

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM INTEGRAÇÃO DA
AMÉRICA LATINA - PROLAM

DIEGO LEÓN RIOS CORTÉS

As cooperativas de trabalho associado à luz dos
postulados do trabalho decente: estudo de caso
Brasil – Colômbia

SÃO PAULO

2009

DIEGO LEÓN RIOS CORTÉS

As cooperativas de trabalho associado à luz dos postulados do trabalho decente: estudo de caso Brasil - Colômbia

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina – PROLAM - para obtenção do título de Mestre.

Área de concentração: Sociedade, Economia e Estado.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Cristina Cacciamali

São Paulo

2009

Nome: CORTÉS, Diego Leon Rios

Titulo: As cooperativas de trabalho associado à luz dos postulados do trabalho decente: estudo de caso Brasil – Colômbia

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Integração da América Latina – PROLAM - para obtenção do título de Mestre.

Aprovado em:

Banca Examinadora:

Prof. Dr. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

Prof. Dr. _____ Instituição _____

Julgamento _____ Assinatura _____

**Dedico este trabalho à minha família,
na Colômbia e no Brasil,
fonte de toda a minha motivação.**

AGRADECIMENTOS

A todos os membros das duas Cooperativas de Trabalho analisadas, pela colaboração fundamental que prestaram, fornecendo valiosa informação sobre suas experiências como cooperados.

Ao Programa de Integração da América Latina da Universidade de São Paulo, a todos os seus professores e corpo administrativo, por terem me acolhido e possibilitado a realização de meus estudos.

A Professora Dr. Maria Cristina Cacciamali, minha orientadora, pela eterna paciência e compreensão, pela demonstração de sabedoria e principalmente pela oportunidade de realizar esta pesquisa.

A minha esposa Marta, por seu incondicional apoio e constante motivação.

A todos os que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desta pesquisa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. REVISÃO DA LITERATURA.....	15
1.1. Flexibilização do mercado de trabalho.....	15
1.2. Trabalho Associativo e Cooperativismo.....	18
1.2.1. Tipologias cooperativas.....	20
1.2.2. As Cooperativas de Trabalho Associado	21
1.2.3. Características comuns das cooperativas de trabalho associado.....	22
1.2.4. Criticas recentes ao trabalho cooperado.....	31
1.3. O conceito de trabalho decente.....	34
2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	41
2.1. Natureza da pesquisa.....	41
2.2. População e amostra.....	41
2.3. Instrumentos de pesquisa	45
3. RESULTADOS.....	49
3.1 Apresentação Da Informação Coletada.....	49
3.2 Considerações Finais.....	60
BIBLIOGRAFIA.....	62
APÊNDICES.....	65
ANEXOS.....	93

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo geral descrever o tipo de trabalho oferecido por duas Cooperativas de Trabalho Associado à luz do conceito de Trabalho Decente postulado pela Organização Internacional do Trabalho. Com este intuito, se buscou descrever o conceito de flexibilidade na produção, as modalidades que esta apresenta, bem como a precarização das condições no trabalho que gera. Posteriormente, se apresenta o cooperativismo, e em especial as Cooperativas de Trabalho Associado – CTAs- como alternativa para contrabalancear a flexibilização do mercado de trabalho. Na seqüência, se expõe o conceito de Trabalho Decente como ferramenta que permite identificar a existência de precariedade no trabalho, e seu instrumento para a análise do nível micro. Os dados desta pesquisa foram coletados e sistematizados sob a ótica do Trabalho Decente, cuja diretriz se fundamenta nos sete tipos de segurança indicados pela Organização Internacional do Trabalho. A investigação teve como eixo principal o estudo de caso de duas cooperativas de Trabalho Associado nas cidades de Medellín – Colômbia- e São Paulo – Brasil. Foi uma investigação de tipo descritiva, com dados coletados por meio de pesquisa bibliográfica e aplicação da Pesquisa de Segurança das Pessoas – ESP. Com relação ao tipo de trabalho exercido em ambas as cooperativas analisadas, dada a heterogeneidade dos resultados, conclui-se pela impossibilidade de se afirmar de maneira categórica de tratar-se de Trabalho Decente ou Precário, sendo necessária uma conclusão específica para cada um dos tipos de segurança.

Palavras-chave: Flexibilização do Trabalho, Cooperativas de Trabalho Associado, Trabalho Decente, Pesquisa de Segurança das Pessoas –ESP.

ABSTRACT

The general objective of this research is to describe the sort of work offered by two associated work cooperatives under the concept of Decent Labor proposed by the International Labor Organization. With this intention, we want to describe the concept of flexibility in production and the existing modalities to the cooperativism, especially the Associated Labor Cooperatives -ALC- as an alternative for balancing the flexibilization of the labor market. Therefore, the concept of labor is presented as a tool that helps us to identify the existence of precariousness in the work and as an instrument for analysis at the micro level. The collected data was processed and presented under the perspective of decent labor, whose guideline is based on the seven types of safety identified by the International Labor Organization. The core of this research was the study case of two Associated Work Cooperatives in the cities of Medellin, Colombia, and Sao Paulo, Brazil. It was a descriptive investigation with data collected through Bibliographic research and application of the People's Security Survey -PSS-. Regarding type of labor in both of the analyzed cooperatives, and given the heterogeneity of the results, we conclude the impossibility to affirm categorically whether it is a decent or precarious work, since is necessary a specific conclusion for each kind of security.

Key words: Labor flexibility, Associated Labor Cooperatives, Decent Work, People's Security Survey.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo general, analizar el tipo de trabajo ofrecido por dos Cooperativas de Trabajo Asociado a la luz del concepto de Trabajo Decente postulado por la Organización Internacional del Trabajo. Con este intuito, se buscó describir el concepto de flexibilidad en la producción, así como las modalidades que presenta y la precarización de las condiciones laborales que genera. Posteriormente se presenta al cooperativismo, y en especial las Cooperativas de Trabajo Asociado – CTAs – como alternativa para contrarrestar la flexibilización del mercado de trabajo. En secuencia, se expone el concepto de Trabajo Decente como herramienta que permite identificar la existencia de precariedad en el trabajo, y su instrumento para el análisis a nivel micro. Los datos recolectados fueron sistematizados y presentados bajo la óptica del Trabajo Decente, cuya directriz se fundamenta en los 7 tipos de seguridad identificados por la Organización Internacional del Trabajo. La investigación tuvo como eje principal el estudio de caso de dos cooperativas de Trabajo Asociado en las ciudades de Medellín – Colombia- y Sao Paulo –Brasil- fue una investigación de tipo descriptiva, con datos recolectados por medio de pesquisa bibliografica y aplicación de la Encuesta de seguridad de las Personas – ESP. Con relación al tipo de trabajo ejercido en ambas Cooperativas analizadas, y dado la heterogeneidad de los resultados, se concluye la imposibilidad de afirmar de manera categórica si se trata de Trabajo Decente o Precario, siendo necesaria una conclusión específica para cada tipo de seguridad.

Palabras claves: Flexibilización Laboral, Cooperativas de Trabajo Asociado, Trabajo Decente, Encuesta de Seguridad de las Personas – ESP

INTRODUÇÃO

Nos resultados do processo de globalização atual surgiu um crescimento de várias formas de desigualdades econômicas ao redor do mundo. Um fator determinante que contribui para tal desigualdade é a liberação econômica, que apesar dos benefícios que manifestou, produziu uma grande instabilidade econômica às economias pequenas e frágeis. Trouxe como consequência a reorientação dos sistemas regulatórios, nos quais se concede cada vez mais ênfase à liberdade individual e menos a uma ação coletiva de proteção.

As novas tecnologias aceleraram a mudança das técnicas de produção, estabeleceram lugares de produção transnacionais, tornaram a descentralização e a subcontratação (outsourcing) mais viáveis e rentáveis e dão à gerência mais opções quanto à forma de estabelecer negociações trabalhistas, sistemas de pagamento, etc. A flexibilização do mercado de trabalho foi de braços dados com estes desenvolvimentos e gerou uma série de propostas que predicam como inevitável a perda de direitos trabalhistas e sociais em prol da eficiência econômica, como única forma possível de alcançar o bem-estar social. O resultado mais nefasto desta tendência é a precarização das condições de trabalho, o que redundou em aumento da pobreza e a exclusão social.

É precisamente para resistir esta realidade que o setor Cooperativo vem trabalhando, e cuja importância reconhece a Organização Mundial do Trabalho - OIT. Em palavras de seu diretor-geral Juan Somavia (OIT, 1999, p. 33, tradução nossa) :

Para poder fazer frente aos desafios da globalização se requerem sólidas comunidades locais, uma liderança local vigorosa e soluções locais convincentes. As cooperativas resultaram ser uma modalidade utilíssima de organização na qual inspirar-se para a concepção de novos modelos na luta contra a exclusão social e a pobreza”

e

A OIT teve estreitas relações com o movimento cooperativista desde seus primórdios. Como são ao mesmo tempo empresas e associações, encarnam na prática a visão de uma organização social que cria

oportunidades de trabalho como chave para o bem-estar individual e coletivo”

A mesma OIT estima que o setor cooperativo emprega a 100 milhões de mulheres e homens e conta com mais de 800 milhões de membros. Relevância que foi manifestada na Conferência Internacional do Trabalho de 2002 (OIT, 2001, p. 25, tradução nossa) :

as cooperativas reforçam as capacidades das pessoas ao permitir-lhe inclusive aos segmentos mais pobres da população a participação no progresso econômico. Além disso, criam oportunidades de trabalho para quem têm a capacidade mas carecem do capital. E entregam proteção ao fomentar a ajuda mútua nas comunidades”.

O setor cooperativo desempenha um papel reconhecidamente importante na luta contra a pobreza, em primeiro lugar, porque ajuda a criar empregos, particularmente em setores econômicos ou regiões geográficas onde empresas convencionais teriam dificuldades para gerar um valor acionário que lhes permitisse operar com ganhos. Em segundo lugar, porque contribuem para conservar os empregos já existentes, ao permitir aos produtores unirem suas forças para salvar suas empresas. Em terceiro lugar, porque permitem aos cidadãos mais pobres o acesso a serviços sociais básicos, tais como serviços de saúde, de cuidado infantil e atenção pré-escolar, de cuidado às pessoas de maior idade ou serviços comunitários, especialmente nos países industrializados. E em quarto lugar, porque podem servir de ponte para que pessoas trabalhando na economia informal passem ao setor formal mediante sua participação em processos de tomada de decisões e de negociação de condições e preços com seus clientes (RAZETO, 1993).

Mesmo que se reconheça a importância das cooperativas como ferramenta para a diminuição da pobreza, é especialmente sob a modalidade de trabalho associado que seu potencial se vê realmente materializado, segundo Vuotto (1999, p. 59, tradução nossa): “As cooperativas de trabalho configuram uma opção produtiva em que a categoria de trabalho associado ocupa um lugar especial. Trata-se de uma relação econômica-associativa que só se encontra nas CTAs.”

As características específicas de qualquer organização cooperativa são a igualdade de direitos dos associados, a repartição proporcional e a criação de um patrimônio comum indivisível. A diferença essencial com outros tipos associativos radica na relação que existe entre o grupo associado, já que a atividade cooperada é o próprio trabalho. As CTAs vinculam associativismo e empreendedorismo, cuja característica distintiva é a adesão a um princípio de não-dominação do capital, que consiste em dar prioridade à gestão de serviço de seus membros e/ou à comunidade à atividade sobre a rentabilidade, aos direitos do indivíduo sobre os direitos da propriedade.

No entanto, e apesar do reconhecimento expresso que diferentes organismos internacionais, dentre os quais a OIT e a ONU¹, fizeram ao setor cooperativo por seus esforços em diminuir a pobreza, se fazem publicas cada vez com mais freqüência as críticas que acusam as cooperativas, especialmente às do segmento de trabalho associado, de servir como instrumento para a precarização trabalhista por parte de empresas capitalistas e até do mesmo governo.

Cada vez mais são comuns as críticas afirmando que as cooperativas de trabalho associado não são mais que uma figura que facilita a precarização do trabalho na medida em que, segundo aqueles que o afirmam², permitem a diminuição de custos trabalhistas, a redução ou eliminação do espaço aos sindicatos, proscricão da negociação coletiva, e evasão de obrigações parafiscais.

Dado que a tendência na precarização das condições de trabalho é um problema que não só atinge o setor cooperativo mas as relações trabalhistas de todos os países em maior o menor grau, os mandatários da OIT — governos e organizações de empregadores e de trabalhadores - conceberam o conceito de **Trabalho Decente**, com o objetivo de identificar parâmetros para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, eqüidade, segurança e dignidade humana; e ao mesmo tempo, para que a criação de emprego digno e de qualidade ocupe um lugar central na formulação das políticas econômica e social nos diferentes países membros da OIT, dentre os quais se encontram a Colômbia e o Brasil.

¹ Ver ONU (2008)

² Ver Capítulo 1.2.3

A OIT considera que o trabalho decente, além de ser uma contribuição considerável ao desenvolvimento duradouro, é uma finalidade importante por direito próprio (OIT, 2008, tradução nossa):

Como o trabalho é uma parte primordial da vida, pelo tempo que nos ocupa e por ser um pilar da integração social e da auto-estima da pessoa, não resta a menor dúvida de que ao se falar de trabalho decente fala-se de uma faceta essencial da qualidade de vida, na qual o trabalho produtivo é também a principal fonte de ingressos da imensa maioria da população.

Sendo assim, Como determinar quando uma CTA oferece Trabalho Decente, dada sua especificidade cooperativista? Quais seriam as características mínimas para considerar um trabalho decente no interior de uma cooperativa de trabalho Associado, segundo os postulados da OIT?

O presente estudo procura responder a estas questões, justificando assim sua relevância não só no âmbito social, mas também acadêmico - ao tratar-se de um tema inédito, ausente na bibliografia especializada consultada - e no âmbito institucional por contribuir ao aumento do conhecimento que se tem das cooperativas de Trabalho Associado.

Para responder a estas perguntas a presente investigação tem como objetivo geral:

Descrever o tipo de trabalho oferecido por duas Cooperativas de Trabalho Associado à luz do conceito de Trabalho Decente postulado pela Organização Internacional do Trabalho.

E como objetivos específicos:

- Adaptar a ferramenta de pesquisa denominada Pesquisa de Segurança das Pessoas – ESP – para o setor cooperativo.
- Descrever as características de trabalho oferecido em 2 Cooperativas de Trabalho Associado – localizadas no Brasil e a Colômbia – utilizando a Pesquisa de Segurança das Pessoas.
- Identificar as condições de trabalho existentes nas 2 cooperativas de Trabalho Associado, à luz do conceito de Trabalho Decente da OIT.

- Assinalar a possibilidade de futuros estudos com ênfase específica na relação entre Cooperativismo de Trabalho Associado e Trabalho Decente

Para o alcance destes objetivos se começou por uma revisão bibliográfica relacionada com os conceitos de flexibilização no mercado de trabalho, abordados de uma maneira geral, em qual se registram as diferentes manifestações de flexibilidade na produção, assim como suas modalidades e sua consequência atual mais nefasta, a precarização das condições trabalhistas.

Posteriormente se apresenta o cooperativismo, e especialmente as Cooperativas de Trabalho Associado – CTAs – como alternativa pertinente para resistir a ao processo de flexibilização do mercado de trabalho. Expõem-se as tipologias cooperativas, as características comuns das Cooperativas de Trabalho Associado, assim como suas diferenças com relação às empresas de corte capitalista, e se faz um registro das críticas que se fazem a esta modalidade cooperativa.

Na seqüência, se apresenta o conceito de Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho como ferramenta que permite identificar a existência ou não, de precariedade no trabalho. Com relação a este conceito, se apresenta sua definição, características, políticas e seu principal instrumento para a análise do Trabalho Decente em nível micro, denominado Pesquisa de Segurança das Pessoas – ESP -.

Finalmente, se apresenta a sistematização dos dados coletados através das Pesquisas de Segurança das Pessoas –ESP- aplicadas nas duas Cooperativas de Trabalho Associado da Colômbia e do Brasil. Tais resultados se apresentam sob a óptica do Trabalho Decente, cuja diretriz se fundamenta nos sete tipos de segurança identificados pela Organização Internacional do Trabalho.

1. REVISÃO DA LITERATURA

1.1 Flexibilização do mercado de trabalho

A flexibilização está repleta de muitos significados. Por um lado, se alude com este termo o fim da época do trabalho rotineiro e repetitivo fordista e as novas oportunidades de autonomia e realização no trabalho; a flexibilização se assimila à diminuição do tempo de trabalho e com isso o ganho de maior disponibilidade para a vida familiar e para o tempo livre; mas por outro lado, também se utiliza a flexibilização para justificar a redução de direitos dos trabalhadores, tais como mínimos salariais, estabilidade no trabalho e limites à duração da jornada de trabalho, entendendo-se que é necessário reduzir custos trabalhistas para incentivar a utilização empresarial de mão-de-obra (BECK, 2000).

Segundo Ermida (1992) as manifestações de flexibilidade na produção e no mercado de trabalho compreendem o seguinte:

- *Flexibilidade organizacional*, mais rotatividade de empresas, maior utilização da subcontratação e das cadeias de produção e uma tendência a contrair a função de emprego;
- *Flexibilidade numérica*, maior emprego do trabalho externo, tais como trabalhadores sob contrato, trabalhadores externos, trabalhadores em casa, trabalhadores de agências, trabalhadores temporários e trabalhadores à distância (tele-trabalhadores);
- *Flexibilidade funcional*, mudanças pronunciadas nas tarefas do trabalho, rotatividade de trabalho e habilidades;
- *Flexibilidade dos itinerários de trabalho*, trabalho mais contínuo, horas flexíveis, etc.;
- *Flexibilidade no sistema de salários*: um deslocamento de salários fixos a variáveis, monetização da remuneração, maior utilização de bônus, etc.;
- *Flexibilidade na força de trabalho*, menos aderência aos setores, empresas ou grupos ocupacionais, a erosão do “trabalho coletivo”, e uma maior tendência a

que os trabalhadores se desloquem dentro do mercado de trabalho e dentro da força de trabalho.

