Tabela 1 - Faixa etária dos associados	24
Tabela 2 – Escolaridade dos associados	25
Tabela 3 – Residência dos associados	26
Tabela 4 - Número de filhos dos associados	27
Tabela 5 - Experiência de trabalho com carteira assinada.....	27
Tabela 6 - Motivos destacados pelos sócios para ingresso na cooperativa.....	29
Tabela 7 - Tempo desempregado	29
Tabela 8 - Trabalho realizado na COOTRAVIPA	30
Tabela 9 – Direitos e deveres dos associados da COOTRAVIPA.....	31
Tabela 10 – Trabalho supervisionado	32
Tabela 11 – Tempo de sociedade	33
Tabela 12 – Trabalho remunerado com carteira assinada	34
Tabela 13 – Retirada mensal	35
Tabela 14 – Cursos oferecidos pela COOTRAVIPA	36
Tabela 15 – Benefícios percebidos pelos entrevistados em relação à participação em cursos promovidos pela COOTRAVIPA.....	36

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 OBJETIVO GERAL	9
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
2 TRABALHO, EMPREGO E EXCLUSÃO SOCIAL	10
2.1 RE-ESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	11
2.2 COOPERATIVISMO NO MUNDO E NO BRASIL	13
2.3 COOPERATIVISMO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO	14
2.4 COOPERATIVAS DE TRABALHO, CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DE FUNCIONAMENTO.....	17
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	22
4.1 CARACTERÍSTICAS DA COOPERATIVA ESTUDADA.....	22
4.2 PRINCIPAIS RESULTADOS.....	23
4.2.1 Perfil do associado e experiência profissional.....	24
4.2.2 Acesso à Oportunidade de Trabalho Oferecida pela COOTRAVIPA	28
4.2.3 Papel da COOTRAVIPA na inserção do associado no mercado de trabalho	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
REFERÊNCIAS	44
ANEXOS	46

1 INTRODUÇÃO

O interesse pela pesquisa intitulada COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO ALTERNATIVA PARA INSERÇÃO PROFISSIONAL: ESTUDO DE CASO NA COOTRAVIPA origina-se da experiência profissional da pesquisadora como colaboradora do SESCOOP/RS – Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo do Rio Grande do Sul, atuando no Departamento de Educação e Gestão Cooperativa, na elaboração de projetos para profissionalização das cooperativas do Estado e qualificação de seus associados.

O mercado de trabalho sofreu alterações – crescentes inovações tecnológicas, automação dos processos produtivos, globalização da economia – o que aumentou as exigências sobre os trabalhadores para ingresso no mercado de trabalho (POCHMANN, 2001).

Segundo indicadores do mercado de trabalho metropolitano de 1992 a 2001, observa-se uma redução dos postos de trabalho formais, especialmente na indústria, confirmando a tendência de uma crescente migração dos trabalhadores para o setor de serviços, bem como um aumento da terceirização de atividades. Além disso, observa-se um incremento no número de trabalhadores autônomos e, também, crescimento da informalidade, especialmente dos trabalhadores por conta-própria e sem carteira assinada (CHAHAD, 2002).

Diante deste contexto, os indivíduos precisam buscar alternativas de trabalho e renda. Neste cenário, ganham importância as cooperativas de trabalho, como uma oportunidade para que os trabalhadores consigam gerar, manter ou mesmo recuperar uma atividade profissional, oferecendo a um grande contingente de trabalhadores socialmente excluídos uma possibilidade de inserção na economia por sua própria iniciativa.

A COOTRAVIPA - Cooperativa de Trabalho, Produção e Comércio, dos Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre Ltda., atualmente, com mais de 1800 associados, oportuniza trabalho para centenas de pessoas que de outra forma ficariam afastados do mercado de trabalho, já que entre seus associados encontram-se aposentados, apenados e ex-apenados, albergados, portadores de HIV, deficientes físicos, portadores de doenças neurológicas, alcoólatras, dependentes e ex-dependentes de drogas e jovens que procuram seu primeiro emprego.

Assim, pretende-se, com este estudo, responder à seguinte questão: **De que forma as cooperativas de trabalho, em especial a COOTRAVIPA, contribuem para inserção de trabalhadores no mercado de trabalho?**

1.1 OBJETIVO GERAL

- Analisar a contribuição da COOTRAVIPA na inserção de trabalhadores no mercado de trabalho.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer o perfil dos associados e experiências de trabalho anteriores;
- Verificar de que forma os indivíduos tem acesso ao trabalho oferecido pela COOTRAVIPA;
- Analisar o que a cooperativa representa para os associados em termos de inserção profissional.

O estudo de caso possui caráter qualitativo e quantitativo, utilizando-se, desta forma, a abordagem de triangulação multimétodos. (VERGARA,2005). Foram realizadas entrevistas com dirigentes da COOTRAVIPA e da FETRABALHO – Federação das Cooperativas de Trabalho, e aplicação de questionários a 250 associados da cooperativa.

Na pesquisa documental e bibliográfica, foram abordados os seguintes assuntos: trabalho, emprego e exclusão social, cooperativismo no mundo e no Brasil, cooperativismo e as relações de trabalho, cooperativas de trabalho – conceito e características de funcionamento.

Com os dados obtidos na pesquisa, pretende-se conhecer o trabalho realizado pela COOTRAVIPA junto aos seus associados e apresentar de que forma as cooperativas de trabalho podem atuar como uma fonte alternativa de geração de trabalho e renda, contribuindo com a inclusão profissional de pessoas que se encontram socialmente excluídas.

2 TRABALHO, EMPREGO E EXCLUSÃO SOCIAL

Cattani (2000) define o trabalho como um serviço que se troca no mercado, já que as empresas demandam trabalho e os indivíduos oferecem o trabalho. Além disso, os empresários contratam este trabalho enquanto o valor pago pelo serviço contribuir para a realização do lucro, e o trabalhador aceita o salário como compensação do esforço dispensado.

O desemprego involuntário ocorre justamente quando não existe uma relação de equilíbrio entre demanda e oferta de trabalho e a remuneração paga pela prestação de serviço, ocasionando um desequilíbrio no mercado de trabalho, promovendo a nova pobreza ou a precarização do trabalho (CATTANI, 2000, p. 62).

A nova pobreza designa as vítimas recentes do processo de reestruturação produtiva, sem terem sido socializadas necessariamente em condições de pobreza, sem terem vivido em favelas(...). A nova pobreza caracteriza-se pelo caráter aleatório da participação na vida econômica e social pelo caráter aleatório da participação na vida econômica e social, pela irregularidade, precariedade e incerteza na obtenção de recursos para a sobrevivência, pela insegurança quanto ao futuro imediato (CATTANI, 2000, p. 68).

Aliado a isso, as transformações no mercado de trabalho no Brasil ocorridas desde a década de 90 têm ocasionado fortes mudanças na maneira de agir e de pensar as relações entre trabalho e emprego, ocasionando alterações na estrutura ocupacional e deslocamentos setoriais. Diante disso, ocupações desaparecem, algumas são reformuladas e novas ocupações são criadas (CHAHAD, 2003).

Ainda, segundo o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, de acordo com os resultados apresentados em sua Pesquisa Mensal do Emprego aplicada no conjunto das regiões metropolitanas investigadas – Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre – apontam um crescimento no rendimento mensal (2,4%) e anual (2,0%), tanto para os trabalhadores por conta própria quanto para os empregados sem carteira assinada no setor privado, com um crescimento mensal (7,0%) e anual (16,9%) (IBGE, 2010).

Posto isso, o próximo tópico aborda a importância da re-estruturação produtiva, pois sua configuração deu origem a uma série de mudanças importantes no mercado de trabalho.

2.1 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Segundo Pochmann (2002), os investimentos em tecnologia, a incorporação de novas técnicas de produção e adoção de novos modelos de gestão de recursos humanos têm influência na eliminação de postos de trabalho, reduzindo o emprego, expandindo a ocupação profissional no setor de serviços.

CARACTERÍSTICAS	CONTEÚDO	EFEITOS	
		EMPREGO	OUTROS
CONDUTA EMPRESARIAL	Desverticalização da produção, focalização em atividades competitivas e lançamento de novos e diversificados produtos.	Redução do emprego direto e maior subcontratação de trabalhadores	Produtividade aumenta
INVESTIMENTO EM TECNOLOGIA	Mudança na base técnica de produção	Redução do emprego direto na produção	Produtividade e qualidade aumentam
NOVAS RELAÇÕES DE PRODUÇÃO	Alteração da organização da produção (Just in time, lay out, logística, redução do tamanho da planta, terceirização e parcerias com fornecedores)	Redução no emprego no controle da qualidade, na manutenção, na administração e controle de estoques, entre outros.	Rapidez nas decisões sobre o que e quanto produzir.
NOVAS FORMAS DE GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS	Alteração da organização interna do trabalho, com redução de hierarquia, trabalho em ilhas, trabalho mais qualificado no núcleo estável e pouco qualificado nas atividades secundárias.	Redução do emprego nos segmentos administrativos e de supervisão.	Maior treinamento dos empregados, eventual estabilidade e alteração na jornada de trabalho, informalização do trabalho nos postos secundários
MUDANÇAS NO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO	Formas participativas nas decisões empresariais, com incentivos monetários de acordo com meta de produção, negociação descentralizada para o núcleo estável dos empregados, tendo remuneração nos postos secundários a referência no salário mínimo e a perda de vantagens sociais.	Redução do emprego regular nas atividades secundárias (segurança, alimentação, transporte, limpeza, entre outras)	Maior disciplina e eficiência no trabalho, com crescimento do espírito de corpo dos funcionários.

Quadro 1 – A Estratégia de Reestruturação Capitalista
Fonte: POCHMANN, 2002, p. 35-36

Além disso, observa-se que estes fatores ocasionam uma intensa modificação no conteúdo do trabalho, bem como nas relações de trabalho, ao aumentar as exigências para o ingresso no mercado de trabalho, o que acaba por contribuir para o desemprego ou mesmo a pobreza e a exclusão social.

Uma tendência presente no mercado de trabalho atual é a crescente “exclusão de jovens que atingem a idade de ingresso no mercado de trabalho”, e a

“exclusão dos trabalhadores considerados idosos, com idade próxima dos 40 anos e que, uma vez excluídos do trabalho, dificilmente conseguem reintegrar-se no mercado” (ANTUNES, 2005, p. 29).

Segundo definição de Pochmann (2002), os excluídos são indivíduos desprovidos de condições materiais que os possibilitem usufruírem de benefícios sócio-econômicos, tais como emprego e renda, ou condições institucionais, direitos e deveres, ligados ao desenvolvimento capitalista.