Todas estas idéias têm em comum o fato de postularem uma mudança, uma adaptação no que diz respeito ao esquema normativo tradicional sobre o trabalho assalariado, que se apresentava estável e de duração indefinida. As mudanças de diversas índoles – tecnológicas, econômicas, sociais, globais - transformaram o mundo produtivo e trabalhista de tal maneira, que parece quase impossível não adaptar-se a isso. O debate sobre a flexibilização trabalhista convida a realizar essa mudança, mas engloba estratégias muito diferentes, inclusive opostas entre si, para alcançá-la³.

Modalidades de flexibilização do trabalho

Segundo Lopez (2000), a flexibilização do trabalho classifica-se da seguinte maneira

a) Flexibilização Interna e Flexibilização externa

Segundo seja o objeto de uma flexibilização trabalhista, pode-se distinguir uma externa de outra interna. A flexibilidade interna alude à obtenção de adaptabilidade do recurso humano através da modificação das condições de trabalho previamente pactuadas no contrato individual de trabalho. A flexibilidade externa se refere à ocupação empresarial de mão-de-obra fora do esquema de contrato de trabalho de duração indefinida, mediante o reconhecimento legal de modalidades de trabalho que permitem disponibilidade fácil e barata do demitido como forma de adequar o pessoal contratado às variações da demanda. Fala-se então de flexibilidade de entrada, referida à possibilidade de contratar trabalhadores sem garantir a estabilidade trabalhista e só enquanto existam necessidades específicas e temporárias da empresa; e flexibilidade de saída, alusiva ao reconhecimento da liberdade de dispensa de trabalhadores de forma ágil e barata.

b) Flexibilidade estatal e Flexibilidade pactuada

É estatal a flexibilidade que se impõe por disposição legal e que, na prática, supõe perda de direitos previamente reconhecidos na lei. Por paradoxal que pareça, a diminuição de normas sobre o trabalho requer a intervenção decidida e enérgica de

³ Para se aprofundar neste assunto ver Castro (1998), Nassar (1991) e Walker (1997)

leis que despojem de direitos os trabalhadores, para instalar uma individualização das relações trabalhistas que privilegie o acordo individual sobre o coletivo, que limita a autonomia coletiva e a liberdade sindical. Neste caso, não se trata de ganhar adaptabilidade empresarial, mas de permitir que os empregadores disponham livremente da força de trabalho, com salários sem quantia mínima, liberdade de demissão, ausência de indenizações por término de contrato e a exclusão da negociação coletiva como um instrumento de melhoria das condições de trabalho.

Por outro lado, a flexibilização pactuada alude a que sejam os próprios atores sociais, empregados e organizações de trabalhadores, que busquem de comum acordo e mediante um ajuste negociado, adequações às condições de trabalho que permitam margens de mobilidade às empresas e ao mesmo tempo, protejam os postos de trabalho e os salários. Nesse caso, costuma-se falar de flexibilidade condicionada ou compensatória, na que trabalhadores e empregadores negociam suspensão ou diminuição temporária de alguns benefícios em troca de garantir outros, o que supõe um compromisso pactuado e exigível juridicamente. Neste caso, a lei estabelece as condições para que se opere a negociação coletiva e as matérias que podem modificar-se por acordos coletivos.

De acordo com Beck (2000)., a opção flexibilizadora conduz à ideologia da desregulação, que predica a inevitabilidade da perda de direitos trabalhistas e sociais para facilitar a eficiência econômica, como única forma plausível de obter o máximo bem-estar social. Tal tipo de flexibilização, apenas procura a eliminação normativa que outorgue a margem mais ampla possível de liberdade de ação às empresas.

Neste sentido, Piñero (2003, tradução nossa, grifo nosso) conclui para América Latina que:

As experiências flexibilizadoras na região que reconheceram o uso de modalidades de trabalho diferentes ao contrato de trabalho de duração indefinida, não foram acompanhadas de subsídios nem apoio sistemático à requalificação e empregabilidade, que funcionem como uma estrutura social protetora ante a nova instabilidade e mobilidade trabalhista que a legislação já não controla pela própria decisão de flexibilizar. Os trabalhadores ficam a sua sorte, obrigados a procurar pelas suas próprias forças e possibilidades uma ocupação que já não lhes garante permanência nem um salário suficiente. De fato, as reformas flexibilizadoras que se efetuaram na região aumentaram a precarização e a informalidade do trabalho, mas não impediram um aumento do desemprego, que respondeu a situações de

crise econômica e não a rigidezes normativas sobre o trabalho. Até hoje, flexibilizar na América Latina significa reduzir ainda mais, os já mínimos, standards trabalhistas.

Em resumo, a noção desreguladora da flexibilização trabalhista coloca a eliminação de normas jurídicas sobre o trabalho e com isso a supressão de direitos como fórmula para o sucesso empresarial. A noção flexibilizadora de adequação, entretanto, postula uma adaptação normativa que supõe um protagonismo dos próprios atores empresarial e trabalhista para acordar ajustes e uma bateria de meios que permitam aos trabalhadores desenvolver-se em um contexto de acentuada mobilidade do trabalho.

Como uma reação frente a estas condições sociais determinadas pelo desenvolvimento do capitalismo, surge o movimento cooperativo, mostrando-se como uma forma organizativa dos setores populares orientada fundamentalmente a satisfazer suas necessidades por meio do esforço próprio e a ajuda mútua, desenvolvendo assim, o mutualismo e a solidariedade sobre bases de gestão democráticas, sem afã de lucro, para dar ao recurso econômico o papel de mero instrumento e de distribuir o excedente eventual para fins sociais ou em retornos cooperativos, sem prejuízo de compensar ao capital a perda de seu poder aquisitivo ou de lhe outorgar um interesse justo e limitado (MORALES, 1998).

Nos princípios cooperativos⁴, é inequívoco o propósito de criar condições materiais e jurídicas para que cidadãos possuidores apenas de sua capacidade ou força de trabalho, ou desta e de algum pequeno capital representado em conhecimentos, instrumentos de trabalho ou dinheiro, se associassem para construir empresa, e a partir dela, gerar seu próprio emprego e construir um princípio de bem-estar para eles e suas famílias. Estes ideais reafirmam de maneira expressa a natureza cooperativa, comunitária, auto-criadora e autônoma deste tipo de empresas.

1.2 Trabalho Associativo e Cooperativismo

Na atualidade os homens podem realizar atos de trabalho de forma independente, de forma dependente ou assalariada, e também em associação para o trabalho.

⁴ Ver Capítulo 2

O trabalho independente é aquele que se organiza por si mesmo em uma atividade trabalhista, sem ficar sujeito a dependência alguma que lhe imponha ordens, lhe dirija o trabalho ou lhe condicione a forma de executá-lo. Mesmo que seja um ser interdependente no contexto social, realiza seu trabalho com autonomia e o produto do mesmo lhe pertence em sua totalidade, tendo apenas que cumprir com suas obrigações surgidas de sua condição de sujeito ativo do processo econômico. Esta modalidade de trabalho suporta todas as limitações próprias da ação individual. A riqueza que se produz por esta via de trabalho é limitada e só pode ser significativa quando as qualidades do indivíduo lhe permitem um importante ingresso econômico pelo seu trabalho.

Quando as pessoas não estão em capacidade de organizar seu trabalho por si mesmas, se vêem na necessidade de somar-se às pessoas ou entidades que estão em condições de contratar sua capacidade de trabalho, recebendo por isso só uma remuneração a título de salário. O trabalhador assalariado é certamente dependente, já que para poder trabalhar está condicionado à existência do empregador e deve executar as ordens de trabalho dadas pelo patrão, independentemente de adequadas ou não, uma vez que não sendo dono ou co-participante da empresa, nem proprietário de seus frutos, se limita a executar as funções atribuídas e a receber a retribuição, independentemente das perdas ou ganhos que se gerem.

Quando as pessoas se associam com outras para trabalhar, partem do pressuposto de que se quer superar as limitações do trabalho independente ou porque o trabalho proposto não pode ser executado individualmente, e por outro lado, devem estar em condições de contribuir conjuntamente com os recursos econômicos ou com os meios de trabalho que lhes permita realizar seu trabalho coletivo (ELIZALDE, 2005)

No caso do trabalho associado, se prescinde da figura do patrão, pois neste caso o associado é co-proprietário e trabalhador ao mesmo tempo. Neste sentido é que se orienta basicamente a organização cooperativa de trabalho associado. Nesta forma de associação, podem-se prever duas formas de compensação simultânea para serem recebidas por quem se associa: a primeira, a de reconhecer uma renda ao capital, e segunda, a de compensar a participação no trabalho, tendo que se estabelecer previamente em que grau e prioridade se pagará uma com relação à outra. Se o que prevalece é o reconhecimento ao capital, a entidade tende a se

configurar mais como associação de capitais que de trabalhadores e se é ao contrário, a organização responderá mais ao sentido de associação para o trabalho.

1.2.1 Tipologias cooperativas

As formas cooperativas tiveram dois grandes propósitos: o primeiro, organizar os consumidores de bens ou serviços para satisfazer-lhes suas necessidades, e segundo, reunir as pessoas em torno da produção de um bem ou serviço, para tornar possível o trabalho conjunto de seus membros. Estes dois objetivos centrais determinam a existência de duas grandes modalidades de cooperativas, as cooperativas de consumidores de bens ou usuários de serviços por um lado, e as cooperativas de trabalho associado para a produção de bens ou serviços pelo outro. A classificação mais utilizada nos meios cooperativos atuais é a apresentada por Vienney (1980) quem agrupa as cooperativas em grandes blocos levando em conta, tanto as relações de atividade e de associação da cooperativa com seus membros, como as características socioeconômicas destes últimos, estabelecendo quatro grandes categorias de cooperativas :

1ª. Cooperativas de empresários individuais, agrupados para exercer todas as atividades necessárias para o funcionamento de sua “exploração principal” (cooperativas agrárias, de pesca, de transportadoras, de comerciantes, etc.).

2ª. Cooperativas de economia e crédito, que poderiam ser distribuídas entre as categorias 1ª e 3ª de modo que seus membros utilizassem principalmente o crédito como empresários ou como famílias, mas que convém considerá-las em um grupo diferente aos anteriores.

3ª. Cooperativas de consumidores, no sentido amplo do termo, que agrupam seus membros como “utilizadores” de bens e/ou serviços fornecidos pela cooperativa que constituem para esta finalidade (de consumo, de moradias, seguros, etc.).

4ª. Cooperativas de produção, operárias ou de trabalho associado, que agrupam trabalhadores para o exercício em comum de seu ofício.

1.2.2 As Cooperativas de Trabalho Associado

São empresas sem fins lucrativos onde os trabalhadores (profissionais, técnicos, operários, etc.) se associam unindo esforços e interesses para exercer suas profissões e trabalhos em comum.

Neste tipo de cooperativa⁵, o trabalho está a cargo exclusivamente dos associados e não de terceiros. Só se permite a vinculação de trabalhadores não associados em relação trabalhista destes será regida pelas normas vigentes do direito trabalhista.

O trabalhador associado, em conformidade com a lei, recebe uma compensação pelo seu trabalho, que deve estar consagrada nos estatutos e regulamentos aprovados em Assembléia Geral. A compensação pelo trabalho será orçada levando em conta os três fatores: Trabalho, Capital e Talento. Nesta empresa não existe patrão e assalariado, já que os que trabalham nela são seus co-donos que têm a seu encargo a administração e são responsáveis por suas perdas ou ganhos (MONZON, 1989)

Quadro 1: Diferenças entre a cooperativa de trabalho associado e uma empresa de capital

EMPRESA COOPERATIVA	EMPRESA DE CAPITAL PRIVADO
A propriedade é coletiva e não pode haver menos de um determinado número de associados.	A propriedade pode ser de um ou mais donos.
Nas assembléias, cada associado somente tem direito a um voto, sem importar o dinheiro que tenha.	Nas assembléias cada acionista tem direito a votos segundo as ações que tenha.

⁵ Na Colômbia, em conformidade com a Lei 79/88, a Cooperativa de Trabalho Associado é aquela empresa associativa sem ânimo de lucro que vincula o trabalho pessoal de seus associados e seus aportes econômicos para a produção de bens, execução de obras ou a prestação de serviços em forma autogestionada.

Todos os associados são trabalhadores, co- donos.	Cada sócio é dono segundo a participação acionaria o de quotas que possua
Todos os trabalhadores são donos dos meios de produção.	Os trabalhadores somente oferecem a força do trabalho.
Somente são contratados terceiros em casos de necessidade e quando as circunstâncias o requirem	Sempre se contrata a mão de obra de terceiras pessoas e se lhes paga um salário.
Os excedentes obtidos são destinados para a prestação de serviços e revalorização dos aportes, o restante retorna proporcionalmente ao trabalhador	Os ganhos são repartidos de acordo com as ações ou quotas que cada sócio tenha na empresa.
Não há patrão nem assalariados.	Há patrão e assalariados.
Há contrato social e o trabalhador associado não está submetido ao Código Trabalhista vigente.	O contrato é trabalhista e os trabalhadores são submetidos ao Código Trabalhista .
Seu objetivo é o HOMEM ; portanto o que interessa é a prestação de serviços	Seu principal objetivo é o lucro.
Não é possível estabelecer privilégios para nenhum dos associados; isto está proibido por princípios e por lei.	Podem-se estabelecer privilégios para os sócios fundadores e para que têm mais ações.
Sua duração é indefinida.	Sua duração é limitada.

1.2.3 Características comuns das cooperativas de trabalho associado

Para poder compreender e identificar o modelo das cooperativas de trabalho

associado é necessário identificar suas características comuns, entendidas como o conjunto de traços que distinguem estas cooperativas das demais (ACI, 2009):

1. O trabalho como serviço básico e fundamental da Cooperativa

A razão de qualquer cooperativa é a de prestar a seus associados pelo menos um serviço, quando estas são especializadas, ou vários serviços quando estas são multi-ativas ou integrais.

Para o caso das cooperativas de trabalho associado, o serviço fundamental ou a essência do ato ou acordo cooperativo que a cooperativa realiza é o de facilitar aos associados uma ocupação trabalhista ou posto de trabalho nas melhores condições possíveis, compromisso este que deve ficar claro no estatuto de constituição, sem perder a possibilidade de poder prestar outros serviços tais como economias e crédito, consumo e outros relativos a bem-estar social e solidariedade, que devem organizar-se como serviços complementares ao do trabalho associado. A preocupação da cooperativa e de seus dirigentes deve ser a de manter e aumentar os postos de trabalho, e apenas na medida em que as condições o permitam, introduzir outros serviços, que devem ser conexos e complementares ao principal, sendo apenas elementar considerar como prioritários aqueles relacionados à previdência e seguridade social e aqueles que permitam garantir as condições físicas e intelectuais do trabalhador a fim de que este possa desempenhar suas atividades adequadamente.

2. Adesão livre e voluntária de associados, condicionado à existência de postos de trabalho.

Como qualquer organização cooperativa e de acordo com os princípios cooperativos, o ingresso como associado a este tipo de cooperativas de trabalho associado, deve ser voluntário e não pode haver restrições artificiais nem discriminações sociais, políticas ou religiosas que impeçam a afiliação.

Não obstante o anterior, é evidente que atendendo à função básica da cooperativa e o serviço fundamental que ela torna possível, e que foi exposto com detenção no ponto anterior, o ingresso de novos associados às cooperativas de trabalho associado deve estar condicionado a que exista uma vaga, pois não faria sentido algum ter no interior deste tipo cooperativas associados sem responsabilidades de trabalho e à espera de que se apresente uma oportunidade de trabalho.

A Aliança Cooperativa Internacional em seu documento aprovado em Viena no ano de 1966, relativo ao exame dos Princípios Cooperativos e ao tema da adesão, foi muito claro ao assinalar que (ACI, 2008, tradução nossa):

No caso de cooperativas de produção nas quais seus sócios têm suas ocupações habituais, pode-se justificar uma restrição mais estrita. Tal sociedade não pode e nem deve aceitar qualquer pessoa que busque trabalho ou afiliação porque já são limitadas às possibilidades de dar emprego a seus membros,(...).

Nesta modalidade de cooperativas, o número de associados tende a ser limitado em razão dos encargos trabalhistas existentes e o crescimento do número de associados dependerá do desenvolvimento empresarial que estas alcancem de modo que lhes permita criar novos postos de trabalho e assim filiar outras pessoas como trabalhadores associados.

3. A obrigatoriedade de que os trabalhadores sejam associados.

Neste tipo de cooperativas os trabalhadores devem ser associados, pois o principal fundamento ou razão de ser delas, é o de agrupar às pessoas para trabalhar cooperativamente, com todas as vantagens, possibilidades e riscos da operação. Só em casos excepcionais e justificados se poderia contratar trabalhadores não associados, tais casos seriam os de trabalhos ocasionais, transitórios ou acidentais que não justifiquem ter associados por muito curto tempo, dada a natureza passageira do trabalho. Igualmente se justificaria receber ou manter um trabalhador como não associado, quando este seja indispensável e insubstituível para desempenhar seu trabalho na cooperativa e não deseja estar afiliado, sem que se encontre quem o substitua com a vontade de vincular-se como associado. conforme Lisboa (2008, p. 36, tradução nossa) ".....uma restrição aplicada por algumas destas sociedades cooperativas, por razões de prudência, é a fixação de um período de prova para os aspirantes a sócios, de modo que aqueles que o são possam estar seguros de que os novos terão a aptidão necessária e cuidarão adequadamente dos interesses da sociedade".

4. Autonomia empresarial

As cooperativas de trabalho associado são empresas autônomas e devem ser o menos dependentes possíveis de outros tipos de organizações, especialmente de empresas ou sociedades contrárias a seus fins ou objetivos.