Se a inclusão depende da capacidade de o indivíduo participar do processo de tomada de decisão e negociação, a exclusão pode ser associada à inexistência de condições básicas para a participação e negociação. (POCHMANN, 2002, p. 20)

Percebe-se que ao excluir um indivíduo do mercado de trabalho, não se fala apenas da privação material, mas da restrição de direitos, de segurança sócio-econômica e de sua auto-estima. Diante disso, torna-se cada vez mais distante o estabelecimento de um patamar de cidadania. O autor salienta que as instituições (sindicatos, partidos, Estado) não tem capacidade de “suporte adequado aos que se encontram marginalizados”, revelando uma falha no mercado e nas instituições sociais (POCHMANN, 2002, p. 22).

A importância do trabalho é reforçada pelo SEBRAE – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas:

É o trabalho, mais do qualquer outro elemento, que dá o sentido de pertencimento a determinado grupo e, em contraposição, de afastamento de outro. Em um mundo partido entre o tráfico, o ilícito e ilegal por excelência e o trabalho, este, torna-se marca simbólica fundamental de inclusão na ordem legal e legítima da sociedade (IBASE/SEBRAE, 1997, p.26).

Na realidade brasileira existem graves problemas sociais que contribuem para aumentar a exclusão social e a desigualdade, gerando milhares de desempregados, subempregados ou em condições degradantes. O cooperativismo, na forma de cooperativas de trabalho, pode apresentar-se como alternativa para atender a demanda econômica e social desses indivíduos, através de criação de oportunidades de trabalho, geração de renda, promoção e inserção social. Assim, o tópico seguinte aborda a evolução do cooperativismo no Brasil e no mundo.

2.2 COOPERATIVISMO NO MUNDO E NO BRASIL

O movimento cooperativista teve início no século XIX, na Inglaterra, impulsionado pela crise social gerada pelo capitalismo e pelo advento da Revolução Industrial, momento em que houve a intensificação dos processos produtivos e da luta dos trabalhadores (FRANTZ, 2005).

O marco do cooperativismo no mundo ocorreu em 1844, com a fundação da Sociedade dos Probos Pioneiros de Rochdale. Os 28 tecelões de Rochdale, que perderam seus postos de trabalho no momento em que as primeiras empresas adotaram a utilização do vapor como força motriz, uniram-se e constituíram a primeira cooperativa do ramo têxtil que se tem notícia no mundo. Surgiu como uma solução de sobrevivência, traçando uma nova relação entre as pessoas e o trabalho, entre o capital e o social (QUEIROZ, 2000).

Os “Pioneiros de Rochdale” possuíam dois objetivos fundamentais: a defesa dos interesses econômicos dos cooperados e uma missão social reforçada na fundação da primeira cooperativa formal” (IRION, 2007, p. 155). Diante disso, percebe-se que a finalidade inicial da constituição da cooperativa era oferecer gêneros de consumo aos seus cooperados, mas, com o seu desenvolvimento, ao longo dos anos, passaram a promover, também, a aquisição de moradias e, em 1855, já contavam com 1400 cooperados.

Entretanto, foi a partir de 1860 que essa experiência se multiplicou e em 1881 já existiam cerca de 1.000 cooperativas de consumo pelo mundo, abrangendo aproximadamente 550 mil cooperados. O ideal cooperativista espalhou-se pelos cinco continentes e por todos os setores da economia. Hoje, o cooperativismo é reconhecido e aceito em todos os países do mundo como uma saída para atender às necessidades e interesses específicos das pessoas (HOLYOAKE, 2001).

Segundo a OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras, o movimento cooperativista brasileiro teve início em 1847, quando o médico francês Jean Maurice Fairre fundou, com um grupo de europeus, a Colônia Tereza Cristina, no Paraná, fundamentada nos mesmos princípios e valores dos pioneiros de Rochdale.

Esta primeira experiência contribuiu significativamente para o desenvolvimento cooperativista brasileiro. Após, surgiram várias iniciativas por todo

o país, fazendo com que o cooperativismo se espalhasse pelos mais diversos setores da economia (LIMBERGER, 1996).

Conforme dados da OCERGS – Organização das Cooperativas do RS (julho/2010), atualmente existem no Estado 779 cooperativas registradas na entidade, com 1.700.954 sócios e 45.786 empregados. Dessas, 163 (21%) pertencem ao ramo trabalho, absorvendo 987 empregados e 30.848 associados, propiciando a prestação de serviços aos seus sócios, por meio de fornecimento de trabalho, da administração e da comercialização das tarefas por eles desempenhadas.

Verri (2001) destaca que dados apontam que o cooperativismo vem crescendo no Brasil, acima dos ritmos dos sistemas econômicos mercantis, em relação ao número de adesão de sócios, próximos a uma taxa média de 12% ao ano, resultando na geração do Produto Interno Bruto (PIB) por cooperado de 6% ao ano, indicando que a organização cooperativa pode ser um dos caminhos mais significativos para inserir esforços pessoais e institucionais, no sentido de desenvolver um local ou uma região.

Percebe-se que o sistema cooperativista tem se destacado como instrumento de inclusão social, independente do ramo apresentado; portanto, a próxima seção aborda as principais características do cooperativismo e sua relação com o mundo do trabalho.

2.3 COOPERATIVISMO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Para a FETRABALHO/RS – Federação das Cooperativas de Trabalho do RS, o cooperativismo é uma forma democrática e justa de gerir os meios de produção e do trabalho, já que o trabalhador é dono do seu próprio negócio. Neste sentido, a Organização Internacional do Trabalho – OIT expediu à seguinte recomendação sobre a definição de cooperativa:

Uma associação de pessoas que se unem voluntariamente para realizar objetivo comum, através da formação de uma organização administrativa e controlada democraticamente, realizando contribuições eqüitativas para o capital necessário e aceitando assumir de forma igualitária os riscos e benefícios do empreendimento no qual os sócios participam ativamente (OIT, 1998).

Limberger (1996) destaca que o conceito de cooperativismo está ligado à dimensão econômica e social, pois a cooperativa é ao mesmo tempo empresa e associação. “Como empresa ela possui o lado econômico como mais específico. Como associação ela destaca o lado social como o mais importante”. (LIMBERGER, 2006, p. 75).

A cooperativa é “uma associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para fazer frente às necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais comuns por meio de uma empresa de propriedade conjunta e democraticamente controlada” (IRION, 1997, p. 47), seguindo o ideário cooperativista, aplicando os seguintes princípios:

- **Adesão Voluntária e livre** – As cooperativas são organizações voluntárias e abertas a todas as pessoas aptas, sem discriminação de sexo, sociais, raciais, políticas e religiosas.
- **Gestão democrática pelos membros** - As cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus membros, participando ativamente da formulação das suas políticas e tomada de decisões.
- **Participação econômica dos membros** – Os membros contribuem eqüitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Os membros recebem, habitualmente, se houver uma remuneração limitada ao capital integralizado, como condição de adesão.
- **Autonomia e independência** – As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas pelos seus membros.
- **Educação, formação e informação** – As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos e dos trabalhadores de forma que estes possam contribuir, eficazmente, para o desenvolvimento das suas cooperativas.

- **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.

De acordo com a Lei 5.764 de 16/12/1971, que define a Política Nacional do Cooperativismo, “cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídicas próprias, de natureza civil, não sujeita à falência, constituída para prestar serviços aos associados” (CRÚZIO, 2005, p. 13).

Diante dos conceitos apresentados, evidencia-se a necessidade de união entre as pessoas, de forma voluntária e com objetivos comuns, para que seja caracterizada a formação de uma cooperativa. É necessária, também, a participação democrática de todos na gestão e organização dos trabalhos. (VEIGA, 2001).

SOCIEDADE COOPERATIVA	SOCIEDADE MERCANTIL
É uma sociedade de pessoas que funciona democraticamente.	É uma sociedade de capital que funciona hierarquicamente.
Seu objetivo principal é a prestação de serviços aos seus associados.	Seu objetivo principal é o lucro.
O controle é democrático.	O controle é financeiro.
As cotas não podem ser transferidas a terceiros.	As ações ou quotas podem ser transferidas a terceiros.
Afasta ou disciplina as ações dos intermediários.	São, muitas vezes, os próprios intermediários.
Os resultados retornam aos associados de forma proporcional às operações efetuadas com a cooperativa.	Dividendos retornam aos sócios proporcionalmente ao número de ações de cada um.
Aberta à participação de novos sócios.	Pode limitar a quantidade de acionistas
Defende preços justos.	Defende o maior preço possível.
Promove a integração entre as cooperativas.	Promove a concorrência entre as empresas.
O compromisso é educativo, social e econômico.	O compromisso é puramente econômico.

Quadro 2 – Relação entre Sociedade Cooperativa e Sociedade Mercantil

Fonte: VEIGA, 2001, p. 77

Em uma breve análise das características e das diferenças entre os sistemas apresentados no quadro anterior, percebe-se que o cooperativismo é uma alternativa singular para geração de trabalho e renda, mas, diferentemente das sociedades mercantis, valoriza muito mais os aspectos sociais e educacionais, os objetivos comuns, além dos aspectos econômicos.

Com o objetivo de melhor cumprir a sua função de entidade representativa do Sistema Cooperativo Brasileiro, a OCB, juntamente com lideranças e dirigentes cooperativos, estabeleceu os ramos do cooperativismo: Agropecuário, Consumo, Infraestrutura, Produção, Saúde, Especial, Crédito, Educacional, Trabalho, Habitacional, Mineral, Transporte e Turismo e Lazer, baseados nas diferentes áreas em que o movimento atua. Portanto, existem 13 ramos, sendo que alguns deles já possuem uma longa história de mais de um século, outros mais recentes, que enfrentam o desafio de se estruturarem.

Nesse contexto, merece destaque o ramo do trabalho, porque ele absorve todos os trabalhadores que carecem de oportunidades, além de ser uma ferramenta eficiente de resultado econômico. Dessa forma, a seção seguinte apresenta o conceito de cooperativas de trabalho e traz algumas características de seu funcionamento a fim de situar o leitor a respeito do ramo da cooperativa que constitui o estudo de caso do presente trabalho.