A autonomia deve manifestar-se no fato de que a Cooperativa seja a criadora do cargo ou do posto de trabalho que o associado esteja desempenhando, evitando que este seja um cargo que faça parte de outra empresa, para que os trabalhadores associados não sejam alocados nela por conta da cooperativa, pois este tipo de organização não pode ter como função fornecer mão de obra a empresas constituídas com outros objetivos, pois isso seria favorecer a exploração do trabalho e desmontar uma relação trabalhista dependente e assalariada, que implica ao empregador respeitar direitos trabalhistas mínimos e assumir obrigações legais.

Igualmente, a autonomia das cooperativas de trabalho associado se alcança quando estas organizações controlam efetivamente os meios de trabalho ou produção, quando possível buscando ser proprietários dos mesmos para garantir assim, seu domínio e posse sobre eles. Caso isto não seja possível, devem ter um título que lhes garanta utiliza-los sem maiores condicionantes e com relativa estabilidade no tempo.

A independência técnica na realização do trabalho e a responsabilidade direta sobre o produto ou serviço gerado com o mesmo, garante às cooperativas de trabalho associado contar com a autonomia necessária para demonstrar que a cooperativa não é uma simples intermediária do verdadeiro empregador, nem que este se vale da cooperativa para evitar assumir as responsabilidades e cargas econômicas próprias da relação trabalhista assalariada dependente. Lisboa (2008, p. 38, tradução nossa) afirma que :

O adequado seria só contratar a prestação, elaboração de obras ou geração de serviços com as pessoas físicas ou jurídicas que por suas atividades não estão ligadas a sua realização ou execução e evitar prestar serviços às empresas que estão constituídas para cumprir tal finalidade, pois nestes casos as intenções de tais entidades nunca poderão ser a de melhorar os ingressos dos trabalhadores da cooperativa, e sim a de reduzir os custos trabalhistas que têm quando assumem diretamente as tarefas com pessoal

assalariado, o que é mais evidente na medida em que a empresa contratante impõe todas as condições técnicas da produção e controla a mesma, querendo influir inclusive na própria gestão de pessoal de associados da cooperativa. O anterior proceder, não somente resulta desnaturalizador do trabalho associado, mas também se transforma em um meio pouco leal de concorrência com aquelas empresas que assumem os custos trabalhistas responsabilmente e as contribuições parafiscais que estas geram quando desenvolvem sua atividade com trabalhadores assalariados dependentes.

5. A regulação interna do trabalho por meio de regimes auto-aceitos.

A decisão de associar-se voluntariamente de forma cooperativa para trabalhar supõe a existência de regras que façam possível a organização do trabalho, regime que evita a desorganização e torna possível a coordenação do trabalho em comum. Os afiliados devem acatar estes regulamentos internos, que não lhe são impostos desde fora, e sim acolhidos em assembléia, ou mediante delegação em alguns órgãos de administração para que estes os estabeleçam.

Também é evidente que aceitem a existência da autoridade, entendida esta como o acatamento a uma pessoa que está revestida de capacidade e de conhecimentos para dirigir o trabalho, fazer com que os regulamentos estipulados sejam respeitados, e impor sanções e demais medidas disciplinares. Esta sujeição é mais facilmente acatada quando os diretores são escolhidos pelo próprio associado trabalhador ou, em outros casos, nomeados pelos órgãos que eles mesmos integraram com seu voto; é a aceitação consciente do representante da autoridade, que não é alheio a ele, nem imposta por outras pessoas diferentes dos próprios trabalhadores. Não existe, portanto, subordinação nem dependência patronal, mas sim o acatamento à organização, à ordem auto-estabelecida e às autoridades que o representam e protegem. (ANDRADE, 1998)

6. Compensação justa e eqüitativa do trabalho associado

Parte-se da base de que o fruto do trabalho pertence aos trabalhadores associados e que servirá para compensar o esforço apresentado pelos membros da cooperativa, logo resulta necessário que ao interior da organização se estabeleça um regime ou regulamento do pagamento destas compensações que indique as modalidades, quantias, periodicidade na entrega e os demais reconhecimentos econômicos, sejam

estes por descansos de trabalho ou por qualquer outra causa relacionada com a vinculação ou por razão da retirada do mesmo.

Com relação às compensações, estas são estabelecidas levando em conta a função do trabalho, ou seja, a importância, a responsabilidade, a complexidade e os conhecimentos que o desempenho do cargo implica. Com isto se procura estabelecer graus, níveis e quantias diferentes nas compensações, que impeçam que se caia no simples igualitarismo, mas que evitem retribuições injustificadas baseadas em privilégios ou em critérios sustentados sobre a base de aportes econômicos.

Segundo Silva e Dornelas (2008) a compensação do trabalho associado também não constitui salário, este entendido como o valor acordado pelo qual o patrão paga a prestação dos serviços pessoais do trabalhador, conforme as leis do mercado de trabalho, ou mínimos legais estabelecidos pelo Estado, sem especial consideração à riqueza que o trabalho gere, nem prevendo retribuição com base nos resultados do mesmo. Questão diferente se dá nas cooperativas de trabalho associado, onde a compensação pelo trabalho depende do resultado econômico do mesmo para seu reconhecimento⁶. Neste sentido, a ACI (2008, p.5, tradução nossa) é categórica:

É lógico que a maior parte do produto do trabalho se destine aos trabalhadores em forma de compensações ordinárias permanentes ou periódicas, pois é da forma mais direta em que o associado percebe os benefícios de estar associado no trabalho, sem prejuízo de gerar reservas, fundos e serviços comuns e também sobre a base de considerar que o trabalhador associado deve receber via compensações o produto de seu esforço antes de pensar em reconhecer rendimento, renda, ou retribuição alguma a seu aporte patrimonial.

7. Contribuição efetiva dos associados ao aumento patrimonial e crescimento adequado das reservas e fundos.

Ao cooperar-se em uma CTA, os associados resolvem contribuir efetivamente com o aumento patrimonial da cooperativa, efetuando aportes sociais importantes que devem surgir fundamentalmente das mesmas compensações que recebem pelo seu

⁶ Para informação detalhada ver Anexo A

trabalho, devido a que, em geral, ela é a única fonte importante de ingressos que podem ter tais cooperativas de Trabalho. Segundo a ACI (2008, p. 7, tradução nossa), “A contribuição patrimonial dos associados a este tipo de cooperativas resulta vital e insubstituível e deve ser olhada pelo associado como a forma mais efetiva de manter sua ocupação de trabalho dentro da cooperativa”.

No entanto, ao mesmo tempo em que a cooperativa deve aumentar seu patrimônio por via dos aportes dos associados com base nas compensações, deve também prever o crescimento das reservas de caráter patrimonial que constituem a garantia para que a cooperativa de trabalho associado se consolide e possa adicionar postos de trabalho, ao mesmo tempo em que se cria com elas o patrimônio coletivo⁷.

8. Preocupação permanente por gerar os recursos necessários para atender os serviços de previdência e seguridade social.

As cooperativas de trabalho associado não são simplesmente instrumentos para dar um emprego a seus associados, devem também estar comprometidas em oferecer os serviços de previdência e seguridade social de forma prioritária a seus cooperados. Assistir à saúde do trabalhador, facilitar-lhe seus descansos de trabalho, garantir faltas justificadas, prever uma proteção para a velhice ou invalidez, são necessidades fundamentais de qualquer trabalhador e certamente de quem se associa cooperativamente para trabalhar.

As cooperativas de trabalho associado estão obrigadas a ter um regime que consagre os diferentes serviços de previdência e seguridade social que a cooperativa preste a seus associados diretamente ou através de outras entidades, procurando cobrir os diversos riscos que possam apresentar-se e as necessidades presentes e futuras de bem-estar social. Para alcançar este objetivo é perfeitamente possível, dentro dos princípios cooperativistas, que se utilizem instituições públicas ou outras instituições privadas que prestem serviços de previdência e seguridade social para fornecer esta proteção a seus trabalhadores e associados.(LISBOA, 2008)

⁷ De acordo com a legislação colombiana, é indivisível também no momento de sua liquidação. E mesmo sendo de todos, não se pode apropriar individualmente sob nenhuma circunstancia.

9. Subtração da relação trabalhista da legislação ordinária para trabalhadores assalariados e a normatividade auto-aceita como fundamento para a solução do conflito.

O trabalho associado cooperativo não tem em seu interior partes da relação que estejam em contradição, pois todos os afiliados são trabalhadores e contribuintes, buscando propósitos similares relacionados com a justa compensação de seu trabalho de acordo com o produzido, e sob uma organização surgida da auto-regulação e com autodisciplina. Pelo anterior, os sócios cooperados não se encontram submetidos à legislação trabalhista ordinária, que é própria dos trabalhadores assalariados e onde estão em contradição os interesses dos empregadores com os dos trabalhadores ou assalariados, constituindo duas partes opostas da relação de trabalho⁸.

10. Práticas democráticas nas atividades do trabalho associado.

As cooperativas, de modo geral e de acordo com os princípios cooperativos, são organizações democráticas cujas "operações devem ser administradas por pessoas escolhidas ou designadas por meio de um procedimento estipulado pelos seus sócios e ser responsáveis ante estes" (ACI, 2008, p 3, tradução nossa). Esta consideração se refere fundamentalmente à integração democrática dos corpos diretivos da cooperativa e ao exame que a assembléia de associados faz da gestão em geral, onde os dirigentes "devem prestar conta das operações, submetendo-as à consideração periódica e ao julgamento dos sócios" (ACI, 2008, p 3, tradução nossa)

O anterior é válido também para as cooperativas de trabalho associado, este tipo de cooperativa deve praticar a democracia em todas as relações de trabalho de seus membros, questão esta que não resulta obrigatória em cooperativas de consumidores de bens ou serviços, onde os associados na sua grande maioria não são trabalhadores da entidade, e os que são, não possuem relação de trabalho de natureza cooperativa.

Segundo Andrade (1998) Praticar a democracia nas relações de trabalho associado impõe desenvolver atitudes como as seguintes:

- Que todos os associados trabalhadores se mantenham permanentemente informados sobre a situação econômica da cooperativa, o volume das vendas dos

⁸ Para mais informações Anexo A

bens ou serviços que produzem, o cumprimento do orçamento, a situação da indústria ou ramo da atividade econômica na qual se encontra inscrita o trabalho da cooperativa, para que possam assumir uma posição comprometida com os rumos da instituição a partir de seu trabalho diário, pois são sujeitos determinantes para que se produzam as modificações necessárias quando os trabalhos não estejam se cumprindo ou gerando os resultados esperados.

- Que o associado conheça adequadamente a totalidade do funcionamento da cooperativa, independentemente da seção em que se encontre ou do trabalho particular que realize, pois ele deve ser considerado não como uma ficha inconsciente da empresa, mas como um associado consciente que deve ter uma compreensão geral dos diversos trabalhos e atividades desenvolvidos na cooperativa. Deve entender não somente a importância de seu trabalho, mas a relação que ele tem com as demais tarefas e processos que se desenvolvem ao interior da cooperativa de trabalho associado, e assim estar verdadeiramente integrado e situado na organização, sentindo-se sujeito responsável e participante da função empresarial.

- Que seja possível que o trabalhador associado participe de forma ativa nas decisões relacionadas às mudanças ou alterações que possam ter seu próprio trabalho e o da seção à qual se encontre vinculado, pois além de contar, seguramente, com valiosos conceitos e apreciações sobre o trabalho que está realizando e observando, surgidas de sua prática, tal participação lhe dá verdadeiro sentido de pertencimento. O trabalhador não terá este sentimento se for considerado simplesmente como um operário subordinado, limitado a obedecer e a cumprir a atividade atribuída a ele especificamente.

- Que o trabalhador associado tenha possibilidades reais de ser promovido a cargos superiores quando surjam as vagas ou novos cargos com responsabilidades superiores às que desempenha, da mesma forma, que ele tenha uma adequada recolocação quando não tenha tido as condições de realizar com propriedade as tarefas atribuídas. A igualdade de oportunidades para promover-se, a abertura de concursos para tal fim, a facilidade de permitir o acesso aos conhecimentos para o melhor desempenho do cargo ou para assumir novos desafios, a aplicação de procedimentos de rotatividade de responsabilidades e trabalhos, sem que com isso

se afete a produtividade, são mecanismos, dentre outros, que devem estar presentes no interior da cooperativa para que esta possa democratizar os trabalhos.

1.2.4 Críticas recentes ao trabalho cooperado

Desde várias frentes, governamentais e não-governamentais, se outorga às cooperativas de trabalho associado uma função econômica e social prodigiosa. Para alguns, estas empresas mitigam a pobreza, geram emprego e bem-estar para a sociedade. Para outros, mais otimistas, representam um sistema alternativo chamado a superar as contradições do mercado.

Não obstante, na atualidade as cooperativas de Trabalho associado na Colômbia e Brasil se encontram em um estado de alerta devido à proliferação de pseudo-cooperativas que utilizam esta figura jurídica, para realizar práticas trabalhistas e de contratação contrárias ao espírito cooperativo, e que definitivamente geram terceirização e precarização das condições salariais e da segurança social dos trabalhadores-associados. (FARNE, 2008, p.11)

A generalização do uso destas empresas teve conseqüências bem importantes nas estratégias empresariais para controlar a força de trabalho, ao tempo em que se reduzem os custos da mão-de-obra e se iniciam mecanismos de disciplinamento trabalhista, via novas modalidades de contratação.

Especificamente na Colômbia as críticas mais ouvidas são, segundo Farné (2008), que as CTAs apesar de se configurarem em um tipo de prestação de trabalho com características peculiares, não têm um regime legal próprio, nem tributário, nem de previdência ou de seguridade social.

No que diz respeito à representatividade, Aricapa (2007) descreve como as denúncias partem de alguns sindicatos e trabalhadores, onde para eles o problema se radica em que as empresas utilizam às CTAs como instrumentos para disciplinar trabalhadores, como ferramenta para dificultar a ação sindical, reduzir os custos trabalhistas e, com isso, os ingressos mensais líquidos dos trabalhadores. Segundo

Bedoya e Caruso (2006, p. 99, tradução nossa): “aparentemente, hoje o lema dos empresários é substituir os sindicatos por cooperativas de trabalho associado”.

As similares conclusões⁹ chegaram alguns estudos de pesquisa desenvolvidos por pesquisadores da Universidade do Vale , Universidade Nacional da Colômbia , Universidade Externado da Colômbia, Pontifícia Universidade Javeriana , Universidade Autônoma da Colômbia e Escola Nacional Sindical nos quais se indicam como sinais de alerta:

- baixo nível de formação cooperativa dos associados;
- ausência de propriedade dos meios de produção;
- pouca independência contratual;
- alta rotatividade de associados;
- associados - trabalhadores trabalhando para a mesma empresa e com uma experiência anterior nas empresas contratantes;
- presença de múltiplas cooperativas promovidas por um só grupo empresarial.

Estes sinais de alerta nos indicam que algumas destas empresas realizam práticas de deslavorização, precarização por mecanismos de terceirização e induzem seus trabalhadores a pertencer a estas empresas dados os benefícios que gera a ausência de pagamento de imposto de renda e a diminuição de custos via terceirização. O superintendente de economia solidária, referindo-se às CTAs que apresentam práticas desviadas dos princípios cooperativistas, reconhece que (SUPERSOLIDARIA, 2008, p.9, tradução nossa): “sob a figura de Trabalho Associado vêm se constituindo grande quantidade de cooperativas para desenvolver atividades próprias das Empresas de Serviços Temporários, para o qual as CTA colombianas não têm autorização legal” (Valderrama, 2004).

No Brasil, as críticas não são muito diferentes. Como cita Lins (2001, p.47-48):

No Brasil, o debate sobre as cooperativas de trabalho parece abrigar pelo menos dois tipos de posições: a que considera tal forma de organização uma possibilidade concreta de enfrentamento da crise do trabalho e a que entende serem as cooperativas de trabalho, no modo como boa parte delas funciona, exemplos de deterioração das condições de trabalho.

⁹ Ver Urrea (2006), Ome(2005), Hernandez E Martinez (2004), Moncada e Monsalvo(2000), Alvarez, Gordo e Sacristan (2006), e Aricapa (2006),

E também:

Não pode haver trabalho associativo quando uma cooperativa desenvolve suas atividades com instrumentos de produção que não lhe são próprios, com instrumentos que não possuem, dos quais não são possuidores em virtude de um contrato especial, nem são aportados pelos associados, quando não dirige o processo produtivo, nem exerce autoridade; nem funções de orientação sobre os trabalhadores que executam os trabalhos, nestas condições este tipo de cooperativas são, sobretudo entidades subministradoras de pessoal ou administradoras de relações de empregados.

Neste sentido o secretário Nacional de Economia Solidária, Paul Singer (2004) confirma¹⁰:

O esforço do Ministério do Trabalho e Emprego de propor uma regulamentação das cooperativas de trabalho tem, a nosso ver, uma dupla motivação: por um lado reconhecer e conceituar juridicamente as cooperativas de trabalho, lhes possibilitando segurança jurídica, uma vez que a legislação cooperativista em vigor hoje no Brasil, a Lei 5.764 de 1971, não dá conta de regular a realidade das cooperativas de trabalho que crescem e proliferam a partir dos anos 80 do século XX. Por outro lado, busca-se regular as cooperativas de trabalho para breçar o processo de precarização do trabalho que se abriu através da utilização desta forma jurídica para burlar a legislação trabalhista.

Barcellos (2004) é mais incisivo ao afirmar que muitas cooperativas de trabalho formais estão sendo criadas, com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista brasileira] na qual a má interpretação dos artigos que regem a ausência de vínculo trabalhista nestas atividades, acabou por gerar o estereótipo negativo nestas instituições, denegrindo inclusive a imagem de outras cooperativas que se mantêm legítimas aos princípios cooperativos.