2.4 COOPERATIVAS DE TRABALHO, CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DE FUNCIONAMENTO

As cooperativas de trabalho originaram-se dos movimentos sociais da França, no século XIX como forma de reação dos trabalhadores à Revolução Industrial. Sua presença no Brasil consolidou-se em 1932, quando foram regulamentadas pelo Decreto-Lei nº 22.232, de 19 de dezembro de 1932, assim regido:

Art. 24: São cooperativas de trabalho aquelas que, constituídas entre operários de uma determinada profissão ou de ofícios vários de uma mesma classe, tem como finalidade primordial melhorar os salários e as condições de trabalho pessoal de seus associados e, dispensando a intervenção de um patrão ou empresário, se propõem a contratar obras, tarefas, trabalhos ou serviços públicos ou particulares, coletivamente por todos ou por grupos de alguns. (Decreto-Lei nº 22.232/32)

De acordo com a Organização das Cooperativas do Brasil – OCB, as cooperativas de trabalho, sob o enfoque operacional, podem ser definidas como:

Organização de pessoas físicas, reunidas para o exercício profissional em comum e em regime de autogestão, tendo como base primordial o retorno ao cooperado do resultado da sua atividade laborativa, deduzido exclusivamente os tributos e os custos administrativos e de investimentos (OCB, 2010).

Para Frantz (2005) e Holyoake (2007), as cooperativas de trabalho são constituídas por pessoas ligadas a uma determinada ocupação profissional, com a finalidade de melhorar a remuneração e as condições de trabalho, de forma autônoma. Possuem um importante papel na geração de renda visando melhorar as condições das classes sociais, unindo forças econômicas de cada um, suprindo os intermediários nas operações realizadas ou prestadas pelos sócios, distribuindo os lucros entre os trabalhadores associados.

Os objetivos macro-econômicos das cooperativas de trabalho são (PÉRIUS, 2009):

- Combate ao desemprego e subemprego;
- Absorção crescente da massa de jovens;
- Inclusão social;
- Reciclagem dos trabalhadores para avanços tecnológicos;
- Eliminação dos conflitos entre capital e trabalho;
- Marco ético na terceirização, quebrando monopólios e oligopólios;
- Preparação de trabalhadores para o mercado formal de trabalho.

Périus (2001) afirma que ao extinguir o intermediário entre o capital e o trabalho, a cooperativa de trabalho alcança os seguintes objetivos:

- Melhoria de renda para seus associados: uma vez que se consegue vantagens para o grupo, o que, numa relação de trabalho subordinado, será do empregador; melhoria de condições de trabalho;
- Na medida em que o cooperado assume posição de empresário, determinando toda forma e procedimento de atuação. Os direitos sociais, ao invés de garantidos pela legislação trabalhista, passam a ser estatutários;
- Melhoria de promoção dos trabalhadores: pelo fato de adquirirem o status de empresários, passam a gerir sua própria atividade. É o princípio da auto-gestão, essencial na atividade cooperativa". (PÉRIUS, 2001, p. 52).

A legislação previdenciária estabelece a categoria funcional de autônomo, ao reconhecer as cooperativas de trabalho, em conformidade ao Decreto Federal número 3.078/99. A cooperativa é distribuidora do resultado econômico pertencente aos cooperados, configurando apenas como uma antecipação ou adiantamento das sobras, antes do balanço anual. Entretanto, é necessário que o cooperado esteja registrado como segurado obrigatório na categoria contribuinte individual e ter inscrição no cadastro da Previdência Social (QUEIROZ, 2000).

A cooperativa é obrigada a inscrever, como contribuinte individual, as pessoas físicas contratadas sem vínculo empregatício (autônomos), e os sócio-cooperados, se ainda não inscritos (QUEIROZ, 2000, p. 83).

Além disso, o autor apresenta outro aspecto relevante em relação à base de cálculo e alíquota do cooperado com a cooperativa de trabalho:

Quando da distribuição da cota relativa à prestação de serviços devida ao cooperado, a cooperativa de trabalho deverá descontar o valor a ser pago, a título de contribuição previdenciária, a quantia equivalente à aplicação da alíquota de 11%, observando o limite máximo de salário de contribuição, efetuando o recolhimento do valor correspondente (QUEIROZ, 2000, p. 84).

Mesmo que a cooperativa não objetive apenas a busca de lucro, ao final do ano calendário em exercício deve apurar o resultado econômico apresentados pela escrituração contábil mensal e, diante dos resultados, caracterizará sobras e perdas. Diante dos resultados, deverá realizar uma Assembleia Geral Ordinária, em que, PR votação dos sócios, fará a destinação desses recursos (QUEIROZ, 2000).

Diante desses conceitos, Périus (1999) observa que o crescimento do número de cooperativas de trabalho ocorre em função de que estes modelos de associação têm em vista reduzir custos, elevar a produtividade e incorporar novos padrões tecnológicos, com a finalidade de diminuir os efeitos que o capitalismo provoca na sociedade.

Pesquisas vêm demonstrando que as cooperativas de trabalho transformaram-se em uma alternativa para os indivíduos que não conseguem se inserir no mercado de trabalho, já que a organização destes indivíduos em cooperativas os isenta das obrigações legais e das garantias trabalhistas, diminuindo, dessa forma, os custos de produção e de serviços (PICCININI, 2003).

É oportuno diferenciar as verdadeiras cooperativas de trabalho das cooergatos, que são cooperativas legalmente constituídas, mas que não atendem aos princípios cooperativistas e nem mesmo os requisitos previstos em Lei. A escolha da COOTRAVIPA para a realização deste estudo de caso se deu em virtude de sua expressiva atuação no ramo das cooperativas de trabalho, diferentemente das cooperativas de fachada, que são criadas com o objetivo de fraudar as leis trabalhistas, intermediando mão-de-obra em benefícios de poucos empresários, ocasionando, desta forma, uma péssima imagem do cooperativismo de trabalho em nossa sociedade.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para a realização deste estudo de caso, envolvendo a descrição da estratégia, o método de pesquisa adotada e as técnicas para coleta e análise das informações.

Segundo Gil (2008), a pesquisa é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico, cujo objetivo fundamental é descobrir respostas para problemas, mediante o emprego de procedimentos científicos.

Com o objetivo de responder ao problema apresentado anteriormente, adotou-se a estratégia de realização de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, uma estratégia de triangulação metodológica. (VERGARA, 2005).

O estudo de caso foi o método escolhido, já que a finalidade do presente trabalho é investigar a realidade de um grupo de associados da COOTRAVIPA. Segundo Yin (2005), estudo de caso é uma boa estratégia metodológica para se examinar acontecimentos contemporâneos não podem ser manipulados pelo pesquisador, pois se trata de “uma ferramenta exploratória preliminar e não podem ser utilizadas para descrever ou testar proposições” (YIN, 2005, p. 22)

Gil (2008) afirma que o estudo de caso pode ser utilizado em pesquisas exploratórias, descritivas e explicativas, sendo caracterizado por um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento. Para a coleta de dados juntos aos dirigentes da COOTRAVIPA, realizou-se entrevistas semiestruturadas com a finalidade de conhecer melhor a organização, obtendo uma visão geral sobre a forma de atuação da cooperativa no que se refere à inclusão de trabalhadores no mercado de trabalho. É uma técnica guiada por relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso (GIL, 2008).

Para os associados, trabalhadores da cooperativa, aplicou-se um questionário com questões fechadas, devido ao baixo grau de instrução dos respondentes, facilitando o entendimento das questões ao escolherem “uma alternativa dentre as que são apresentadas numa lista” (GIL, 2008, p.123).

Um instrumento simplificado com o objetivo de identificar desde a forma de ingresso do cooperado na COOTRAVIPA, os motivos que o levaram a associar-se à cooperativa e a sua relação com a entidade e com o mercado formal de trabalho.

Questionário é o conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas, por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo. As questões devem ser objetivas de modo a suscitar respostas igualmente objetivas, evitando provocar dúvidas, ambigüidades e respostas lacônicas. (SEVERINO, 2009, p. 125).

Conforme Vergara (2005), o tratamento de dados pode ocorrer de forma qualitativa ou quantitativa. Os dados qualitativos, resultantes das entrevistas aos dirigentes, foram descritos e detalhados no corpo do trabalho; já os dados quantitativos, foram gerados a partir da aplicação dos questionários aos associados, tabulados e analisados utilizando-se Excel.

Como resultado deste estudo, pretendeu-se verificar, por meio do conjunto de dados obtidos na pesquisa, o que as cooperativas de trabalho, a exemplo da COOTRAVIPA, representam como fonte alternativa de geração de trabalho e renda, podendo proporcionar a inclusão profissional de pessoas que se encontram à margem da sociedade.

Assim, observando estas considerações, passa-se a apresentação da cooperativa de trabalho, objeto de estudo e dos principais resultados alcançados com a pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 CARACTERÍSTICAS DA COOPERATIVA ESTUDADA

O presente estudo de caso foi realizado na COOTRAVIPA - Cooperativa de Trabalho, Produção e Comercialização dos Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre, fundada em 05/07/1984. A cooperativa nasceu por meio de um movimento comunitário do Conselho de Moradores da Zona Sul de Porto Alegre, com o objetivo de dar trabalho, renda e garantia ao sistema de saúde (INSS) aos menos favorecidos socialmente.

A maioria dos moradores das vilas era oriunda do interior, do campo. Eram pessoas humildes, sem qualificação profissional, analfabetos, biscateiros e empregadas domésticas, que não pagavam INSS e por isso não tinham direito a tratamento de saúde. “Por não terem INSS não eram considerados cidadãos, não tinham direito ao trabalho, saúde, moradia, acesso à educação, profissionalização, não tinham dignidade, eram sub-pessoas”, afirma a coordenadora da COOTRAVIPA. Esse conceito é reforçado por Pochmann (2002), ao afirmar que a restrição de direitos é uma forma de exclusão social.

Diante dessa situação, a comunidade organizou-se em torno da necessidade de geração de renda por meio de trabalho digno, surgindo então a COOTRAVIPA.

A organização se deu em um acampamento na praça da Matriz, tendo 3000 desempregados de Porto Alegre, tentando ter seu direito básico ao trabalho e INSS. Vinte e um associados que conseguiram pagar a quota-parte, pois eram desempregados, constituíram a cooperativa, relembra a coordenadora da COOTRAVIPA.

Depois de 26 anos de trabalho, a COOTRAVIPA conta hoje com 1800 associados, sendo que 1500 encontram-se trabalhando. Seus sócios são trabalhadores autônomos, residentes em Porto Alegre e região metropolitana; em sua grande maioria, residentes em vilas populares. Entre eles encontram-se pessoas discriminadas pelo mercado de trabalho formal, como aposentados, idosos, egressos do sistema penitenciário, albergados, portadores de HIV, deficientes físicos, portadores de doenças neurológicas e psiquiátricas, portadores de

necessidades especiais, alcoólatras, dependentes e ex-dependentes químicos e jovens que procuram seu primeiro trabalho, um perfil socialmente excluído do mercado de trabalho formal.