Mesmo que as críticas às cooperativas de trabalho associado venham aumentando, existe unanimidade por parte de todos os atores sociais e inclusive até mesmo dos críticos, de que estas devem constituir-se como uma verdadeira alternativa de trabalho e, portanto não pode ser inferior em garantias aos instrumentos já reconhecidos pela humanidade, isto é, aqueles concernentes ao trabalhador assalariado e proteção do trabalho de menores de idade, da maternidade e da saúde ocupacional. Se o que pretende é dignificar o homem na realização de sua função social do trabalho, não teria sentido que o trabalho associado cooperativo se

¹⁰ Parecer emitido em 4 de outubro de 2004 pela Secretaria Nacional de Economia Solidária, denominado “As Cooperativas de trabalho e a precarização”

constituísse em uma forma inferior na quantidade de vantagens para o trabalhador e uma expressão de menor grau de dignificação e realização de homem.

Precisamente para fazer frente ao processo de precarização nas condições de trabalho, os mandatários da OIT — governos e organizações de empregadores e de trabalhadores - conceberam o conceito de “Trabalho Decente”, com o objetivo de identificar parâmetros para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, eqüidade, segurança e dignidade humana; e ao mesmo tempo, para que a criação de emprego digno e de qualidade ocupe um lugar central na formulação das políticas econômica e social nos diferentes países que fazem parte da Organização Internacional do Trabalho, dentre os quais se encontram a Colômbia e o Brasil.

1.3 O conceito de trabalho decente

O trabalho decente, segundo a OIT (1999, p 23, tradução nossa) , se define como “a possibilidade para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, eqüidade, segurança e dignidade humana” . Buscando melhorar os níveis de segurança socioeconômica, o respeito universal aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, e o reforço do dialogo social, compreende seis aspectos:

Em primeiro lugar, as *oportunidades de trabalho* se referem à necessidade de que todas as pessoas que desejam trabalhar encontrem emprego, já que, evidentemente, não pode haver trabalho decente se não há trabalho.

Segundo, a idéia de *trabalho em condições de liberdade* destaca o princípio de que se deve escolher livremente o trabalho, isto é, que não deve ser imposto às pessoas, e que no século XXI não são aceitáveis determinados regimes de trabalho. Isto significa concretamente que devem ser erradicados o trabalho em servidão, o trabalho escravo e as piores formas de trabalho infantil, em consonância com os convênios internacionais pertinentes. Significa que os trabalhadores devem ter liberdade para filiar-se às organizações sindicais e que não devem sofrer discriminação.

Terceiro, o *trabalho produtivo* é essencial para que os trabalhadores tenham meios de subsistência aceitáveis para si mesmos e suas famílias, bem como para que as empresas e os países alcancem desenvolvimento duradouro e sejam competitivos.

Quarto, com a noção de *eqüidade no trabalho* se enuncia a necessidade que os trabalhadores têm de gozar de um tratamento justo, equitativo e de oportunidades profissionais do mesmo calibre. Leva consigo a ausência de discriminação na contratação e no trabalho, e a possibilidade de conciliar de modo equilibrado a atividade profissional com a vida familiar.

Em quinto lugar, a *segurança do trabalho* recorda a necessidade de salvaguardar a saúde, as pensões, os meios de vida, e de proporcionar a adequada proteção financeira e de outra natureza, em caso de doença ou outras eventualidades. Reconhece, além disso, a necessidade dos trabalhadores de que se limite a insegurança que compreende a possibilidade da perda do trabalho e dos meios de subsistência.

Sexto, a *dignidade do trabalho* exige que no trabalho os trabalhadores sejam tratados com respeito, e que estes possam expressar suas preocupações e participar da adesão das decisões referentes às condições em que desempenham suas tarefas. Um aspecto essencial deste é a liberdade dos trabalhadores para defender coletivamente seus interesses.

As duas primeiras características do trabalho decente – as oportunidades de trabalho e a liberdade de escolher emprego – se referem ao objetivo de que existam empregos suficientes e que estes reúnam condições mínimas aceitáveis. As outras quatro – trabalho produtivo, eqüidade, segurança e dignidade - indicam até que ponto o trabalho existente é “decente” e foi aceito livremente. Em muitos aspectos, estas características coincidem com as que, segundo a União Européia, constituem a qualidade do emprego¹¹.

Para alcançar os objetivos do programa de Trabalho Decente, a OIT (2001) formulou e sugeriu as seguintes políticas (Figura 1):

- Desenvolvimento das qualificações com vistas a gerar sustento de forma duradoura.

¹¹ Para mais informações ver, http://ec.europa.eu/index_es.htm

- Investimento em postos de trabalho no âmbito local
- Promoção do espírito empresarial
- Financiamento para redução da pobreza
- Promoção do desenvolvimento local por meio das cooperativas
- Superação da discriminação
- Esforços para acabar com o trabalho infantil
- Garantia para os ingressos e seguridade social básica
- Superação da pobreza mediante o trabalho sem riscos

Inicialmente, considerou-se que a OIT precisaria elaborar uma base de dados sobre a segurança socioeconômica e os elementos que constituem o trabalho decente. Em uma reunião técnica internacional convocada, em dezembro de 1999, pelo Programa InFocus sobre Segurança Socioeconômica, foram examinados três instrumentos estatísticos correspondentes aos três «níveis» da informação: nacional e regional (Macro), de empresas (Mezo) e de indivíduos (Micro).

Iniciou-se a tarefa de elaboração de indicadores de segurança socioeconômica que calibrassem a política nacional e os processos e indicadores de resultados das sete formas da segurança ligadas ao trabalho (STANDING, BONNET e FIGUEIREDO, 2003), entendidas como os elementos constitutivos do trabalho decente, sendo estas:

- a) *Segurança do mercado de trabalho*: boas oportunidades de trabalho derivadas de um nível elevado de emprego resultante de políticas macroeconômicas adequadas;
- b) *Segurança do emprego* : proteção contra a demissão arbitrária, regulamentação da contratação e da demissão, estabilidade no emprego compatível com o dinamismo econômico;
- c) *Segurança nos ofícios* : este aspecto implica estabelecer-se em um segmento profissional ou carreira, e ter a oportunidade de consolidar um sentimento de pertencimento mediante o próprio aperfeiçoamento;

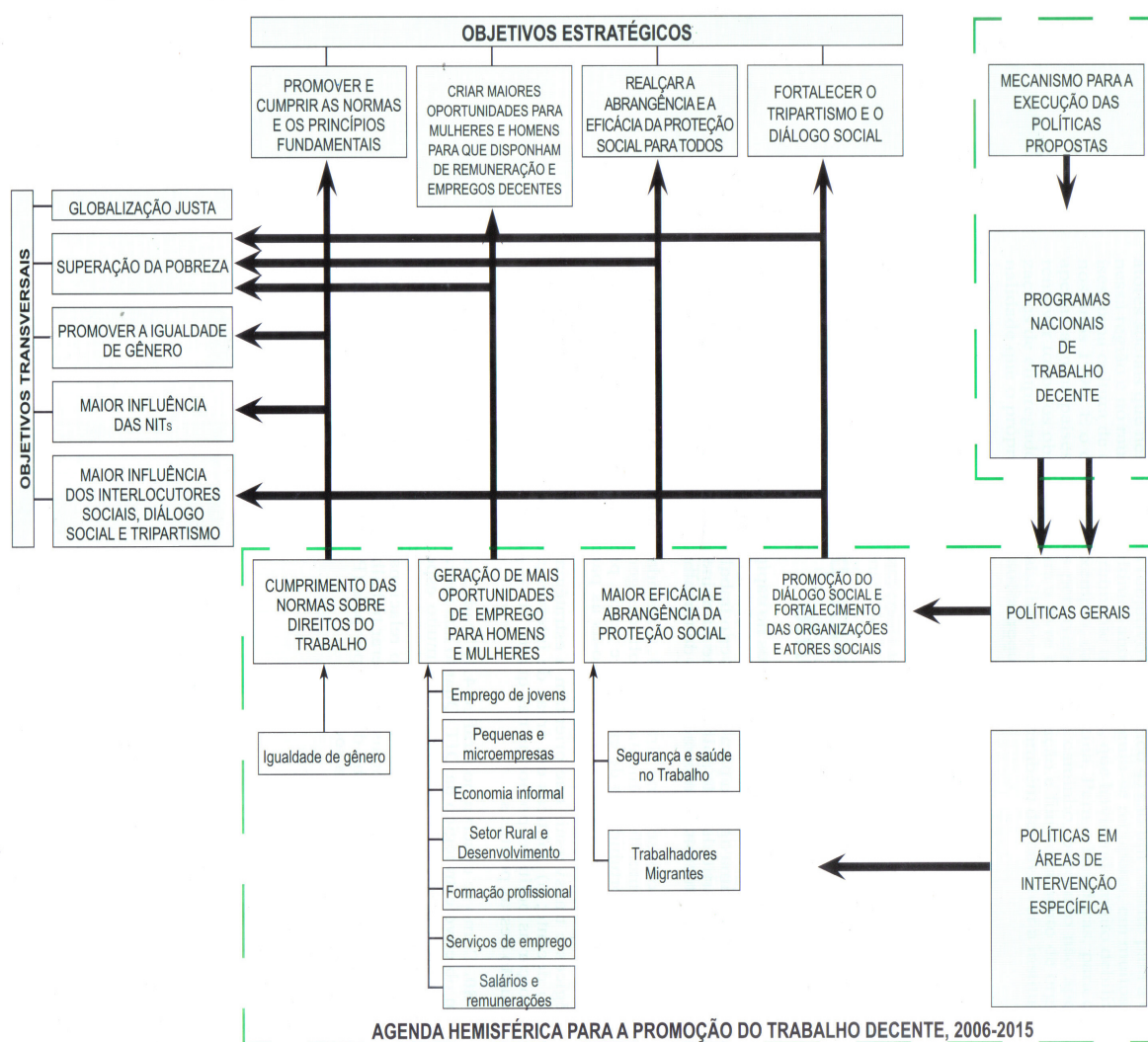


Figura 01 - Agenda hemisférica para a promoção do trabalho decente – OIT - 2006 -2015

- d) *Segurança no emprego* : proteção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais mediante normas de saúde e segurança, a regulação do tempo de trabalho, etcétera;
- e) *Segurança para o desenvolvimento das competências*: amplas oportunidades para adquirir e manter qualificações profissionais mediante métodos inovadores, bem como aprendizagem e formação no emprego;
- f) *Segurança do ingresso* : obtenção de ingressos para uma adequada qualidade de vida;

- g) *Segurança de representação* :proteção do direito à representação coletiva no mercado de trabalho por meio dos sindicatos e das organizações de empregadores independentes, bem como de instituições de diálogo social.

Para o nível Mezo, empreenderam-se pesquisas sobre a flexibilização do trabalho e segurança nas empresas, instrumentos que servem para obter dados sobre a segurança do mercado de trabalho, o emprego e os ingressos dos trabalhadores e diretores das empresas. Para o nível Micro, o programa Infocus da OIT iniciou as Pesquisas sobre a Segurança das Pessoas (ESP).

Pesquisas sobre a Segurança das Pessoas (ESP).

As ESP, consideradas o mais experimental dos três instrumentos mencionados, se baseiam em uma idéia geral: detectar as sete formas de segurança no campo social e trabalhista que constituem o trabalho decente e evidenciar as aspirações e o sentido de justiça social da população (STANDING, 2002). Trata de quatro aspectos:

a)Objetivo

Quais são as principais fontes da insegurança social e econômica das pessoas e das comunidades? Quais são os indicadores desta insegurança?

b)Atitudes

Em que medida se sentem seguras as pessoas de diferentes procedências? Em que terrenos se sentem inseguras?

c)Princípios Morais

Qual é ou qual deveria ser o princípio razoável de justiça social que busque uma segurança elementar na comunidade em que vivem os entrevistados?

d) Princípios normativos e institucionais

Segundo a perspectiva dos respondentes, que políticas e instituições fariam com que se desfrutasse de uma segurança socioeconômica razoável e factível? Que dispositivos dariam segurança de ingressos nas circunstâncias dominantes de sua

economia e sua comunidade? Que meios de representação dariam uma segurança econômica básica aos diferentes setores da comunidade?

Falando de forma ampla, a ESP procura abarcar as principais fontes de insegurança, isto é, das que tratam de aspectos como a pobreza, a estabilidade social e política e, finalmente, da incerteza econômica (OIT, 2001, p 7, tradução nossa) .

Com a pobreza surge a marginalização, a destituição, a tensão social e a violência. Tanto a evidência estatística como a baseada em experiências anedóticas sugerem que várias formas de insegurança foram muito sentidas e se estenderam a várias partes do mundo. Há mais pessoas pobres, mais desempregados, mais incerteza e mais insegurança social. Existe uma crise social legítima, que se transformou em um problema de caráter mundial e que é sentido muito intensamente nos países em desenvolvimento. Todas as classes, todos os grupos de idade e tanto homens quanto mulheres sentem que vêm experimentando essa situação. Mesmo que os padrões e níveis possam diferir em diversos países, a consciência sobre a insegurança é muito profunda.

Aqui, a segurança pode ser definida como “um sentido de bem-estar, de ter um controle sobre o desenvolvimento e as atividades das pessoas, de ter um sentido de auto-estima sustentável” (Standing 2002, p. 1). Citando a OIT (1999, p 21, tradução nossa) : a segurança humana compreende tanto “a segurança com relação aos perigos iminentes ao bem-estar humano como a proteção contra as interrupções perigosas e repentinas no curso da vida. Trata-se de um conceito integral, cujos componentes primordiais – segurança econômica, segurança alimentar, segurança ambiental e de saúde, segurança pessoal e comunitária – naturalmente são interdependentes, de caráter preventivo e focalizados nas pessoas”

Em uma era de incerteza e insegurança, o ESP serve como um instrumento de indagação compreensivo que busca medir e monitorar as diferentes dimensões da segurança e da insegurança. A ESP se distingue de outras fontes de informação já que combina:

- Perguntas de *tipo real* sobre a situação socioeconômica atual da segurança formuladas aos entrevistados.
- Perguntas de *percepção* sobre como respondem os entrevistados acerca de sua segurança e insegurança.

- Perguntas acerca dos *recursos* que os entrevistados têm disponíveis para enfrentar a insegurança.
- Perguntas de *opinião* sobre a justiça social e as normas sociais com relação à segurança e a insegurança.

2. Procedimentos Metodológicos

2.1 Natureza da pesquisa

O presente trabalho tem como eixo principal o estudo de caso¹² de 2 cooperativas de trabalho associado (CTAs) nas cidades de Medellín – Colômbia – e São Paulo – Brasil. Com relação aos objetivos, a investigação é em um primeiro momento uma “Investigação Descritiva” o que, segundo Triviños (1992), tem como objetivo principal a descrição das características de determinadas populações, grupos ou fenômenos. Procura, igualmente, descobrir a existência de associações entre variáveis e para tanto utiliza técnicas padronizadas de coleta de dados tais como questionários e observações sistemáticas, permitindo a classificação e categorização das variáveis ou observações, oferecendo uma fotografia de uma situação em um determinado momento.

Em um segundo momento, a investigação é uma “investigação exploratória” cuja principal finalidade é desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias para o estabelecimento de problemas mais precisos ou hipóteses de pesquisa para estudos posteriores. Apresenta menor rigidez no planejamento e constitui a primeira etapa de mais uma investigação ampla que resulta em uma formulação de problema de pesquisa mais clara, plausível, mediante procedimentos mais sistematizados. Procura levantar características inéditas possibilitando que se estabeleçam prioridades para futuros estudos. Seu objetivo precípua é desenvolver as hipóteses e as proposições que irão redundar em investigações posteriores (LAKATOS E MARCONI, 1995)

2.2 População e amostra

¹² Segundo, Ludke e Andre (1986) Os estudos de caso buscam retratar a realidade de maneira completa e profunda, fazendo uso de várias fontes de informação, com dados colhidos em diversos momentos. Revelam experiência vicária e permitem generalizações naturalísticas, o que leva a que o leitor seja instigado a realizar suas generalizações, refletindo sobre aspectos do estudo que pode ampliar no seu cotidiano. Apresentam as diferentes opiniões presentes em uma situação social. Utilizam uma linguagem e uma forma mais acessíveis que outros relatórios de pesquisa, porque recorrem a uma escritura coloquial e a recursos simples.

O universo a que se direciona a presente investigação é o das Cooperativas de Trabalho Associado – CTAs, especificamente ao estudo de caso de 2 cooperativas que se encontram no denominado setor de “serviços gerais e de limpeza”, tanto na cidade de Medellín como em São Paulo. Por solicitação expressa dos dirigentes de ambas cooperativas, o nome e seus dados específicos serão omitidos, tanto no desenvolvimento do estudo como na divulgação dos resultados, situação esta que não afeta em nenhum sentido as características da investigação e gera mais confiança por parte dos entrevistados para responder com sinceridade o questionário aplicado.

Ambas cooperativas foram selecionadas para o estudo por tratarem-se de cooperativas modelo na gestão cooperativista, com verdadeira propriedade coletiva dos meios de produção e reconhecido aumento na qualidade de vida por parte de seus sócios-trabalhadores. Ambas têm em comum o fato de que se constituíram para combater o desemprego e o subemprego, que é a situação de degradação social e econômica a que o indivíduo não qualificado tecnologicamente foi submetido pelo desenvolvimento econômico gerado pelo capitalismo. Ambas estão constituídas por pessoas de baixos recursos econômicos, que buscam condições de vida mais dignas através da associação voluntária. Para sua seleção se contou com a ajuda das autoridades gremiais dos setores cooperativos nas cidades de Medellín e São Paulo, sendo respectivamente a Confederação de Cooperativas da Colômbia – Confecoop¹³ - e a Federação das Cooperativas de Trabalho – Fetrabalho¹⁴.