Desde a sua fundação, a cooperativa presta serviços para empresas públicas e privadas, na área de limpeza e conservação de prédios, limpeza urbana, limpeza de postos de saúde, preparo de alimentos em escolas e creches municipais, além do serviço de vigilância especializado. A cooperativa conta também com produção de sacos plásticos, vassouras e trinchas, para uso próprio, além de uma oficina para manutenção dos equipamentos utilizados nos contratos de prestação de serviços. A COOTRAVIPA possui contratos públicos e privados; entretanto, “o nome das empresas faz parte do nosso sigilo profissional”, reforça a dirigente da cooperativa.

Além de oferecer oportunidades de trabalho às pessoas que se encontram socialmente excluídas, a cooperativa possui seguro de vida em grupo, seguro funeral (estendido aos familiares), auxílio-doença, fundo de repouso anual remunerado de 15 dias (equivalente às férias), programas de proteção ao trabalho (PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), vale-farmácia, participação gratuita em vários cursos, além de proporcionar uma sacola natalina para cada associado no final do ano.

A seguir, apresentam-se os dados e informações coletadas por meio de pesquisas e entrevistas a uma dirigente e uma associada da COOTRAVIPA, bem como a uma dirigente da FETRABALHO – Federação das Cooperativas de Trabalho do RS e da aplicação pessoal de questionários a um grupo de associados.

4.2 PRINCIPAIS RESULTADOS

Para a realização deste estudo de caso, foram entrevistados dois dirigentes da COOTRAVIPA e da FETRABALHO – Federação das Cooperativas de Trabalho do RS e aplicados questionários aos associados ativos.

A aplicação dos questionários aconteceu de forma presencial – em função da baixa escolaridade dos entrevistados – durante a participação em eventos organizados pela cooperativa: momento em que os sócios são dispensados do trabalho para realizarem uma etapa de aprendizagem profissional.

A presente análise está estruturada em três partes, de acordo com o estabelecimento dos objetivos específicos propostos no escopo do trabalho. Inicialmente, é apresentado o perfil dos associados entrevistados e suas experiências de trabalho anterior. Após, com base na aplicação de questionários e entrevistas, identificam-se os motivos que levaram os indivíduos a associarem-se à COOTRAVIPA, e, por fim, é analisado o que a cooperativa representa para seus associados em termos de inserção profissional.

4.2.1 Perfil do associado e experiência profissional

Este tópico apresenta o perfil pessoal e profissional de um grupo de 250 associados, não representando a totalidade dos membros da COOTRAVIPA.

Sexo

Dentre os entrevistados, 61,60% são do sexo masculino (154); enquanto que 38,40% são do sexo feminino (96).

Idade

Faixa Etária/Anos	Entrevistados	(%)
até 17	0	0,00%
18 a 24	24	9,60%
25 a 45	133	53,20%
46 a 64	83	33,20%
acima de 65	10	4,00%
Total	250	100,00%

Tabela 1 – Faixa etária dos Associados

Fonte: Coleta de Dados

Observa-se que mais de 50% dos associados entrevistados possuem entre 25 a 45 anos de idade; contudo, 37% estão com 46 anos ou mais, confirmando a tendência de exclusão do mercado formal de profissionais considerados idosos, com idade próxima dos 40 anos (ANTUNES, 2005).

Além disso, segundo o IBGE, pessoas economicamente ativas, que possuem entre 18 até 49 anos, representam 84% da população desocupada e que procura uma oportunidade de trabalho (IBGE, 2010)¹.

Escolaridade

Escolaridade	Entrevistados	(%)
Sem Escolaridade	34	13,60%
1º Grau Incompleto	137	54,80%
1º Grau Completo	28	11,20%
2º Grau Incompleto	27	10,80%
2º Grau Completo	18	7,20%
Superior Incompleto	3	1,20%
Superior Completo	3	1,20%
Total	250	100,00%

Tabela 2 – Escolaridade dos Associados

Fonte: Coleta de Dados

Constata-se que a escolaridade dos entrevistados é muito baixa, já que mais de 68% deles possui primeiro grau incompleto ou não possui escolaridade. Aqui é importante ressaltar que os entrevistados que disseram não possuir escolaridade sabem apenas ler e escrever, não tendo cursado formalmente uma instituição de ensino.

Cabe destacar que a Região Metropolitana de Porto Alegre (município de Porto Alegre e da Região Metropolitana) possui em torno de 1.940.000 pessoas economicamente ativas; destas, 94.000 encontram-se desocupadas (IBGE, 2010). A Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE, realizada em Julho de 2010, na Região

¹ A Pesquisa completa encontra-se disponível no site do IBGE – Pesquisa Mensal de Emprego, Julho 2010 e o Fluxograma, utilizado como referência para as informações mencionadas, encontra-se no ANEXO F.

Metropolitana de Porto Alegre, mostrou que o avanço do desemprego se concentrou mais nas pessoas com escolaridade incompleta.

A taxa do desemprego na população que não possui escolaridade até as que possuem ensino médio incompleto é de 55%². Conforme Pochmann (2001) são grandes as exigências apresentadas para o ingresso e permanência no mercado de trabalho, o que pode resultar em uma exclusão para pessoas que não possuam uma escolaridade completa, e que procuram por alternativas para inserção no mercado.

Residência

Residência	Entrevistados	(%)
Zona Sul	120	48,00%
Zona Norte	25	10,00%
Zona Leste	21	8,40%
Zona Oeste	3	1,20%
Região Metropolitana	48	19,20%
Arquipélago	33	13,20%
Total	250	100,00%

Tabela 3 – Residência dos Associados

Fonte: Coleta de Dados

Observa-se que grande parte dos entrevistados (48%) são moradores da Zona Sul, bairro em que se originou a COOTRAVIPA. Entretanto, percebe-se que a oportunidade de trabalho oferecida pela cooperativa atende a moradores de outros bairros de Porto Alegre, inclusive da Região Metropolitana.

Cabe destacar que a Cooperativa possui um ônibus para transportar os trabalhadores quando o local da atividade é muito distante de suas residências, facilitando o deslocamento e auxiliando na redução de gastos com transporte que são custeados com a sua retirada mensal.

Estado Civil

Os números são muito próximos. Entre os entrevistados, 114 são casados (48%) e 136 são solteiros (54%). Cabe salientar que na aplicação do questionário piloto constatou-se que os entrevistados consideravam como casados as pessoas

² O Fluxograma completo, utilizado como referência para as informações mencionadas, encontra-se no ANEXO F.

que possuíam um companheiro. Diante desta situação, optou-se por não colocar no questionário outras opções relacionadas ao estado civil, como por exemplo, separado e viúvo.

Filhos

Nº de Filhos	Entrevistados	(%)
1	28	15,64%
2	51	28,49%
3	41	22,91%
4	30	16,76%
5	12	6,70%
Acima de 5	17	9,50%
Total	179	100,00%

Tabela 4 – Número de filhos dos Associados

Fonte: Coleta de Dados

Este levantamento demonstra que 179 entrevistados (72%) possuem filhos, independentemente do seu estado civil. Observa-se que mais de 55% dos entrevistados possui três filhos ou mais. Segundo o IBGE, mulheres mais escolarizadas possuem menos filhos, não sendo esse o perfil das associadas da cooperativa (IBGE, 2004)

Experiência anterior à COOTRAVIPA (carteira assinada)

Atividade	Entrevistados	(%)
Limpeza e Conservação Urbana	17	6,80%
Preparo de Alimentos nas Escolas	10	4,00%
Serviços Gerais	106	42,40%
Serviços Profissionais	41	16,40%
Limpeza e Manutenção de Prédios e Domicílios	8	3,20%
Produção de Embalagens e Vassouras	1	0,40%
Outras Atividades	67	26,80%
Total	250	100,00%

Tabela 5 – Experiência de trabalho com carteira assinada

Fonte: Coleta de dados

Percebe-se que 53% dos entrevistados (133) possuíam experiência de trabalho anterior com carteira assinada e 47% não possuíam (117). É interessante observar que, entre os entrevistados que possuíam experiência de trabalho registrada, 58,80% trabalhavam com serviços gerais e profissionais (comércio, indústria ou prestação de serviços) e mais de 26% possuíam outras ocupações, tais como: bancário (3), doméstica (6), babá (4), açougue (4), motorista (2).

Ao longo do trabalho de pesquisa, foram encontrados profissionais como bancários que trabalharam por mais de 18 anos em uma instituição financeira e que hoje estão trabalhando na varrição de ruas de Porto Alegre ou como pedreiros de boca de lobo.

Por limitações estabelecidas na metodologia de pesquisa, não se obteve elementos suficientes para identificar o histórico de vida deste profissional que o levou a procurar a cooperativa como forma para manter-se no mercado de trabalho.

4.2.2 Acesso à Oportunidade de Trabalho Oferecida pela COOTRAVIPA

A COOTRAVIPA não possui empregados, somente associados e o seu ingresso e adesão ocorrem de forma voluntária, sem discriminação social, racial, política, religiosa ou de gênero, conforme o princípio cooperativista nº 1 (IRION, 1997).

Segundo a coordenadora da COOTRAVIPA, “o futuro associado vai à sede, a procura de um posto de trabalho, geralmente encaminhado por outro associado ou associação de moradores”. São conduzidos para uma frente de trabalho que se encaixe com seu perfil profissional ou na sua capacidade de realização.

Forma de Ingresso na Cooperativa

Observa-se que 98% dos entrevistados (246) informaram que ingressaram na cooperativa de trabalho por indicação de amigos, conhecidos ou vizinhos que são sócios ou possuíam familiares sócios.

O comentário do entrevistado nº 136 reforça uma característica marcante da COOTRAVIPA de oferecer trabalho e renda para qualquer tipo de pessoa, com ou

sem instrução, com ou sem experiência de trabalho, independente de seus antecedentes pessoais.

eu estou há 13 anos na COOTRAVIPA, visto a camisa, adoro trabalhar, foi meu primeiro trabalho e espero que seja o último, não pretendo sair. A cooperativa dá chance de trabalho para ex-presidiários, pessoas idosas, portadores de HIV, drogados.

A COOTRAVIPA possui convênio com instituições públicas e privadas para encaminhamento e inclusão de pessoas em cumprimento de liberdade; entretanto, apenas um associado informou que foi indicado pelo Presídio Central.

Este detalhe pode significar que os próprios indivíduos se discriminam em função de sua característica social e de seus antecedentes pessoais. Segundo Souza (2009, p. 247), “em sua leitura fantasiada do mundo, sua vontade pessoal predomina sobre as condições sociais de sua classe”.

Motivos destacados pelos sócios para o ingresso

Motivação	Entrevistados	(%)	Tempo Desempregado	Entrevistados	(%)
Primeiro Trabalho	49	19,60%	Menos de 6 meses	3	3,49%
Desempregado por Longo Período	86	34,40%	6 meses a 1 ano	30	34,88%
Idade	63	25,20%	Mais de 1 ano até 3 anos	27	31,40%
Sem Qualificação	46	18,40%	Mais de 3 anos até 5 anos	20	23,26%
Outros	6	2,40%	Mais de 5 anos	6	6,98%
Total	250	100,00%	Total	86	100,00%

Tabela 6 – Motivos destacados pelos sócios para ingresso na cooperativa

Fonte: Coleta de Dados

Constata-se que 34,40% dos entrevistados procuraram a COOTRAVIPA por ficarem por um longo período desempregados, sendo que 30% destas pessoas ficaram sem trabalho por mais de três anos. Esses dados reforçam o papel das cooperativas de trabalho, como uma opção que os indivíduos encontram para a busca de inserção na economia por conta-própria e sem carteira assinada, garantindo a sobrevivência de um grande número de trabalhadores.

Segundo a dirigente da COOTRAVIPA, a cooperativa estabeleceu como missão oportunizar o acesso ao trabalho e renda àqueles que não se enquadram no perfil do mercado, buscando, através da cooperação, frentes de trabalho que se encaixem nas capacidades de seus associados, atendendo as mais diversas camadas sociais; portanto, a busca de novos contratos de trabalho, melhores e mais vantajosos é um desafio constante para a cooperativa.

Na opinião da vice-presidente da FETRABALHO, as cooperativas de trabalho são uma saída para parte da população que se encontra fora do mercado formal de trabalho ou por não possuir o perfil desejado pelo mercado ou por não encontrarem outra colocação.

Se juntam com outras pessoas com um objetivo comum e formam uma sociedade cooperativa para suprir a finalidade de atividade econômica, promovendo uma gestão coletiva (autogestão), oportunizando assim trabalho e geração de renda para si e para os outros. (...) fazendo assim a relação entre um trabalho terceirizado sem subordinação, inserindo-se no mercado de trabalho através da sua empresa cooperativa. A relação estabelecida é constitucional o direito ao trabalho, organizando-se para defender o seu direito básico de ter qualidade de vida e sustentabilidade percebendo que temos que sair da individualidade e nos vemos como um coletivo e respeitarmos as nossas diferenças.

Trabalho Realizado na COOTRAVIPA

Trabalho Realizado	Entrevistados	(%)
Limpeza e Conservação Urbana	156	62,40%
Preparo de Alimentos nas Escolas	9	3,60%
Serviços Gerais	43	17,20%
Serviços Profissionais	33	13,20%
Limpeza e Manutenção de Prédios e Domicílios	1	0,40%
Produção de Embalagens e Vassouras	4	1,60%
Outras Atividades	4	1,60%
Total	250	100,00%

Tabela 8 – Trabalho realizado na COOTRAVIPA

Fonte: Coleta de Dados

Evidencia-se que o maior contingente de trabalhadores autônomos da COOTRAVIPA atua nos serviços de limpeza e conservação urbana (62,40%) - varrição, coleta seletiva, pintura de meio fio, capina, limpeza e pintura de viadutos e limpeza de monumentos públicos. Segundo dados da COOTRAVIPA, constantes no Balanço Social de 2008, 74% dos associados trabalham nestes contratos. Dentre os quatro associados, que representam 1,6% dos entrevistados que trabalham em outras atividades, encontram-se a secretária da presidência, que atua em atividades administrativas e os motoristas do ônibus da COOTRAVIPA, que transportam os associados para seu local de trabalho.

Segundo o IBGE, os setores de serviços prestados às empresas apresentaram um ganho médio mensal (5,8%) e anual (6,6%). Dentre as funções que compõem esse agrupamento de atividades, encontram-se os serviços de limpeza urbana e serviços pessoais (IBGE, 2010).

Direitos e Deveres do Associado

Participação nas Decisões	Entrevistados (%)		Diretos e Deveres	Entrevistados (%)		Direito à Voto	Entrevistados (%)	
	Entrevistados	(%)		Entrevistados	(%)		Entrevistados	(%)
Sim	178	71,20%	Sim	246	98,40%	Sim	250	100,00%
Não	72	28,80%	Não	4	1,60%	Não	0	0,00%
Total	250	100,00%	Total	250	100,00%	Total	250	100,00%

Tabela 9 – Direitos e Deveres dos Associados

Fonte: Coleta de Dados

Observa-se que 178 entrevistados (71,20%) afirmaram participar ativamente das decisões da COOTRAVIPA, que ocorre por meio das assembleias de associados; os demais associados (72) afirmam que ainda não participaram por possuírem pouco tempo como sócios (menos de seis meses até um ano) e as assembleias ocorrem uma vez por ano.

Todo associado é convocado e incentivado a participar das assembleias da cooperativa, momento em que são discutidos assuntos de interesse de todos, prestação de contas e assuntos considerados emergenciais. Segundo a dirigente da cooperativa, a participação se dá num percentual médio de 80% de presença e os

associados recebem informações prévias sobre os assuntos que serão abordados e que devem ser decididos ao longo da reunião.

Constata-se que os entrevistados conhecem os seus direitos e deveres como associados (98%). Os respondentes que apresentaram desconhecimento sobre esta situação entraram recentemente na cooperativa, possuindo menos de um mês como associado e, no momento da entrevista, estavam participando do Curso Básico de Cooperativismo, oferecido pela COOTRAVIPA.

Todos os entrevistados disseram que tem o direito de votar e de serem votados. Além disso, participar de todas as decisões da cooperativa, defendendo suas ideias, está entre os direitos e deveres dos cooperados (IRION, 1997). Cabe destacar que, ao associar-se, o indivíduo passa por um curso de Educação Cooperativa, em que recebe esclarecimentos sobre os princípios cooperativistas, bem como sobre seus direitos e deveres como associado, atendendo ao 5º Princípio Cooperativista: educação, treinamento e informação.

Supervisão

Supervisão	Entrevistados	(%)	Supervisor	Entrevistados	(%)
Sim	250	100,00%	Membro da Cooperativa	210	84,00%
Não	0	0,00%	Empresa Contratante	40	16,00%
Total	250	100,00%	Total	250	100,00%

Tabela 10 – Trabalho Supervisionado

Fonte: Coleta de Dados

Constata-se que 100% dos participantes declararam que seu trabalho é supervisionado. A diferença básica entre as cooperativas de trabalho e as organizações mercantis é a gestão democrática, a auto-gestão e a posse dos meios de produção (VEIGA, 2001). Observa-se que 84% dos supervisores são membros da cooperativa, reforçando o comprometimento pessoal de cada associado com a qualidade na execução dos serviços na busca permanente pela satisfação do cliente.

4.2.3 Papel da COOTRAVIPA na inserção do associado no mercado de trabalho

A COOTRAVIPA é uma cooperativa de trabalho formada por um grupo de pessoas marginalizadas e desfavorecidas socialmente, “mas acreditamos que ao regatar a dignidade pessoal e a inserção social por meio de trabalho, desempenhamos um papel importante no desenvolvimento da sociedade que fazemos parte”, comenta a coordenadora da cooperativa.

Tempo de Sociedade

Tempo de Sociedade	Entrevistados	(%)
Menos de 6 meses	45	18,00%
6 meses a 1 ano	27	10,80%
Mais de 1 ano até 3 anos	51	20,40%
Mais de 3 anos até 5 anos	16	6,40%
Mais de 5 anos até 10 anos	54	21,60%
Mais de 10 até 15 anos	29	11,60%
Acima de 15 anos	28	11,20%
Total	250	100,00%

Tabela 11 – Tempo de sociedade

Fonte: Coleta de Dados

A partir de informações deste gráfico, observa-se a existência de uma estabilidade entre os associados, já que mais de 44% dos trabalhadores ativos permanecem na COOTRAVIPA. Desses, 28 entrevistados (11%) possuem mais de 15 anos de trabalho junto à cooperativa (variando entre 19 a 26 anos como associados).

Varia de acordo com o interesse deles e com valor da retirada, temos sócios que permanecem há 26 anos e os que ingressam no momento”. (dirigente da COOTRAVIPA, ao responder sobre o tempo que os associados mantêm-se na cooperativa)

Trabalho Remunerado com Carteira Assinada

Trabalho com Carteira Assinada	Entrevistados	(%)
Sim	70	28,00%
Não	180	72,00%
Total	250	100,00%

Tabela 12 – Trabalho remunerado com carteira assinada

Fonte: Coleta de Dados

Esta questão, que envolvia emprego formal com carteira assinada, retrata a condição dos associados em manter-se no mercado profissional sem estarem trabalhando na COOTRAVIPA. Percebe-se que 180 entrevistados (72%) disseram que não conseguiriam trabalho com carteira assinada. Observa-se, entretanto, que grande parte dos associados possuía experiência em outras áreas (53%) antes de ingressar na cooperativa.

Os principais motivos assinalados pelos respondentes foram: idade (52), sem experiência em carteira (45), pouca escolaridade (42), sem experiência em outra área (22), ficha criminal - preso (10), idade de alistamento militar (4), entre outros motivos, como relata o entrevistado nº 120: “sem qualificação, pouco estudo, né? Dificulta o ingresso no mercado de trabalho”.

Em relação aos associados que afirmaram conseguir emprego com carteira assinada, destaca-se o comentário de um cooperado: “tenho duas propostas de trabalho, sou serralheiro de profissão, mas prefiro a estabilidade da COOTRAVIPA, não tenho patrão, faço o meu horário sem problema” (entrevistado nº 157).

Outro entrevistado (nº 102) afirmou possuir um convite para retornar ao trabalho na empresa anterior – ele é mecânico – só que a empresa fica em São Paulo e ele não quer deixar para trás sua casa e família.