Em cada CTA foi selecionado um grupo de 30 sócios cooperados que de maneira voluntária se ofereceram para conformar a amostra da presente investigação. No questionário aplicado¹⁵ se incluiu uma primeira parte introdutória com o objetivo de colher informações sócio-econômicas das pessoas indagadas. Os resultados indicaram uma amostra populacional com as seguintes características:

¹³ <http://www.portalcooperativo.coop/>

¹⁴ <http://www.fetrabalhosp.org.br/>

¹⁵ Ver Apêndice G

Tabela 02: Sexo

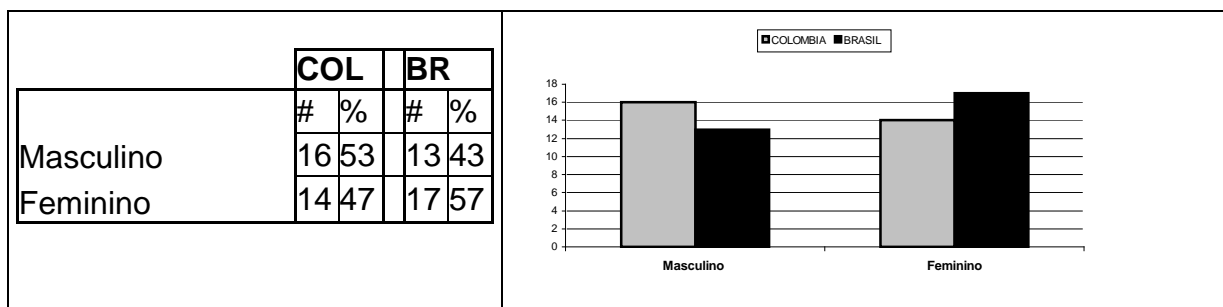


Tabela 03: estado civil

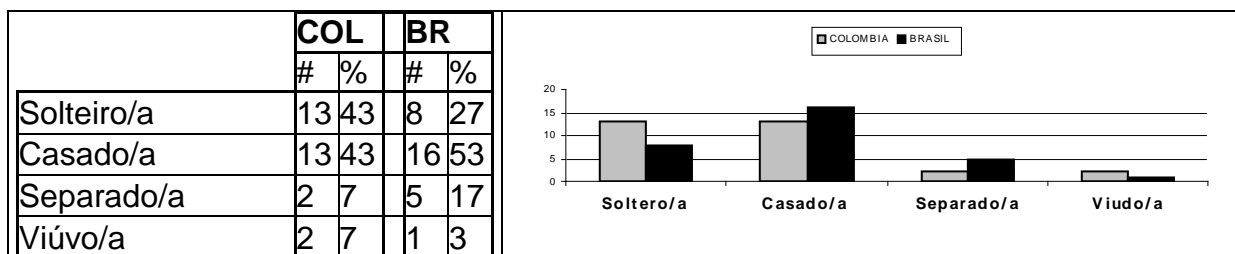


Tabela 04: Posição no lar

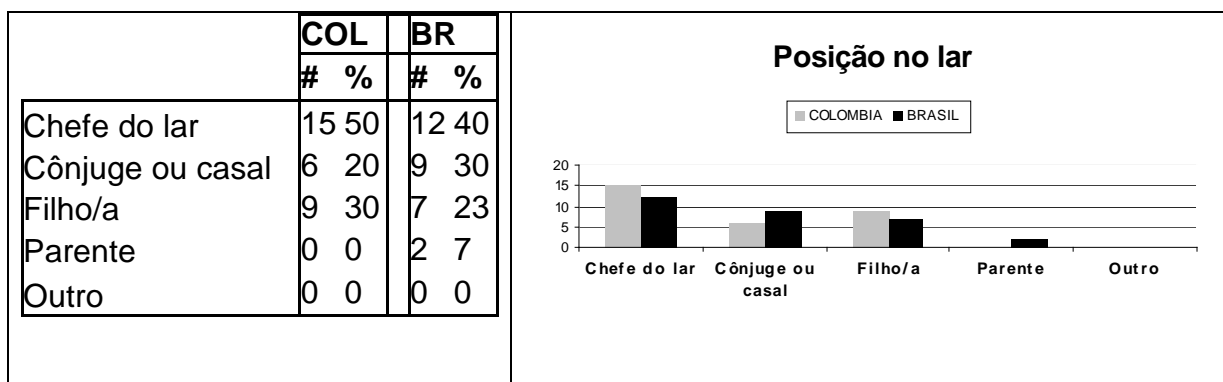
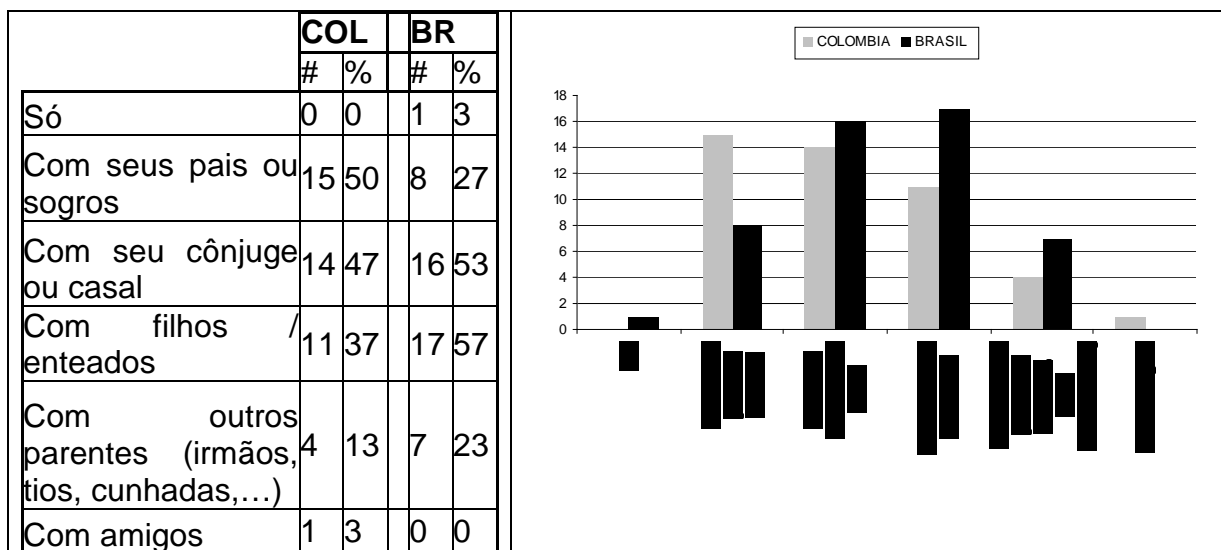
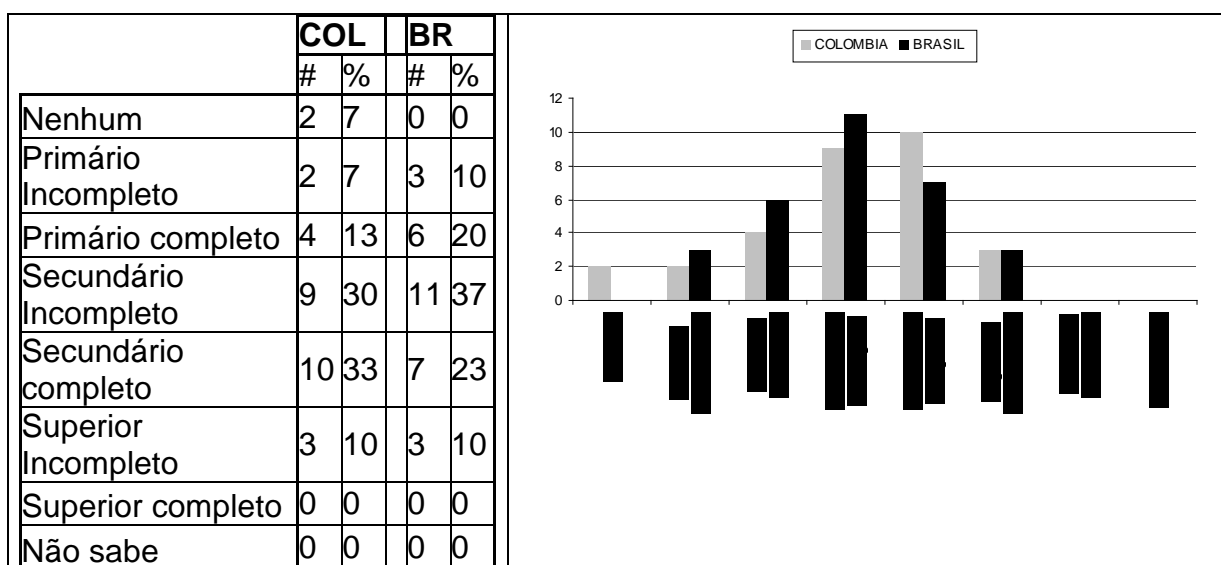


Tabela 05: Mora na mesma casa com

Tabela 06: Nível de escolaridade alcançado¹⁶

¹⁶ O grau de escolaridade primário equivale aos cinco primeiros anos de educação formal, o grau secundário equivale aos anos subsequentes.

Tabela 07: Grupo racial no qual se inclui

	COL		BR	
	#	%	#	%
Branco	22	73	10	33
Negro	2	7	18	60
Asiático	0	0	0	0
Indígena	4	13	2	7
Outros	2	7	0	0

Tabela 08: Religião

	COL		BR	
	#	%	#	%
Católica	23	77	15	50
Evangélica Pentecostal	4	13	7	23
Judaica	0	0	0	0
Outra	0	0	3	10
Nenhuma	3	10	5	17

2.3 Instrumentos de pesquisa

As técnicas utilizadas foram as de pesquisa bibliográfica e as ESPs, pesquisas tipo survey, ferramenta que estipula que o entrevistador aplique a mesma série de perguntas padronizadas, isto é, perguntas detalhadas aplicadas a todos os entrevistados, de maneira idêntica, sem mudança de ordem ou de formulação e codificadas de acordo com regras preestabelecidas visando minimizar os efeitos da interação entrevistador-entrevistado (LAKATOS E MARCONI, 1995)

A Pesquisa sobre a Segurança das Pessoas (ESP) é a ferramenta específica para avaliar o nível de Trabalho Decente em nível micro¹⁷, foi desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho e se fundamenta no postulado de que a segurança básica é a essência do trabalho decente. Constam de dez seções relativas a características pessoais e familiares, segurança básica (condições de

¹⁷ Ver Capítulo 1.3

vida, acesso a assistência médica, etc.), regras de justiça social e sete formas de segurança relativas ao trabalho.

O uso das ESP no presente trabalho se justifica pela importância que a própria OIT lhe outorga como instrumento de identificação do trabalho decente em nível micro (STANDING, 2002. p. 51) :

Em potência, as Pesquisas sobre a Segurança das Pessoas são um instrumento poderoso para calcular a insegurança social, econômica e trabalhista, assim como as consequências das políticas e instituições nesses aspectos da vida das pessoas. Graças a elas se recolhem dados sobre todas as facetas essenciais do trabalho, compreendido o controle de seus diferentes elementos, por isso se prestam bem para medir e conhecer as pautas da atividade trabalhista e para avaliar as consequências de política destinadas expressamente a fomentar o trabalho decente

Com relação aos procedimentos, tratou-se de uma investigação documental que constou em um primeiro momento de pesquisa bibliográfica, elaborada a partir da seleção da literatura existente sobre as CTAs e o conceito de Trabalho Decente, e que foi posteriormente comparada com a informação coletada através das Pesquisas de Segurança das Pessoas - ESP.

Pelo fato das Pesquisas de Segurança das Pessoas – ESP – terem sido elaboradas e implantadas pela OIT basicamente para serem aplicadas em empresas privadas, se realizaram as devidas adaptações e mudanças para que fossem pertinentes de aplicabilidade em cooperativas¹⁸. Neste sentido se contou com a orientação de técnicos especialistas do Instituto de Economia Social e Cooperativismo – INDESCO¹⁹ – e do Departamento Administrativo Nacional da Economia Social – DANSOCIAL²⁰ – ambos os organismos sediados na cidade de Bogotá. As modificações levaram em conta as particularidades com relação princípios universais do sistema cooperativo, a saber:

1. Adesão voluntária e aberta

As Cooperativas são organizações voluntárias, que estão abertas a todas as pessoas capazes de utilizar seus serviços e dispostas a aceitar as

¹⁸ Ver modelo de ESP adaptado para o setor cooperativo no Apêndice G

¹⁹ Instituto filiado à Universidade Cooperativa da Colômbia. Ver

http://www.universidadcooperativa.org/index.php?option=com_content&task=section&id=40&Itemid=80

²⁰ Entidade do Estado colombiano ligada à Presidência da República, encarregada de dirigir e coordenar a política estatal para a promoção, planejamento, fomento, fortalecimento e desenvolvimento empresarial do setor solidário. Ver <http://www.dansocial.gov.co/>

responsabilidades de ser associadas, sem discriminação social, política, religiosa, racial ou de sexo.

2. Gestão democrática por parte dos associados

As Cooperativas são organizações administradas democraticamente por associados, os quais participam de forma ativa na fixação de políticas e na tomada de decisões. Os homens e mulheres escolhidos para representar e administrar as cooperativas são responsáveis pelo cumprimento de sua missão para o que foi criada a assembléia.

3. Participação econômica dos associados

Os associados contribuem eqüitativamente com à criação e fortalecimento patrimonial de sua cooperativa e administra-se de maneira democrática.

4. Autonomia e independência

As cooperativas são organizações autônomas de auto-ajuda, administradas pelos seus associados. Se firma acordos com outras organizações, incluídos os Governos ou se conseguem-se recursos de fontes externas, o fazem de modo a assegurar a administração democrática por parte dos associados.

5. Educação, capacitação e informação

As cooperativas proporcionam educação e capacitação aos associados, representantes escolhidos, diretores e empregados para que possam contribuir de maneira eficaz ao desenvolvimento de suas cooperativas. Informam a comunidade, especialmente os jovens e líderes de opinião, acerca de sua natureza e benefícios.

6. Cooperação entre cooperativas

As cooperativas servem a seus associados o mais eficazmente possível e fortalecem o movimento cooperativo trabalhando conjuntamente mediante estruturas locais, nacionais, regionais e internacionais, através de redes de inter-cooperação

7. Interesse pela comunidade

As cooperativas trabalham para conseguir o desenvolvimento sustentável de suas comunidades através de políticas aprovadas pelos seus associados.

O resultado foi uma Pesquisa de Segurança das Pessoas especialmente modificada para o setor cooperativo, onde se excluíram as perguntas relativas à segurança do mercado de trabalho e a segurança nos ofícios. A primeira não foi incluída por considerar-se que é um tipo de segurança que depende de variáveis macroeconômicas, relativas às circunstâncias gerais e que não aplica para a análise do Trabalho Decente em nível micro. O segundo tipo de segurança também foi excluído para a análise pela dificuldade de captar o conceito de carreira ou de profissão de longo prazo nas perguntas, e a falta relativa da importância destes conceitos nos países em vias de desenvolvimento, caso da América Latina.

3. RESULTADOS

3.1 APRESENTAÇÃO DA INFORMAÇÃO COLETADA

Os resultados seguintes encontram-se apresentados sob a óptica das “7 Formas de segurança” da OIT. Sendo que, como explicado no capítulo 3.3, foram excluídos os capítulos relacionados à Segurança nos ofícios e Segurança do mercado de trabalho e se inclui as Necessidades básicas de Segurança. Por sua natureza estes tipos de segurança são interdependentes e devem ser considerados de forma holística.

Necessidades básicas de segurança²¹

O subgrupo de necessidades básicas de segurança não redundam com os outros tipos de segurança, pois reforçam a capacidade de contribuir para um propósito de salvaguardar o bem-estar básico. As necessidades básicas de segurança compreendem muitos aspectos na vida dos trabalhadores que não são trabalhistas, incluindo aspectos sobre as necessidades básicas, do lar, a saúde, a educação, o meio ambiente, a alimentação, as dívidas, e a segurança /violência. As perguntas sobre as necessidades básicas da segurança demonstraram as seguintes características:

Em relação aos benefícios recebidos pelos associados, a diferença nos dois países chama a atenção. Um dos casos de destaque diz respeito ao vale-alimentação, que não é recebido por nenhum dos associados na Colômbia, mas é garantido para 86,7% dos brasileiros.

No caso da perda da ocupação, o sócio no Brasil está mais protegido. 46,7% deles recebem indenização devido à demissão, e 20% ganham subsídio devido ao desemprego. Na Colômbia, a situação é mais preocupante, já que o subsídio pelo desemprego não é ganho e a indenização só é obtida por 23,3%.

Em caso de doença, os sócios no Brasil também estão mais protegidos - 73,3% têm acesso a uma forma de pagamento por doença, situação que acontece com apenas

²¹ Ver apêndice A

metade dos colombianos. O acesso ao plano de saúde também é maior no Brasil, onde mais que o dobro de associados tem o benefício em relação aos colombianos.

Para os associados com filhos, os benefícios também são maiores no Brasil. A maioria, 63,3%, tem forma especial de auxílio para maternidade e 46,7% tem acesso à creche ou ajuda escolar, benefício que não é recebido por nenhum dos entrevistados na Colômbia.

Mais que o dobro de entrevistados na Colômbia (76,7%) em relação ao Brasil (36,7%) tem direito a férias. Já o acesso ao benefício do décimo terceiro salário é bastante parecido na Colômbia e no Brasil - 56,7% e 60%, respectivamente.

No Brasil, com 80%, o acesso à aposentadoria é maior que na Colômbia (66,7%), mas, em contrapartida, apenas 23,3% dos brasileiros têm serviços de transporte, sendo que quase a metade dos colombianos que gozam desse direito.

A porcentagem de associados que residem em moradia própria pode ser considerada boa nos dois países. No Brasil, a casa própria lidera, com 57% dos entrevistados e, na Colômbia, metade dos entrevistados vivem em moradia da que são proprietários. Nos dois casos, 3% dos entrevistados vivem em uma moradia que é cedida por terceiros, sem a necessidade de pagamento.