Na opinião da dirigente da COOTRAVIPA, a comunidade enxerga a cooperativa como uma oportunidade de trabalho para as pessoas menos qualificadas e que não se enquadram no perfil do mercado formal e que os associados que se encontram trabalhando estão satisfeitos com os resultados alcançados. “Muitas vezes é a única oportunidade que o mesmo tem para inserir-se

no mercado de trabalho, garantindo assim sua independência financeira”, destaca a coordenadora da COOTRAVIPA.

Retirada Mensal		
Retirada Mensal	Entrevistados	(%)
Até 1/2 Salário Mínimo	0	0,00%
Mais de 1/2 até 1 Salário Mínimo	131	52,40%
Acima de 1 até 3 Salários Mínimos	107	42,80%
Acima de 3 até 5 Salários Mínimos	10	4,00%
Acima de 5 até 10 Salários Mínimos	0	0,00%
Acima de 10 Salários Mínimos	0	0,00%
Não Declarado	2	0,80%
Total	250	100,00%

Tabela 13 – Retirada mensal

Fonte: Coleta de Dados

Inicialmente, a questão referia-se à renda mensal recebida pelos sócios; entretanto, durante a aplicação do questionário piloto em 30 associados, vários dos entrevistados afirmaram não possuir renda mensal e sim retirada mensal, pois todos são trabalhadores autônomos e donos do seu próprio negócio.

O valor informado pelo entrevistado reflete apenas valores líquidos, já descontados o INSS (11%) e o valor da quota-parte³ para os que ainda não quitaram a obrigação com a cooperativa. O valor pago pelo uniforme também é descontado para os novos associados, entre outros benefícios que a COOTRAVIPA oferece, mas com uma contrapartida do associado.

Após essa contextualização, percebe-se que a média da retirada mensal, por associado, varia em sua maioria entre meio até três salários mínimos (95%) e que existem associados que ganham acima de três até cinco salários mínimos (4%). Neste caso, estão incluídos os profissionais que trabalham em dois contratos, uma das possibilidades de aumento de renda dentro da cooperativa.

³ Quota-parte é o valor do capital social que o cooperado assume no momento da sociedade. No caso da COOTRAVIPA o valor é dividido em 24 parcelas iguais de R\$ 48,00.

Cursos Oferecidos pela COOTRAVIPA

Conhece os Cursos Oferecidos	Entrevistados	(%)	Participa	Entrevistados	(%)	Participação em 2010	Entrevistados	(%)
Sim	227	90,80%	Sim	190	76,00%	Até 1 Curso	149	78,42%
Não	23	9,20%	Não	60	24,00%	Mais de 1 até 5 cursos	35	18,42%
						Mais de 5 até 10 cursos	6	3,16%
Total	250	100,00%	Total	250	100,00%	Mais de 10 cursos	0	0%
						Total	190	100,00%

Tabela 14 – Cursos oferecidos pela COOTRAVIPA

Fonte: Coleta de Dados

Benefícios Percebidos pelos Entrevistados em Relação à participação em Cursos Promovidos pela COOTRAVIPA

Dentro da Cooperativa	Entrevistados	(%)	Inserção no Mercado de Trabalho	Entrevistados	(%)
Sim	190	100,00%	Sim	188	98,95%
Não	0	0,00%	Não	2	1,05%
Total	190	100,00%	Total	190	100,00%

Gráfico 15 – Benefícios percebidos pelos entrevistados em relação à participação em cursos promovidos pela COOTRAVIPA

Fonte: Coleta de Dados

Embora 91% dos associados possuam conhecimento sobre os cursos profissionalizantes oferecidos pela COOTRAVIPA, apenas 76% dos entrevistados participam. Dentre estes, 100% afirmam que os cursos os auxiliam em seu trabalho

na cooperativa e 99% declaram que os cursos podem auxiliar em uma recolocação melhor no mercado de trabalho.

Os associados participaram no mínimo de um curso em 2010 (78%) e 18% deles participaram de mais de um até cinco cursos neste ano. Segundo a dirigente da cooperativa, essa é uma das preocupações principais da COOTRAVIPA: oferecer aos seus associados uma qualificação profissional, valorizando o cooperado como sujeito que faz parte da história da cooperativa e conscientizando-o de seu papel fundamental como principal agente transformador da sociedade.

Na opinião dela, a COOTRAVIPA acredita muito na qualificação profissional de seu associado como fator condicionante para a realização de um trabalho com qualidade, garantindo a satisfação de seus clientes, gerando um resultado positivo para todos. Ao associar-se, o indivíduo passa por um curso de Educação Cooperativa, onde recebe esclarecimentos sobre os princípios cooperativistas, bem como sobre seus direitos e deveres como associado.

Após três meses de sociedade, se houver interesse por parte do cooperado, ele pode participar de outros cursos de capacitação oferecidos pela COOTRAVIPA, como, por exemplo, cursos de gestão, de empreendedorismo, de liderança. Cabe salientar que os cursos são oferecidos gratuitamente para seus associados.

(...) são eles que executam os contratos de trabalho, tendo que demonstrar sua qualidade total e comprometimento para satisfazer os clientes, só permanecendo no mercado de trabalho quem tem competência.

(...) quanto maior a qualificação maior será o seu ganho.

Nossas metas são é conseguirmos profissionalizar todos os associados, conseguindo assim uma melhora na retirada e conseqüentemente na sua qualidade de vida.

Ao ser questionada sobre o efetivo papel da COOTRAVIPA na inclusão profissional no mercado de trabalho e na geração de renda, a dirigente da cooperativa acredita na força dessa inclusão social e profissional: “sabemos que estamos inseridos nos 7 princípios do cooperativismo, garantindo através do trabalho que as pessoas que estejam excluídas na sociedade econômica e social tornando-se agentes de sua própria mudança.”

Além disso, ela reforça que a cooperativa realizou muito mais do que o proposto no princípio da organização da cooperativa, “por este motivo estamos no mercado há 26 anos”.

Segundo a vice-presidente da FETRABALHO, as cooperativas de trabalho cumprem seu papel social na inserção de trabalhadores no mercado de trabalho, já que em sua essência devem proporcionar ao seu associado um padrão de vida digno.

(...) entre as cooperativas de trabalho temos cooperados que não apresentam um perfil profissional que seria absorvido no mercado de trabalho, mas que dentro das cooperativas conseguem a sua inserção, e ao mesmo tempo desenvolvem através do trabalho a sua crescente qualificação. O papel social de uma cooperativa é de não haver discriminação, e procurar observando as diferenças incluir seus cooperados para terem trabalho, observando as suas limitações e dificuldades e ao mesmo tempo tratar todos como iguais.

Durante a realização das entrevistas com o grupo de associados, a pesquisadora percebeu a necessidade de adicionar uma pergunta aberta em seu instrumento de pesquisa, como forma de criar um espaço para que os associados pudessem relatar um pouco sobre suas experiências na COOTRAVIPA. Isso ocorreu durante a aplicação dos questionários nos 100 primeiros entrevistados, em função de que vários deles manifestaram sua opinião, permitindo que a entrevistadora conhecesse alguns detalhes em profundidade. Cabe salientar que o trabalho de entrevista já estava em andamento, portanto, os 100 associados que já haviam respondido ao questionário não foram questionados novamente.

A questão referia-se às vantagens e desvantagens no trabalho cooperativo. De forma geral, a maioria dos entrevistados apontou como vantagens no trabalho cooperativo ser autônomo, possuir renda e trabalho. Reforça-se neste momento a importância do papel da COOTRAVIPA na inserção de indivíduos no mercado de trabalho, oferecendo uma colocação profissional para indivíduos socialmente excluídos.

A pessoa estando sócia encontra algumas vantagens como afastar-se e retornar mais tarde, direito à voto e opinar nas decisões (Entrevistado nº 106)

Tenho trabalho e renda, sinto-me bem na cooperativa, somos uma família, uns ajudam os outros. (Entrevistado nº127)

Sou autônomo, dono, participo das decisões e do lucro (Entrevistado nº 145)

Com a idade avançada e falta de escolaridade não conseguiria trabalhar (Entrevistado nº 180)

Não exige estudo, tenho trabalho e renda (Entrevistado nº 193)

Tem sempre trabalho. Não estou parada em casa (Entrevistada nº 215)

Tenho trabalho e renda, enquanto trabalhei com carteira assinada _ empregada doméstica – não conseguia adquirir coisas para mim e para minha família (Entrevistada nº 227)

Todos podem optar pela melhora da prestação de serviços do grupo, eu não trabalho sozinho, sou um grupo, dou o melhor de mim para meu colega ser reconhecido (Entrevistado nº 235)

Não ter patrão, liberdade de trabalho e horário, sou dono do meu negócio (Entrevistado nº 240)

Remuneração maior por ser sócio, o cooperativismo abriu novos horizontes (Entrevistado nº 247)

Receber mensalmente em data certa (Entrevistado nº 250)

Em relação às desvantagens no trabalho cooperativado, poucos entrevistados manifestaram-se; entretanto, destacamos alguns comentários apresentados:

As dificuldades eu Luis supero no dia a dia com os associados e meus líderes (Entrevistado nº 155)

Não chega a ser dificuldade, mas temos que saber nos relacionarmos com os sócios e a cada dia conhecemos um pouco mais de cada um com quem trabalhamos (Entrevistado nº 177)

Não sei o que dizer (Entrevistado nº 200)

De forma geral, as respostas obtidas por meio da questão aberta complementaram as respostas das questões fechadas, aplicadas aos associados e as respostas às entrevistas, realizadas com os dirigentes da COOTRAVIPA e da FETRABALHO, colaborando no entendimento sobre o papel exercido pela cooperativa junto aos seus associados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças ocorridas entre os séculos XX e XXI na economia mundial trouxeram a reorganização da produção, a revolução tecnológica e o desemprego. Essas transformações ocorridas na organização do processo de trabalho envolveram também a distribuição e a prestação de serviços e desencadearam toda uma revisão em torno do próprio trabalho e suas relações, como o aumento das exigências para o ingresso e permanência neste mercado, contribuindo para o desemprego ou mesmo pobreza e exclusão social.

Os indivíduos que não possuem ou não se enquadram no perfil de mercado de trabalho necessitam criar oportunidades profissionais para garantir uma renda mínima. Diante disso, o tema escolhido para realização da pesquisa refere-se às cooperativas de trabalho como uma alternativa para inserção no mercado profissional. Possui a finalidade de avaliar se os indivíduos procuram nas cooperativas de trabalho, em especial na COOTRAVIPA, uma alternativa para manter-se no mercado de trabalho, garantindo a sua sobrevivência.