A pessoa ou instituição escolhida para cuidar das crianças na maior parte do tempo nos dias de semana mostra muitas diferenças entre os associados no Brasil e na Colômbia. No Brasil, é o estabelecimento educacional (creche, jardim ou escola) o maior responsável pelo cuidado das crianças na ausência dos pais, com 20% dos entrevistados fazendo uso desses locais. Na Colômbia, diferentemente, apenas 3% dos pais recorrem a estas instituições. Neste último país, é o núcleo familiar (pai, mãe, avós) que aparece em primeiro lugar para cuidar das crianças, 33%, contra apenas 16% no Brasil.

Uma opção na Colômbia é utilizar-se empregada (3%) para cuidar das crianças na maior parte do tempo, ou recorrer a vizinhos, amigos ou parentes (3%). Essas alternativas não foram escolhidas por nenhum dos entrevistados no Brasil.

Se tivessem a possibilidade de escolher, os associados pais de crianças menores de seis anos prefeririam deixar seus filhos aos cuidados do jardim-da-infância ou da escola. Oito associados na Colômbia (27%) e sete no Brasil (23%) escolheriam essa alternativa, caso fosse possível.

Nos dois casos, 7% não vêem o núcleo escolar como a melhor alternativa para deixar as crianças menores de seis anos.

No Brasil, o tempo que se gasta para ir e voltar ao trabalho é um fator importante de qualidade de vida dos associados, 40% deles gastam até uma hora e meia para fazer o trajeto. Esse tempo é usado por apenas 10% dos ouvidos na Colômbia. Mais da metade dos associados na Colômbia demoram no máximo uma hora para ir e voltar do local de trabalho, sendo que 40% deles demoram menos de 30 minutos. Em contrapartida, 13% dos sócios na Colômbia precisam de até três horas para percorrer o caminho de ida e de volta do local de trabalho, condição que não é enfrentada por nenhum dos cooperados brasileiros.

O associado ouvido na Colômbia, quando olha para o futuro e se imagina com mais idade (mais de 65 anos), é otimista em relação a seu acesso à saúde. Treze deles imaginam que este acesso será bom ou muito bom. No caso brasileiro, a perspectiva não é tão boa, com apenas cinco entrevistados achando que este acesso será bom ou muito bom no futuro. A maioria dos ouvidos no Brasil, 19 pessoas, acha que o acesso não será nem bom nem mau.

Em relação à aposentadoria, o desconhecimento ou a indiferença são fatores que chamam a atenção. A maioria dos sócios na Colômbia, 13, não souberam opinar sobre sua aposentadoria no futuro e oito deles acham que não será nem boa nem ruim. A mesma opinião tem 12 dos entrevistados no Brasil, onde dez deles não tinham opinião sobre como pode ser seus rendimentos durante o período de aposentadoria. Cooperados nos dois países são otimistas em relação a seu nível de vida no futuro. Na Colômbia, um terço julga que será bom ou muito bom e, no Brasil, este número é ainda maior, metade dos associados.

Segurança no emprego²²

Esta seção compreende aspectos específicos sobre segurança relacionada com a saúde e segurança do trabalhador e as condições de trabalho, incluindo todas as formas de segurança física e bem-estar psico-social, isto é, lesões, doença,

²² Ver apêndice D

estresse, sobre-trabalho, controle do tempo de trabalho, bem como aspectos relacionados à discriminação. As perguntas sobre segurança no trabalho indicam o que segue.

Tanto na Colômbia quanto no Brasil, o estresse devido ao trabalho não foi responsável, nos últimos dois anos, por nenhum afastamento por mais de uma semana. As causas que levaram à necessidade de ficar por mais de uma semana longe da ocupação se invertem nos dois países. Na Colômbia, acidentes de trabalho foram os responsáveis principais pelo afastamento (13,3%), enquanto que no Brasil doenças relacionadas à ocupação ficaram em primeiro lugar, com 10%. O número de trabalhadores que, nos últimos dois anos, tiveram a necessidade de ficar afastados é baixo. Na Colômbia, foram cinco cooperados, contra apenas quatro brasileiros.

A situação que mais chama a atenção em relação às condições que se repetem com frequência na atividade de trabalho principal, tanto no Brasil quanto na Colômbia, é a necessidade de trabalhar mais horas do que a jornada estabelecida. No Brasil, a percentagem de cooperados nessa condição é de 87%, contra 77% dos trabalhadores na Colômbia.

Na Colômbia, é muito alto o número de cooperados que precisam trabalhar durante os finais de semana, 93%. A situação é mais amena entre os brasileiros, com 37%.

A grande maioria dos trabalhadores, nos dois países, não realiza tarefas pesadas. No Brasil, 73% não têm esta necessidade, contra 60% dos colombianos.

Levar trabalho para casa não é uma situação frequente. No Brasil, nenhum dos trabalhadores passou por essa situação e, na Colômbia, apenas dois dos entrevistados. Outra situação que não é frequente é a alteração nos horários de trabalho. Nos dois casos, são só 27% de trabalhadores que passaram por esta situação. Outro ponto relevante são as férias. Cerca de metade dos trabalhadores não gozam do benefício. Na Colômbia, são 53% e, no Brasil, 47%.

Situações em que os trabalhadores presenciaram atitudes discriminatórias em relação a colegas não são comuns. A grande maioria dos cooperados nunca presenciou nenhuma discriminação. Na Colômbia, cor de pele/nacionalidade e homossexualidade foram os principais casos, com 20%, mas no Brasil lideram

discriminações relacionadas a sexo (13,3%), homossexualidade (13,3%) e outras (16,6%) que não cor de pele/nacionalidade e doenças, como Aids.

Nos últimos dois anos, a grande maioria dos trabalhadores, nos dois países, não esteve exposta a condições arriscadas de trabalho. Nos casos em que houve situações desfavoráveis, o grande vilão das condições de trabalho foi o calor, o ruído ou a vibração excessiva, tanto na Colômbia quanto no Brasil, com 20%. Na Colômbia, o esforço repetitivo está em segundo lugar (16,6%), mas, no Brasil, estão nessa posição, com 10%, outras condições perigosas que não substâncias químicas, máquinas, radiação e esforço repetitivo.

No que diz respeito à questão da segurança em relação ao ambiente de trabalho, a cifra é alta no Brasil, com 74% dos entrevistados julgando ser seguro ou muito seguro o local em que desenvolve sua atividade. Na Colômbia, apenas metade das pessoas tem a mesma opinião.

Mas chamam a atenção os dados que refletem indiferença ou desconhecimento. Na Colômbia, 20% dos associados acham que o ambiente não é nem seguro nem inseguro, e 13% não souberam opinar sobre a questão, número inferior ao do Brasil, onde 17% não sabiam as condições do local. O ambiente de trabalho não é nem seguro nem inseguro para 10% dos cooperados no Brasil, país em que nenhum entrevistado julgou o local como inseguro. Na Colômbia, 3% dos ouvidos classificaram de inseguro o espaço de trabalho. Um dado positivo é que, tanto no Brasil quanto na Colômbia, nenhum entrevistado classificou seu local de trabalho como muito inseguro.

Segurança dos ingressos²³

As perguntas pertencentes a este tipo de segurança questionaram sobre a segurança de se ter o ingresso suficiente, baseado em um amplo conceito de ingressos e ganhos. Por natureza, estas e as outras formas de segurança são complementares, ou seja, proporcionam os requisitos para desenvolver as próprias capacidades. Além das perguntas sobre os níveis de ingresso do entrevistado, os

²³ Ver apêndice B

ingressos do lar e os benefícios não trabalhistas percebidos pelo entrevistado, houve perguntas sobre o modo de pagamento e sobre a forma sob a qual os ingressos são recebidos. Os dados coletados indicam que:

O recebimento de benefícios é muito mais acentuado entre os cooperados no Brasil. Se forem consideradas aposentadoria/pensão, seguro-desemprego e vales-alimentação, observa-se que 74% dos ouvidos estão incluídos em algum benefício. O percentual na Colômbia é muito menor, apenas 30%.

Na comparação com dois anos atrás, a maior parte dos cooperados ouvidos no Brasil tem uma renda maior, contra apenas 40% dos colombianos. O número dos que têm a renda aproximadamente igual é parecida nos dois países, 11 contra 9.

No que diz respeito ao fato de a renda ser suficiente para cobrir as necessidades do associado, não há diferenças relevantes entre os dois resultados no que diz respeito a itens como comida, moradia, plano de saúde, medicamentos e gastos com gás, eletricidade e telefone. Mas os dados que mostram itens de consumo, como roupas e calçados, têm a diferença mais relevante para 29 associados no Brasil e para apenas 12 na Colômbia, o valor recebido é mais que suficiente ou suficiente para comprar estes artigos.

Outro dado que chama a atenção é o relativo à educação, para 17 dos 30 entrevistados na Colômbia, a renda é insuficiente para cobrir as necessidades com educação (no Brasil, esta condição se apresenta para nove pessoas).

Chama a atenção o fato de maioria dos entrevistados tanto na Colômbia (63%) quanto no Brasil, onde o índice é ainda maior (67%), não terem economizado dinheiro nos últimos dois anos.

A razão que leva as famílias, nos dois países, a economizarem dinheiro não tem diferenças significativas. Em ambos os casos, comprar ou ampliar a casa aparece como o principal motivo, seguida da compra de outros bens. A diferença aparece nos itens educação, em que o número de brasileiros que escolheu este fator é quase o dobro do número de colombianos, e aposentadoria.

Preocupações relacionadas a casa, como moradia e gastos com gás, eletricidade e telefone, são as que mais pressionam os brasileiros _54%. Já para a maioria dos cooperados ouvidos na Colômbia, a alimentação ainda está em primeiro lugar, isolada com 63%.

Tanto os associados ouvidos no Brasil quanto na Colômbia estão otimistas em relação à renda que será recebida nos próximos 12 meses. 84% dos brasileiros e 67% dos colombianos acham que ela será igual ou até maior. Mas 23% dos colombianos dizem não saber como ela estará, contra apenas 13% dos ouvidos no Brasil.

Um dado que se mostra preocupante é o relacionado ao fato de a maioria dos entrevistados nos dois países terem precisado recorrer, nos últimos dois anos, a empréstimos para cobrir necessidades básicas ou contingências imprevistas. No Brasil, foram 60% dos associados, e este percentual chega a 80% dos ouvidos na Colômbia. Dos que contraíram as dívidas, é bem parecida a porcentagem dos que mostram preocupação com a capacidade de pagá-la. 84% dos brasileiros se mostram algo ou muito preocupados. São 87% os associados ouvidos na Colômbia que se mostram nesta situação, sendo que a maioria, 60%, classificou estar muito preocupado com o pagamento.

Segurança do emprego²⁴

A análise da *Segurança do emprego* se refere especificamente ao caso de perda do emprego atual e à segurança ou capacidade de conservar o principal trabalho exercido na atualidade, isto é, se refere à probabilidade de conservar o trabalho. Para a análise deste tipo de segurança se realizaram perguntas concomitantes relativas à segurança do mercado de trabalho, fazendo com que estes dois tipos de segurança se encontrem diretamente relacionados.

Com relação a atividades múltiplas de trabalho ou complementares à atividade principal, tanto na Colômbia como no Brasil, mais de 70% dos cooperados indagados não possuem nenhum outro trabalho complementar ao que realizam atualmente, e chama a atenção o fato de que os cooperados que exercem uma atividade complementar no Brasil chegam a ser quase 25% do total, mais do que o dobro do manifestado pelos seus pares colombianos.

²⁴ Ver Apêndice C

A maioria dos cooperados (77% na Colômbia e 63% no Brasil) não mudaram de trabalho nos últimos dois anos. No Brasil, entre os que mudaram, 27%, só mudou uma vez, mas, na Colômbia, entre os que enfrentaram alternância, 10%, o fizeram por duas vezes.

O desemprego não foi um fator muito presente entre os associados. Nos últimos dois anos, 90% dos brasileiros e 80% dos colombianos não tiveram de procurar trabalho por mais de um mês. O número dos que passaram por esta situação é maior na Colômbia, cinco entrevistados, contra apenas três no Brasil.

Os ouvidos no Brasil são os que mais buscam outro emprego ou atividade por insatisfação. A grande maioria, 63%, quer outro emprego porque no atual a remuneração não é suficiente, 13% porque não está satisfeito com as tarefas e 27% querem maior cobertura social. Os mesmos fatores: 27%, 13% e 10%, respectivamente, se mostram para os cooperados na Colômbia.

No que diz respeito à satisfação manifestada pelos sócios cooperados, o aspecto ingresso reportou em ambos os países cifras altas de insatisfação em comparação a outros assuntos, sendo que no Brasil o número de sócios insatisfeitos ou muito insatisfeitos com seus ingressos foi de 8 pessoas - 26% - e o número de entrevistados que se manifestaram satisfeitos ou muito satisfeitos foi de 7 pessoas - 23% -, enquanto que na Colômbia as cifras foram de 5 entrevistados - 17% - e 14 - 47% -, respectivamente; demonstrando para o caso colombiano uma maior satisfação pelos ingressos recebidos.

Quando o assunto se refere aos benefícios sociais, quase a metade dos sócios cooperados na cooperativa colombiana se mostrou satisfeita ou muito satisfeita com este aspecto - 47% - e 17% manifestaram sua insatisfação. Opinião mas satisfatória apresentaram os sócios cooperados no Brasil, cuja porcentagem de satisfação foi 60% (18 pessoas) e de apenas 7% de insatisfação.

Ao se tratar do tipo de trabalho que estão desenvolvendo, observa-se maior insatisfação e indiferença nos entrevistados da cooperativa do Brasil, sendo que 27% não se encontram satisfeitos (8 pessoas) e 33% se expressaram como “nem satisfeito nem insatisfeito” (10 pessoas). Para o caso colombiano o panorama muda, com 63% dos entrevistados identificando-se como satisfeitos e 13% como insatisfeitos.

A possibilidade de melhorar a capacitação apresenta alto grau de satisfação nos entrevistados das cooperativas de ambos os países. Satisfeitos ou muito satisfeitos se encontram 77% dos sócios cooperados do Brasil e 63% na Colômbia, enquanto que os insatisfeitos no Brasil e na Colômbia são 4, ou seja, 13% em ambas cooperativas.

O maior nível de indiferença caracterizada pela resposta “nem satisfeito, nem insatisfeito” se dá com o assunto relacionado às possibilidades de promoção, já que em ambas cooperativas o número de sócios cooperados que se identificaram com esta resposta ultrapassou mais da metade dos entrevistados, sendo 63% na Colômbia e 73% no Brasil. Por outro lado, o aspecto ambiente de trabalho registra o maior nível de satisfação por parte de todos os sócios cooperados, satisfação que é manifestada em cerca de três quartos do total de indagados em ambos os países.

A expectativa manifestada em conservar o trabalho atual também é alta nos trabalhadores de ambas as cooperativas, o que faz com que só 13% do total de indagados manifeste pouca ou nenhuma expectativa em manter seu trabalho atual. Paradoxalmente, este resultado contrasta com a porcentagem de cooperados brasileiros que tentaram mudança de emprego nos últimos 12 meses, situando-se na representativa cifra de 70%, enquanto na cooperativa colombiana a porcentagem foi de 27% para os que tentaram mudança de emprego.

Segurança de representação²⁵

Nas ESP originais, as perguntas relacionadas com este tipo de segurança estavam dirigidas quase na sua totalidade para o conhecimento e opinião dos sindicatos e a união de seus membros e de suas atividades, já que os sindicatos são, no âmbito das empresas privadas, a manifestação mais importante de representação da voz e voto no lugar de trabalho. Dado que nas CTAs não existe dependência patronal e as decisões que nelas se tomam obedecem ao princípio de gestão democrática, onde seus associados participam de forma ativa na fixação de políticas e tomada de decisões, as perguntas que se realizaram para este tipo de segurança tem a ver apenas com outras organizações que representam trabalhadores – não se inclui a

²⁵ Ver Apêndice F

própria cooperativa em que se trabalha - e a participação que nelas possam ter os sócios cooperados.

Os resultados obtidos com estas perguntas indicam que os cooperados da CTA no Brasil têm na sua maioria, 80%, conhecimento de outras organizações que representam os trabalhadores. No entanto, quando o assunto é participação em qualquer tipo de organização, só 50% dos cooperados fazem parte de uma, sendo que 17% estão vinculados a associações religiosas, 10% com organizações políticas e 20% com outras diversas. Para o caso dos cooperados na CTA da Colômbia, mas da metade – 57% - diz não conhecer nenhum tipo de organização que represente os trabalhadores e quando se trata de fazer parte de outro tipo de organização, 20% manifesta estar vinculada com associações religiosas, tão só 3%, ou seja, 1 pessoa, com organizações políticas e 57% afirma não pertencer a nenhuma associação.

Segurança no desenvolvimento de competências²⁶

As perguntas para este tipo de segurança se referiram à segurança de poder desenvolver um trabalho meritório com relação às habilidades de trabalho. Seguem os resultados apresentados.

Um dado positivo pode ser observado em relação a treinamento formal ou curso de capacitação nos dois últimos anos. A maioria dos entrevistados na Colômbia (70%) e no Brasil (60%) demonstraram a vontade de se aperfeiçoar e tiveram a oportunidade de fazê-lo.

Mesmo alguns que não demonstraram esta iniciativa, quatro colombianos e cinco brasileiros, também tiveram que fazer aperfeiçoamento profissional. A porcentagem de brasileiros que demonstraram o desejo de crescer profissionalmente, mas que não conseguiram esta oportunidade é alto _20%, contra apenas 3% dos sócios na Colômbia, onde, em contrapartida, 13% dos ouvidos não quiseram nem fizeram cursos.

Para os associados que demonstraram interesse no aperfeiçoamento profissional, o grande empecilho ainda foi a questão financeira. No Brasil, 17% e, na Colômbia,

²⁶ Ver Apêndice E

10%, responderam que o fator que os impediu de fazer treinamento formal ou curso de capacitação foi o fato de serem caros.