Assim, o questionamento proposto para o trabalho foi: **De que forma as cooperativas de trabalho, em especial a COOTRAVIPA, contribuem para a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho?**

A pesquisa realizada teve por objetivo principal analisar a contribuição da COOTRAVIPA na inserção de trabalhadores no mercado profissional, verificando o perfil do associado e suas experiências anteriores de trabalho bem como sua relação de trabalho com a cooperativa. A análise apresentada refere-se a um período específico, buscando retratar a situação da cooperativa e dos seus entrevistados naquele momento.

Diante das informações coletadas pode-se destacar que os associados possuem experiência de trabalho anterior com carteira assinada, entretanto, em função de fatores como idade ou pouca escolaridade, os cooperados acreditam não conseguirem inserir-se novamente no mercado profissional, por isso, a grande maioria dos entrevistados permanece na cooperativa por mais de cinco anos. Além disso, constata-se que os entrevistados procuraram a cooperativa como alternativa de trabalho por ficarem um longo período desempregados (acima de três anos).

Diante dos resultados alcançados, evidencia-se que esta tradicional cooperativa de trabalho de Porto Alegre oportuniza postos de trabalho para centenas de pessoas que de outra forma ficariam afastadas do mercado profissional. O estudo evidencia ainda a fundamental contribuição das cooperativas de trabalho no processo de inserção profissional de indivíduos que não possuem ou não se enquadram no perfil de mercado de trabalho, reforçando, dessa forma, o papel das cooperativas de trabalho, como uma opção que os indivíduos encontram na busca de inserção na economia por conta-própria e sem carteira assinada, garantindo desta forma a sobrevivência de um grande número de trabalhadores.

As cooperativas de trabalho unem pessoas ligadas a uma determinada ocupação profissional com objetivos sociais e econômicos em comum, portanto, acredita-se que essas cooperativas possuem um imenso espaço para crescer. Ao organizar o trabalho por meio do sistema cooperativado, geram-se novos postos de trabalho para seus associados, além de absorver a massa de desempregados e profissionais dispersos no mercado informal de trabalho, melhorando a remuneração e as condições de trabalho de forma autônoma.

Neste sentido, a partir da análise da realidade presente na COOTRAVIPA percebe-se que a cooperativa de trabalho pode ser uma alternativa para inserção de profissionais no mercado de trabalho, resgatando a dignidade pessoal com o auxílio na inserção social por meio de trabalho.

Entre as limitações encontradas para a realização desta pesquisa é possível destacar:

Amostra:

- Baixa escolaridade dos respondentes, dificultando a aplicação de questionário em um número maior de entrevistados, visto que aplicação foi individual e presencial.
- Pouca disponibilidade de tempo, em função de compromissos pessoais e profissionais, para aplicação de questionários aos associados e entrevistas aos dirigentes e membros da cooperativa.

Referencial Teórico:

- Dificuldade em localizar material confiável que contextualizasse o cooperativismo, em especial as cooperativas de trabalho.

Embora o desafio do presente estudo tenha alcançado seus objetivos, o assunto não se esgota. A Ocergs – Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul - possui 163 cooperativas de trabalho registradas (Julho, 2010), absorvendo 987 empregados e 30.848 associados. Portanto, sugere-se para futuras pesquisas com este tema e ampliação do número de cooperativas estudadas, com a finalidade de contribuir com a construção de referencial teórico na área do cooperativismo de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo Luís Coltro. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho & Autonomia**. 2. ed. São Paulo: Vozes, 2000.

CHAHAD, José Paulo Zeetano; FILHO, Naércio A. Menezes (org.). **Mercado de Trabalho no Brasil**: Salário, Emprego, Desemprego numa era de grandes mudanças, São Paulo: LTR, 2003.

CHAHAD, José Paulo Zeetano; PICCHETTI, Paulo (org.). **Mercado de Trabalho no Brasil**: Padrões de Comportamento e Transformações Institucionais, São Paulo: LTR, 2002.

CRÚZIO, Helnon de Oliveira. **Como Organizar e Administrar uma Cooperativa**: Uma Alternativa para o Desemprego. 2 ed. Rio de Janeiro: FGC, 2001.

FRANTZ, Walter. **Cooperativismo**: reflexões e apontamentos sobre o cooperativismo. Série 08. Ijuí: Unijuí/RS, 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GAWLAK, Albino; RATZKE, Fabiano. **Cooperativismo primeiras lições**. 2.ed. Brasília: SESCOOP, 2007

HOLYOAKE, George Jacob. **Os 28 tecelões de Rochadele**. 5. ed. Porto Alegre: WS, 2001

IBASE/SEBRAE. **Informalidade e Cidadania**. Empreendimentos Informais no Rio de Janeiro. Rio de Janeiro:IBASE/SEBRAE, 1997.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. Tradução de Daniel Grassi. 3a ed. PortoAlegre: Bookman, 2005.

IRION, J. E. **Cooperativismo e Economia Social**. São Paulo: STS, 1997

ISAQUE Fonseca, Sandra Veiga, **Cooperativismo**: uma revolução pacífica em ação. Rio de Janeiro DP&U, 2001

LIMBERGER, Emiliano. **Cooperativa**: Empresa Socializante. Porto Alegre: Imprensa Livre, 1996.

PERIUS, Vergílio Frederico. Parecer: **Cooperativas de trabalho**. Porto Alegre: SESCOOP, 2009.

PERIUS, Vergílio Frederico. **Cooperativas de trabalho**: Manual de Organização. 2.ed. Porto Alegre: Unisinos, 1999.

PERIUS, Vergílio. **Cooperativismo e lei**. São Leopoldo: UNISINOS, 2001.

PESQUISA MENSAL DE EMPREGO, Julho 2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1696

PICCININI, Valmiria Carolina. **Cooperativas de Trabalho**: Forma de Autogestão Flexibilização precarizada?. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD. ENANPAD 2003. **Anais**. Atibaia: ANPAD, 2003.

POCHMANN, Marcio. **O Trabalho sob Fogo Cruzado**. 3.ed. São Paulo: Contexto, 2002.

POCHMANN, Marcio. **O Emprego na Globalização**. São Paulo: Bom Tempo, 2001.

QUEIROZ, C. A. R. S. **Manual de Cooperativas de Serviços e Trabalho**. 6.ed. São Paulo: STS, 2000.

SOUZA, Jessé. **A Ralé Brasileira**: Quem é e como vive. Belo Horizonte: UFMG, 2009.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VERRI, L. B. **Desenvolvendo as cooperativas Comunitárias de Trabalho**. São Paulo: Abraacoop, 2001.

ANEXOS

ANEXO A – QUESTIONÁRIO ASSOCIADO COOTRAVIPA**DATA DA ENTREVISTA:****NOME COMPLETO:**

1. **SEXO:** Masculino Feminino
2. **IDADE:**
 14 até 17 anos
 18 até 24 anos
 25 até 45 anos
 46 até 64 anos
 acima de 65 anos
3. **INSTRUÇÃO:**
 Sem escolaridade
 1º Grau Incompleto – 1ª a 8ª série - não concluído
 1º Grau Completo - 1ª a 8ª série - concluído
 2º Grau Incompleto – 1ª a 3ª série – não concluído
 2º Grau Completo - 1ª a 3ª série - concluído
 Superior Incompleto – Qual o curso? Qual o semestre?
 Superior Completo – Qual o curso?
4. **CASADO:** Sim Não
5. **FILHOS:** Sim Não
6. **QUANTOS:**
 1 4
 2 5
 3 Acima de 5
7. **RESIDÊNCIA/BAIRRO ONDE MORA?**
 Zona Sul
 Zona Norte
 Zona Leste
 Zona Oeste
 Região Metropolitana
8. **QUANTO TEMPO VOCÊ É SÓCIO DA COOTRAVIPA?**
 Menos de 6 meses Mais de 5 anos até 10 anos
 De 6 meses a 1 ano Mais de 10 anos até 15 anos
 Mais de 1 ano até 3 anos Mais de 15 anos
 Mais de 3 anos até 5 anos
9. **POSSUI EXPERIÊNCIA DE TRABALHO ANTERIOR? (carteira assinada)**
 Sim Não

10. QUAL A ÁREA?

- Serviços de Limpeza e Conservação Urbana
 - Preparo de Alimentos em Escolas
 - Serviços Gerais
 - Serviços Profissionais
 - Limpeza e Manutenção de Prédios e Domicílios
 - Produção de Embalagens Plásticas e Vassouras
 - Outras atividades. Qual?
-

11. COMO VOCÊ FICOU SABENDO DA COOPERATIVA?

- Indicação de sócios Madre Peletier
 - GAPPA – Grupo de Apoio e Prevenção à AIDS Cais Mental
 - FASC – Fundação de Assistencial Social e Comunitária Albergues
 - Casa Viva Maria Conselhos Tutelares
 - COPA – Centro de Orientação e Preparação para o Trabalho
 - Outros meios:
-

12. QUAIS OS MOTIVOS QUE O LEVARAM A ASSOCIAR-SE À COOTRAVIPA?

- Primeiro trabalho
 - Desempregado por longo período
 - Idade
 - Sem qualificação
 - Outro motivo:
-

13. QUANTO TEMPO VOCÊ FICOU DESEMPREGADO ANTES DE ENTRAR NA COOTRAVIAPA?

- Menos de 6 meses Mais de 3 anos até 5 anos
- De 6 meses a 1 ano Mais de 5 anos
- Mais de 1 ano até 3 anos

14. QUAL O TRABALHO QUE VOCÊ REALIZA NA COOTRAVIPA?

- Serviços de Limpeza e Conservação Urbana
 - Preparo de Alimentos em Escolas
 - Serviços Gerais
 - Serviços Profissionais
 - Limpeza e Manutenção de Prédios e Domicílios
 - Produção de Embalagens Plásticas e Vassouras
 - Outras atividades. Qual?
-

15. SE VOCÊ NÃO ESTIVESSE TRABALHANDO NA COOTRAVIPA CONSEGUIRIA UM EMPREGO COM FACILIDADE? (carteira assinada)

Sim

Não Porquê?

16. VOCÊ PARTICIPA DAS DECISÕES DA COOTRAVIPA? (ASSEMBLÉIA DE ASSOCIADOS)

Sim

Não

17. VOCÊ CONHECE OS SEUS DIREITOS E DEVERES COMO COOPERADO?

Sim

Não

18. VOCÊ TEM DIREITO À VOTO?

Sim

Não

19. O SEU TRABALHO REALIZADO NA COOTRAVIPA É SUPERVISIONADO?

Sim

Não

20. POR QUEM?

Membros da Cooperativa

Empresa contratada

21. QUAL É A RETIRADA MENSAL PELOS TRABALHOS REALIZADOS NA COOPERATIVA?

Até ½ salário mínimo (Até R\$ 255,00)

Mais de ½ até 1 Salário Mínimo (Mais de R\$ 255,00 até R\$ 510,00)

Acima de 1 a 3 Salários Mínimos (Acima de R\$ 510,00 até 1.530,00)

Acima de 3 a 5 Salários Mínimos (Acima de R\$ 1.530,00 até 2.550,00)

Acima de 5 a 10 Salários Mínimos (Acima de R\$ 2.550,00 até 5.100,00)

Acima de 10 Salários Mínimos (Acima de R\$ 5.100,00)

Não declarado

22. A COOTRAVIPA OFERECE AOS ASSOCIADOS CURSOS TÉCNICOS/PROFISSIONALIZANTES?

Sim

Não

23. VOCÊ PARTICIPA DOS CURSOS TÉCNICOS/PROFISSIONALIZANTES OFERECIDOS PELA COOTRAVIPA?

Sim

Não

24. QUANTOS CURSOS VOCÊ REALIZA POR ANO?

- Até 1 curso
- Mais de 1 até 5 cursos
- Mais de 5 até 10 cursos
- Mais de 10 cursos

25. OS CURSOS AUXILIAM NA EXECUÇÃO DE SEU TRABALHO NA COOTRAVIPA?

- Sim
- Não

26. VOCÊ ACREDITA QUE OS CURSOS VÃO TE AUXILIAR A CONSEGUIR UMA COLOCAÇÃO MELHOR NO MERCADO? (NOVA OPORTUNIDADE DE TRABALHO, CRESCIMENTO)

- Sim
- Não

27. QUAIS AS VANTAGENS E DIFICULDADES QUE VOCÊ ENCONTRA NO TRABALHO COOPERATIVADO?

ANEXO B – ENTREVISTA DIRIGENTE COOTRAVIPA

Nome do Sócio:

Data de Associação:

Escolaridade:

Atividade anterior à COOTRAVIPA:

Data da Entrevista:

1. Quais as razões que o levaram a fazer parte da COOTRAVIPA?
2. Quantos associados efetivamente estão trabalhando atualmente?
3. Como é o funcionamento? (ingresso de novo associado, condições para associar-se, remuneração, serviços prestados pelos associados ao mercado de trabalho) (detalhar)
4. Quais os descontos que incidem diretamente sobre a retirada do sócio? (em percentuais + valor da cota parte)
5. Os novos sócios passam por algum tipo de treinamento? Em quais áreas?
6. Qual é a rotina de um cooperado? É diferente da rotina de um empregado? Em que? (detalhar)
7. Você percebe algum preconceito por parte das empresas que contratam os serviços da COOTRAVIPA?
8. Na visão da cooperativa qual o significado do trabalho para os associados?
9. A cooperativa consegue perceber resultados na inclusão profissional no mercado de trabalho e na geração de renda? Como?
10. Como pensam atualmente os cooperados? Sentem-se envolvidos como “donos” da cooperativa ou como empregados?
11. Qual o papel do associado? Como funcionam as assembléias? Todos os associados participam?
12. Atualmente, quantas empresas contratam os serviços da COOTRAVIPA?
13. Existe algum apoio diferenciado aos associados, em função do histórico pessoal de cada um? (apoio psicológico, social, capacitação?)
14. A COOTRAVIPA realiza alguma atividade com a finalidade de obter contratos com outras empresas?

15. A COOTRAVIPA já teve algum problema com associado? Qual é o mais comum? (exemplificar)
16. Como é a rotatividade dos associados? Eles costumam faltar muito ao trabalho? De que forma isso é controlado?
17. Quais os motivos que levam a COOTRAVIPA a convidar um associado a se retirar do quadro? (exemplificar)
18. Como é a participação dos cooperados na gestão da COOTRAVIPA?
19. Qual a relação que pode se estabelecer entre terceirização, mercado de trabalho e cooperativa de trabalho?
20. Você acredita que as cooperativas de trabalho, em especial a COOTRAVIPA, cumprem seu papel social contribuindo para inserção de trabalhadores no mercado de trabalho? Como?
21. Você acredita que as cooperativas de trabalho representam uma proposta concreta face às atuais mudanças no mercado de trabalho? (redução dos postos de trabalho formais, uma crescente migração dos trabalhadores para o setor de serviços, aumento da terceirização de atividades, incremento no número de trabalhadores autônomos e crescimento da informalidade)

ANEXO C – ENTREVISTA DIRIGENTE FETRABALHO

Data da entrevista:

Nome do Entrevistado:

Cargo Ocupado:

Escolaridade:

Data de Fundação:

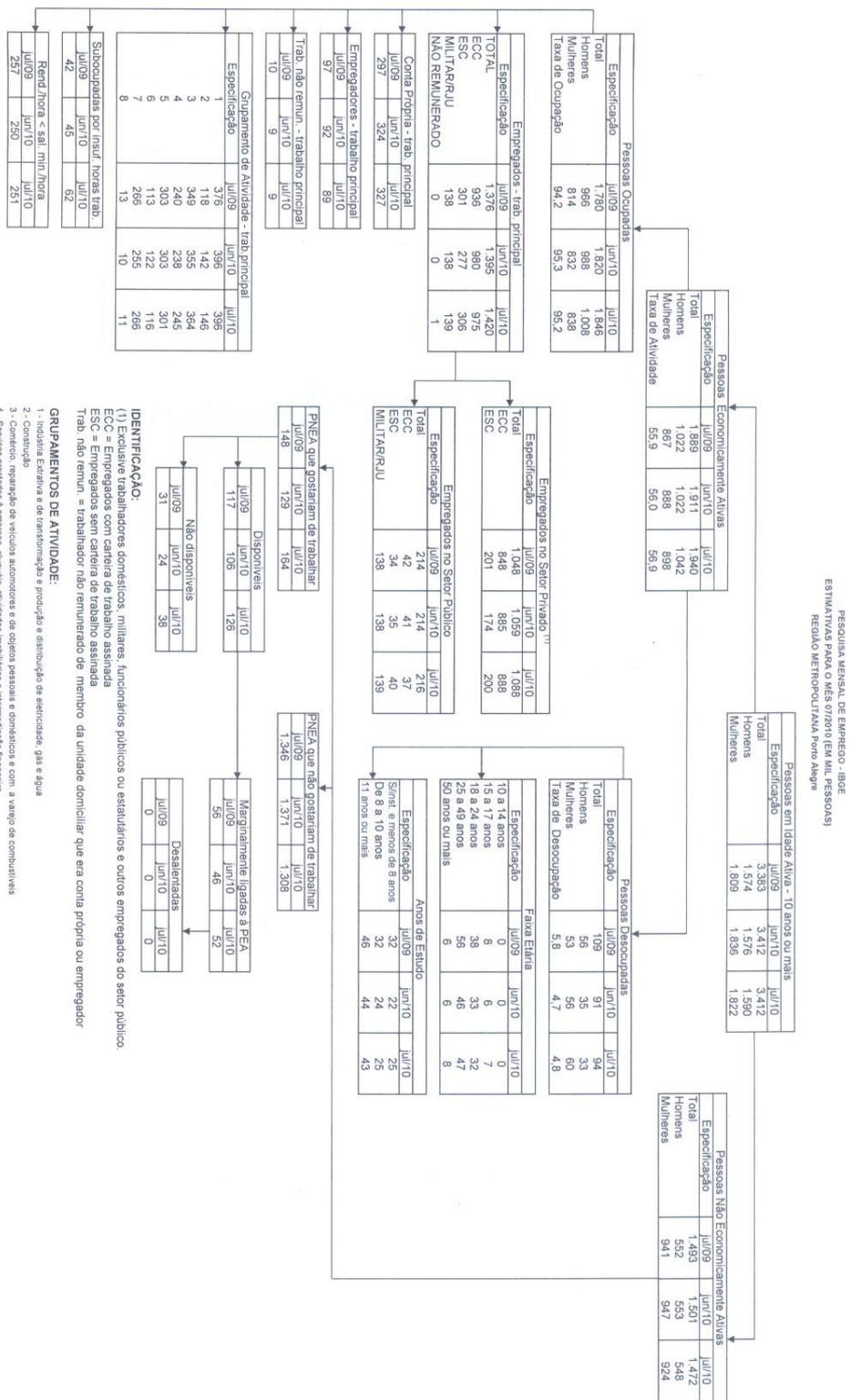
Presidente:

Período de mandato:

1. Quantas cooperativas fazem parte da FETRABALHO?
2. Quais os tipos de Cooperativa que podem fazer parte da FETRABALHO?
3. Quais os principais segmentos de trabalho (das Cooperativas vinculadas) que fazem parte da FETRABALHO?
4. Quais os critérios para as Cooperativas de Trabalho vincularem-se à FETRABALHO?
5. Quais os benefícios para as Cooperativas ao vincularem-se à FETRABALHO?
6. Qual a relação que pode se estabelecer entre terceirização, mercado de trabalho e cooperativas de trabalho?
7. De que forma as cooperativas de trabalho cumprem seu papel social na inserção de trabalhadores no mercado de trabalho?
8. Você acredita que as cooperativas de trabalho representam uma proposta concreta de trabalho aos associados, face às atuais mudanças no mercado de trabalho? (redução dos postos de trabalho formais, uma crescente migração dos trabalhadores para o setor de serviços, aumento da terceirização de atividades, incremento no número de trabalhadores autônomos e crescimento da informalidade)

ANEXO D – PESQUISA MENSAL DE EMPREGO IBGE – JULHO 2010

Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE



IDENTIFICAÇÃO:
(1) Excluíse trabalhadores domésticos, militares, funcionários públicos ou estatutários e outros empregados do setor público.
ECC = Empregados com carteira de trabalho assinada
ESC = Empregados sem carteira de trabalho assinada
Trab. não remun. = trabalhador não remunerado de membro da unidade domiciliar que era conta própria ou empregador

GRUPAMENTOS DE ATIVIDADE:
1 - Indústria Exativa e de transformação e produção e distribuição de eletricidade, gás e água
2 - Construção
3 - Comércio, reparação de veículos automotores e de outros veículos e com a varejo de combustíveis
4 - Serviços prestados a empresas, aluguel, atividades imobiliárias e intermediação financeira
5 - Serviços de saúde, serviços sociais, administração pública, defesa e segurança social
6 - Atividades de serviços
7 - Outros serviços
8 - Outras atividades