No caso brasileiro, o segundo impeditivo (3%) alegado foi a falta de facilidades no local de trabalho para que isso ocorresse. Na Colômbia, razões pessoais ocupam este posto.

Outro dado positivo em relação à capacitação profissional é que a maioria dos entrevistados que conseguiram o aperfeiçoamento fizeram o curso no próprio local de trabalho. No Brasil, o índice é bastante alto, 93% (contra 77% na Colômbia). Outro dado que chama a atenção é que nenhum dos entrevistados realizou curso de capacitação em um centro público.

A imensa maioria dos entrevistados considerou que o curso de aperfeiçoamento foi proveitoso. O índice maior é encontrado na Colômbia, 93%. No Brasil, 90% considerou a capacitação proveitosa, bastante ou não muito.

Um fator que tem de ser enfrentado pelos cooperados é a falta de ascensão profissional. Nos dois últimos anos, apenas 7% dos ouvidos no Brasil e 10% dos entrevistados na Colômbia passaram por esta situação.

A falta de ascensão profissional nos últimos dois anos se reflete na avaliação da possibilidade de promoção nos próximos dois anos. Para 60% dos cooperados na Colômbia, essa possibilidade é baixa ou muito baixa. No Brasil, pouco menos da metade, 47%, tem esta opinião. Os brasileiros são um pouco mais otimistas em relação à possibilidade de melhorarem em suas carreiras, 17%, contra apenas 10% dos ouvidos na Colômbia. O número dos que não acham que as perspectivas não são altas nem baixas chama a atenção. Na Colômbia, 30% escolheram esta opção e, no Brasil, o índice chegou a 37%.

3.2 Considerações finais

Em teoria, as cooperativas de trabalho associado são uma opção produtiva cuja essência é a de trabalhar coletivamente na busca de obter e manter um emprego com os ingressos necessários que permita aos associados e suas famílias levar uma vida digna. Sua importância social adquire especial protagonismo no atual momento histórico devido às tendências de flexibilização do mercado de trabalho e precarização das condições de trabalho.

No entanto, frente às recentes críticas em que se adverte sobre a desnaturalização do trabalho associativo em algumas cooperativas em detrimento à qualidade do emprego oferecida a seus cooperados, é imperativo que sejam implementados mecanismos de medição e análise que permitam identificar as características que possibilitem oferecer cada vez mais empregos considerados como Trabalho Decente.

Neste sentido, a realização do presente estudo constatou, não só a relevância que adquire a Pesquisa de Segurança das Pessoas (ESP) como ferramenta para o estudo do Trabalho Decente em nível micro, mas também sua total aplicabilidade ao setor das cooperativas de trabalho associado, demonstrando ser possível sua adaptação aos princípios universais do sistema cooperativo.

Os resultados obtidos apresentam uma descrição inédita da percepção que possuem os sócios cooperados com relação ao trabalho que desenvolvem nas duas cooperativas estudadas. Os dados coletados e apresentados sob o prisma dos 7 tipos de segurança da OIT, oferecem uma quantidade de informação cuja heterogeneidade não permite afirmar de maneira categórica se o trabalho oferecido pelas cooperativas é, em seu conjunto, de caráter Decente ou precário. Com isto, se faz evidente a necessidade de uma metodologia de análise inédita, que permita analisar os resultados tanto qualitativamente como quantitativamente, ao mesmo tempo em que se padronize a emissão de conclusões específicas para cada tipo de segurança, de modo a facilitar a comparação entre cooperativas de qualquer natureza e também, a emissão de julgamentos objetivos.

O caminho aberto para futuras investigações e análises no âmbito do Trabalho Decente em nível micro em Cooperativas de Trabalho Associado dirige-se ao

aperfeiçoamento da ferramenta de Pesquisa de Segurança das Pessoas no concernente à especificidade do trabalho associado; ao aprofundamento em metodologias de análise que trabalhem com a priorização de cada tipo de segurança e seu respectivo peso com relação aos outros tipos de segurança; e sobretudo, ao desenvolvimento de mecanismos que permitam às cooperativas de trabalho associado continuar sendo uma alternativa de geração de emprego e renda com características trabalhistas cada vez mais próximas ao ideal de Trabalho Decente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ACI. **Informe de actividades 2008**. Disponible em: <http://www.ciriec.es> Acceso em outubro.2009

_____. **Mensaje de la alianza Cooperativa Internacional**. Disponible em: <http://www.ciriec.es> Acceso em septiembre.2008

ÁLVAREZ, J; GORDO, M; SACRISTAN, C. **La empresa asociativa, constituye una alternativa viable en Colômbia?**. Universidad Autónoma de Colômbia, Bogotá, 2006.

ANDRADE, D. G. **Cooperativas de trabalho**. Disponible em: <http://www.unb.br>. Acceso em nov. 2008.

ARICAPA, R. **Las Cooperativas de Trabajo Asociado en el Puerto de Buenaventura: Caos y degradación laboral**. Cultura y trabajo. Cali, 2007.

_____. **Las cooperativas de trabajo en el sector azucarero: flexibilización o salvajización laboral?**. Documentos de la escuela 58. Escuela Nacional Sindical, 2006.

BARCELLOS, A. **A Evolução das Cooperativas de Trabalho no Brasil: Uma resposta a atual fase de transição do sistema mundo capitalista**. Universidade Federal de Santa Catarina, 2004.

BECK, U. **Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización**. Madrid, 2000

BEDOYA, R ; CARUSO, N. **Hacia un balance de las cooperativas de Trabajo Asociado**. Ensayos Laborales 15, 2006

CASTRO, N; DEDDECA, C. S. **Flexibilização e precarização: tempos mais duros**. In: CASTRO, N. e DEDDECA, C. S. (org.) A ocupação da América Latina. São Paulo/Rio de Janeiro, 1998.

ELIZALDE, A. **Conceptualización del sector solidario**. Mimeo, Universidad Bolivariana, Santiago, 2005.

ERMIDA, O. **La Flexibilidad en algunas experiencias comparadas**. Santiago: Universidad Nacional Andrés Bello, 1992.

FARNE, S. **Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia: Balance de la política gubernamental, 2002-2007**. Revista de Economía Institucional. Universidad Externado de Colombia, 2008.

HERNANDEZ, H; Martínez, S. **Análisis prospectivo de las cooperativas de trabajo asociado**. Tesis de especialización de la Facultad de Administración de Empresas. Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2004.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo, 1995.

LINS, H. **Cooperativas de trabalhadores: opção frente a crise do emprego ou aspecto da crescente precariedade do trabalho?**. Nova Economia. Belo Horizonte, v.11, n.1, jul. 2001.

LISBOA, L. V. **O cooperativismo de trabalho**. Disponível em: <http://www.ciriec.es> Acesso em setembro.2008

LOPEZ, D. **La desregulación versus una nueva regulación de las relaciones laborales**. Revista Laboral Chilena, nº 86, Santiago, 2000.

LUDKE, M ; ANDRE, M. **Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas**. São Paulo, 1986.

MONCADA, M; MONSALVO, Y. **Implicaciones laborales deL outsourcing**. Tesis de La Facultad de CiEncias Jurídicas. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, 2000.

MONZÓN, J. **Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos**. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.

MORALES, A. **Competencias y valores en las empresas de trabajo asociado**, Ciriec-España, Valencia, 1998.

NASSAR, R. **Flexibilização do direto do trabalho**.São Paulo: LTr ,1991.

OIT . **Reducir el déficit de Trabajo Decente: un desafío global**. Memoria del Director general a la 89ª. Reunión de la conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 2001.

_____ **Trabajo Decente**. Memoria del Director general a la 87ª. Reunión de la conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1999.

_____ **Medición del Trabajo Decente**. Disponible en : http://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/lang--es/docName--WCMS_098040/index.htm. Acesso em Septiembre de 2008.

ONU. **Cumbre Mundial sobre desarrollo social**. Disponible en <http://www.un.org/spanish/esa/socdev/socdev.html>. Acesso en Octubre de 2008

ORNE, L. **La gestión de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) de Bogotá, dedicadas a la prestación de servicios.** Tesis de maestría de la Facultad de Ciências Económicas. Universidad Nacional de Colômbia, Bogotá, 2005.

PIÑERO, M. **Flexibilidad, juridificación y desregulación.** Revista Relaciones Laborales nº 5, Madrid, 2003.

RAZETO, L. **Economia de solidariedade e organização popular.** In: GADOTTI, M.; GUTIÉRREZ, F. Educação comunitária e economia popular. São Paulo: Cortez, 1993.

SILVA, A. J.; DORNELAS, H.L. **Cooperativas de trabalho: a práxis dos princípios cooperativistas e sua análise jurídica.** Disponível em: <http://www.ufop.ichs.br>. Acesso em Agosto 2008

SINGER, P. **As Cooperativas de trabalho e a precarização.** 2004. Disponível em : <http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em julho,2008.

STANDING, G. **De las encuestas sobre la seguridad de las personas al Índice de trabajo decente.** Revista Internacional del Trabajo (Ginebra), Vol 121, numero 4, 2002.

STANDING, G; BONNET, F. ; FIGUEIREDO, J. **Una familia de Índices de trabajo decente.** Revista Internacional del trabajo (Ginebra), Vol 122, numero 2, 2003.

SUPERSOLIDARIA. **Realidad del sector solidario en Colombia: resultados de cinco años de supervisión.** Informe sectorial No- 1 y 2. Disponible en <http://www.supersolidaria.gov.co> acceso en agosto de 2008

TRIVIÑOS, A. **Introdução a Pesquisa em Ciências Sociais.** São Paulo, 1992.

URREA, F. **Las cooperativas de trabajo asociado: nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo.** Escuela Nacional Sindical. Disponível em <http://www.ens.org.co/publicaciones.htm>. Acesso em Agosto 2008

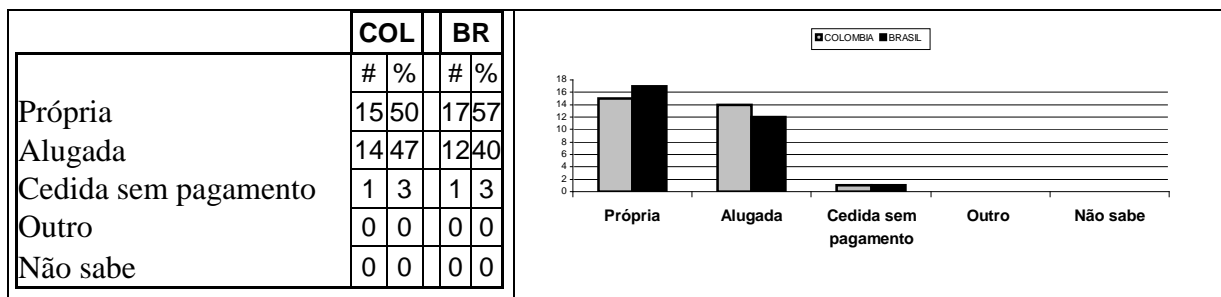
VIENNEY, C. **Socio-economía de las Organizaciones Cooperativas.** CIEM mimeo, París, 1980.

VUOTTO, M. **El desempeño organizacional del Cooperativismo de Trabajo.** Centro de Estudios de Sociología del Trabajo, UBA, Fac. de Ciencias Económicas, 1999.

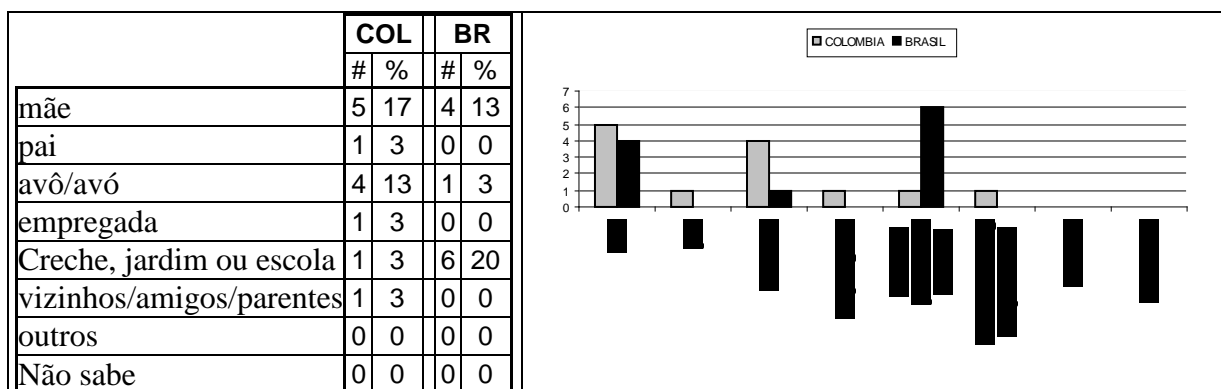
WALKER F. **La Flexibilidad laboral y los principios orientadores del derecho del trabajo.** Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 1997.

APÊNDICE A - NECESIDADES BÁSICAS DE SEGURANÇA.

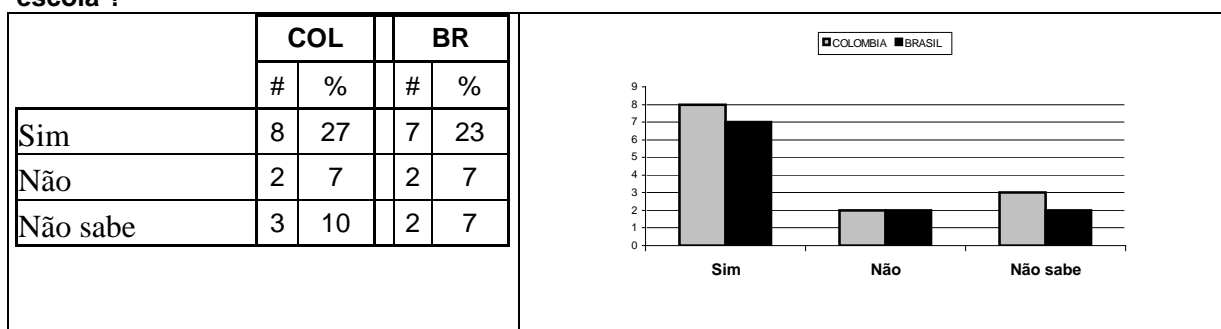
a) A moradia em que vive é ...?



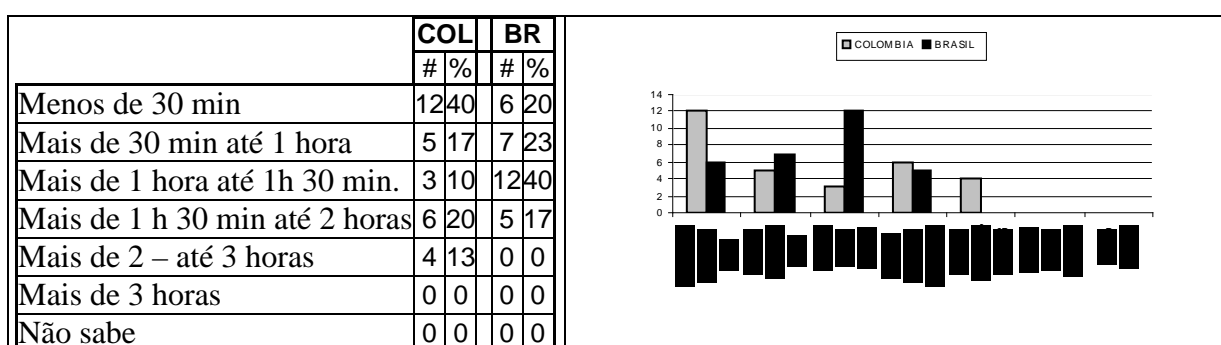
b) Nos dias de semana, quem cuida das crianças na maioria do tempo?



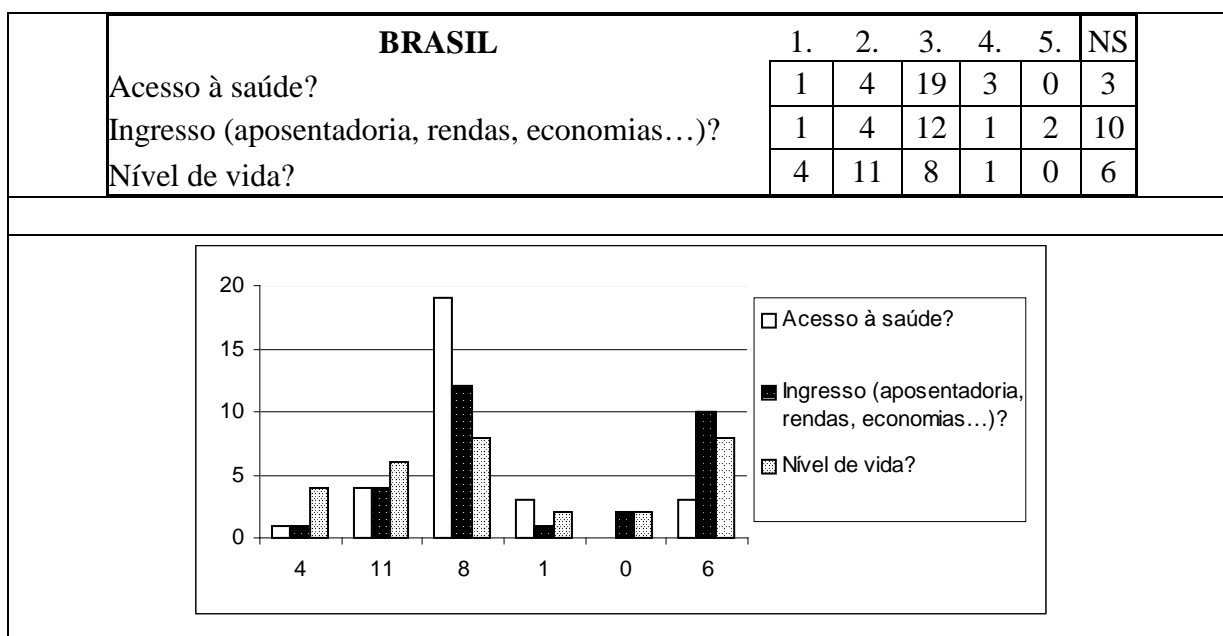
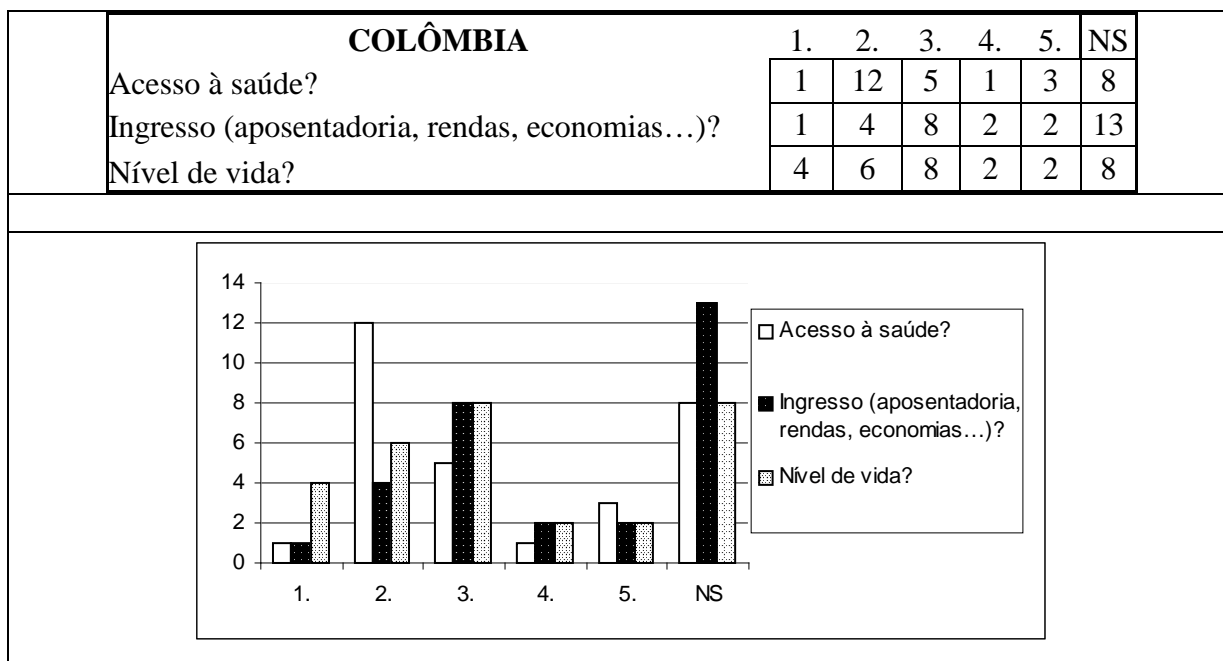
c) Se tivesse possibilidade preferiria deixar as crianças menores de 6 anos no jardim ou na escola ?



d) Quanto tempo (no total) lhe toma ir e voltar de sua casa ao trabalho diariamente ?

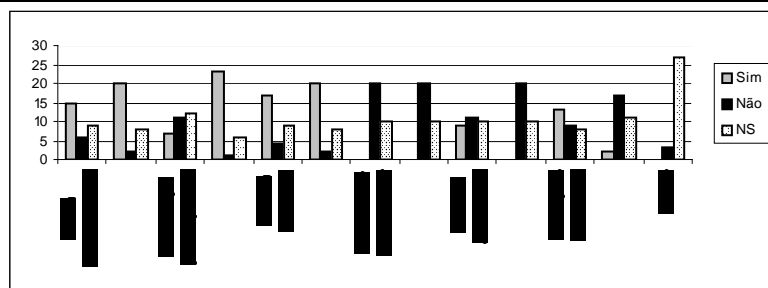


e) Quando chegar em uma idade mais avançada (digamos, mais de 65 anos) como pensa que será seu: (códigos: 1. Muito Bom 2. Bom 3. Nem bom nem mau 4. Mau 5. Muito mau 77. No Sabe)

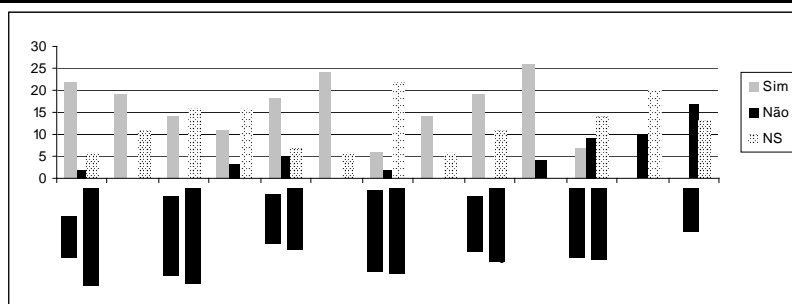


f) No seu emprego principal tem acesso aos seguintes benefícios

COLÔMBIA						
	Sim		Não		NS	
Auxílio por doença?	15	50	6	20	9	30
Auxílio por maternidade?	20	66,7	2	6,7	8	27
Indenização por demissão?	7	23,3	11	37	12	40
Férias ?	23	76,7	1	3,3	6	20
Décimo terceiro?	17	56,7	4	13	9	30
Aposentadoria?	20	66,7	2	6,7	8	27
Subsídio por desemprego?	0	0	20	67	10	33
Creche ou ajuda escolar?	0	0	20	67	10	33
Plano de saúde/obra social?	9	30	11	37	10	33
Refeitório/vale alimentação	0	0	20	67	10	33
Serviço de transporte	13	43,3	9	30	8	27
Bônus	2	6,67	17	57	11	37
Outros	0	0	3	10	27	90

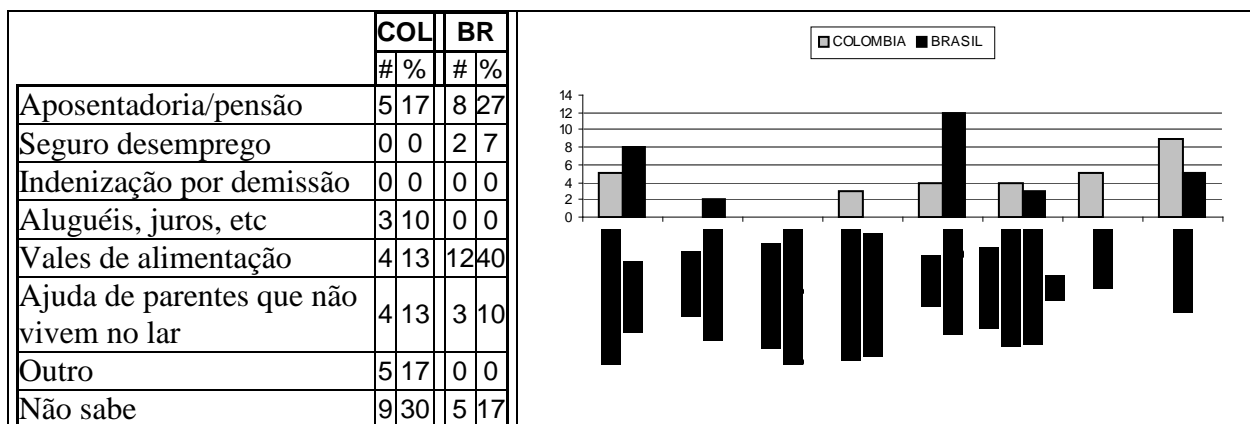


BRASIL						
	Sim		Não		NS	
Auxílio por doença?	22	73,3	2	6,7	6	20
Auxílio por maternidade?	19	63,3	0	0	11	37
Indenização por demissão?	14	46,7	0	0	16	53
Férias ?	11	36,7	3	10	16	53
Décimo terceiro?	18	60	5	17	7	23
Aposentadoria?	24	80	0	0	6	20
Subsídio por desemprego?	6	20	2	6,7	22	73
Creche ou ajuda escolar?	14	46,7	0	0	6	20
Plano de saúde/obra social?	19	63,3	0	0	11	37
Refeitório/vale alimentação	26	86,7	4	13		0
Serviço de transporte	7	23,3	9	30	14	47
Bônus	0	0	10	33	20	67
Outros	0	0	17	57	13	43

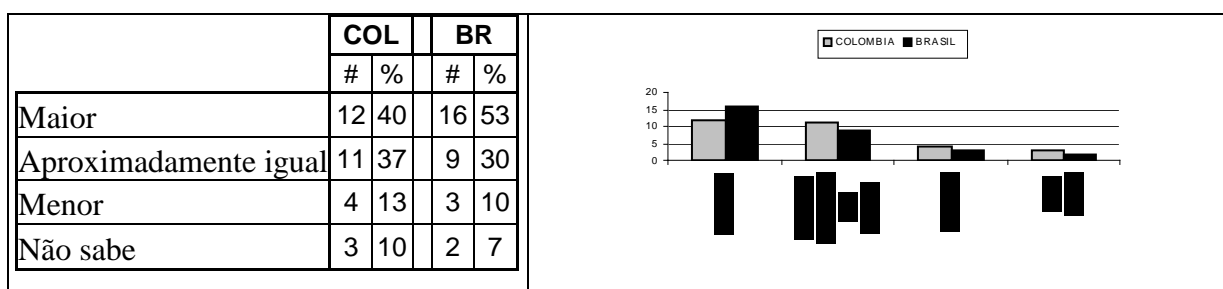


APÊNDICE B - SEGURANÇA DOS INGRESSOS.

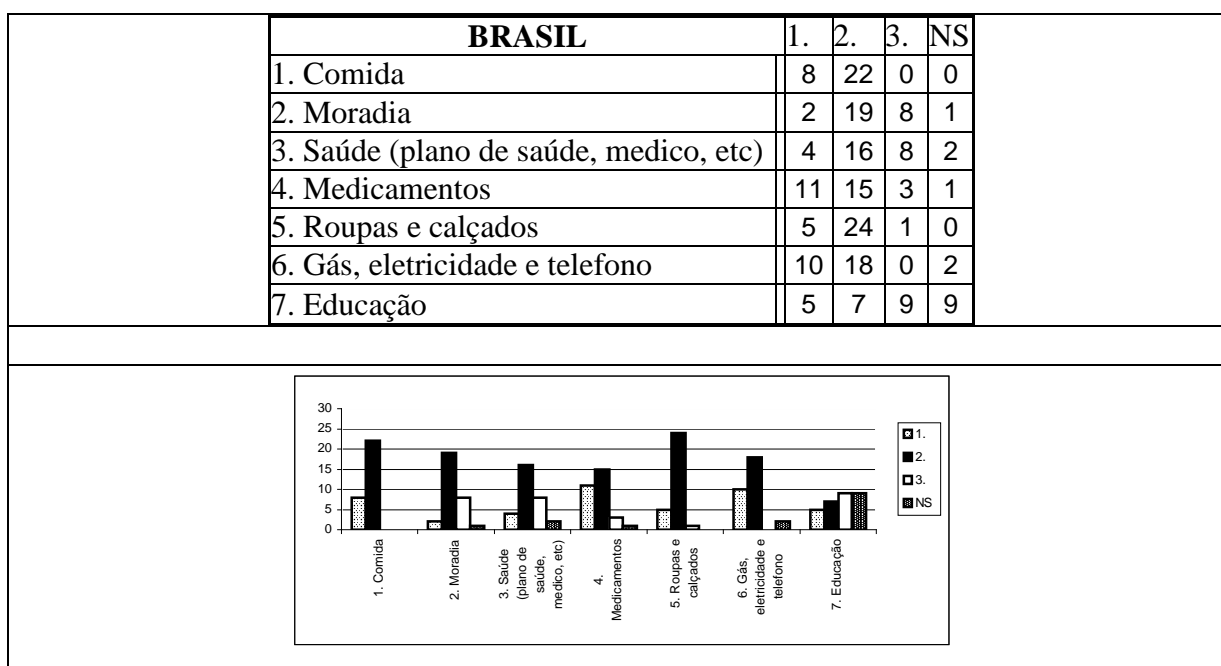
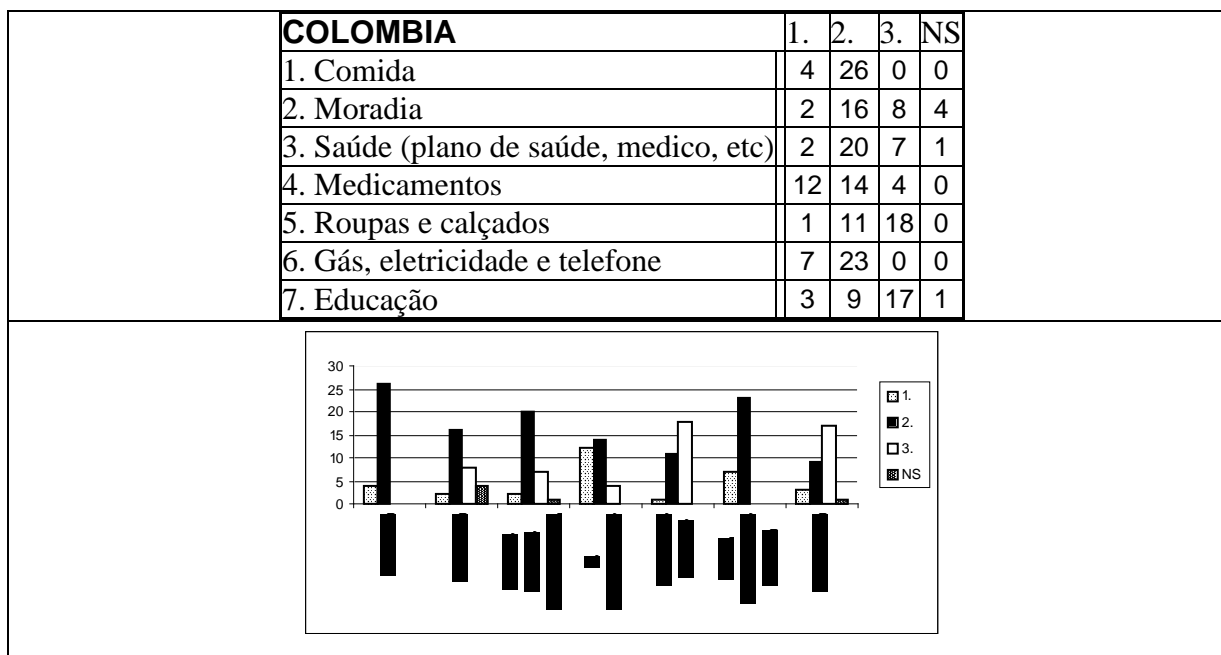
a) Alguém do lar recebeu algum dos seguintes tipos de ingresso no último mês, além dos ingressos do trabalho?



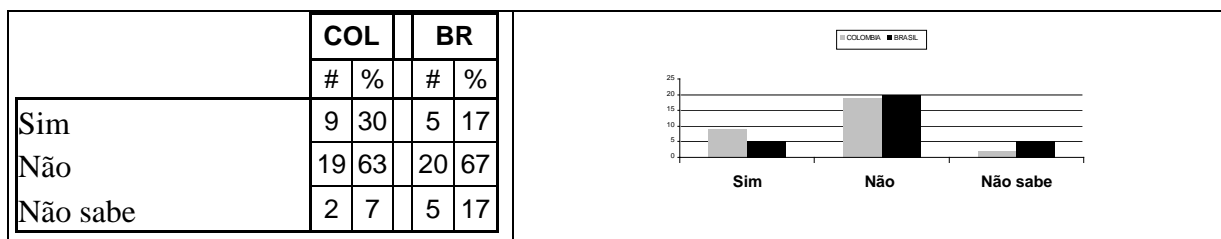
b) Comparado com 2 anos atrás, como é o ingresso que atualmente recebe pelo seu trabalho/ocupação principal?



c) O ingresso de seu lar é, habitualmente, suficiente para cobrir suas necessidades com relação a: (Códigos: 1. Mais que suficiente 2. Suficiente 3. Insuficiente, Não sabe, Não responde)

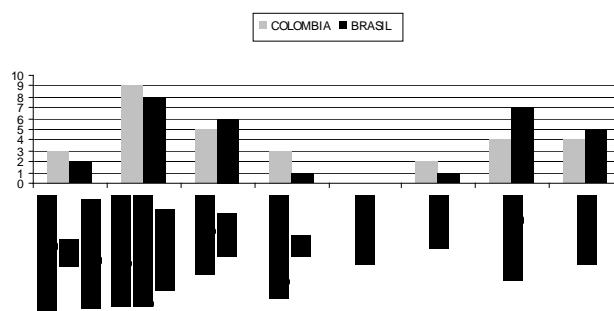


d) Sua família economizou durante os últimos dois anos?



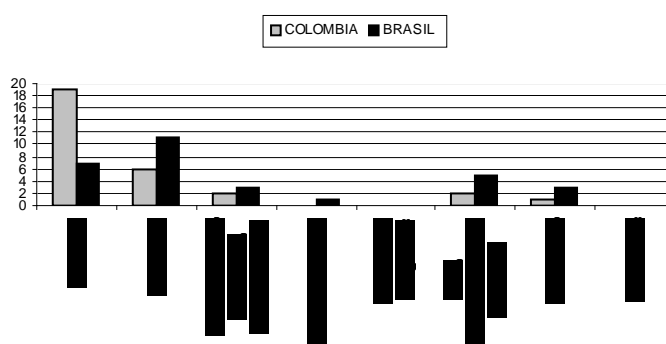
e) Para sua família, qual das seguintes é a principal razão para economizar?

	COL		BR	
	#	%	#	%
Contingências e emergências	3	10	2	7
Comprar/ampliar/ a casa	9	30	8	27
Comprar bens	5	17	6	20
Aposentar-se	3	10	1	3
Investir	0	0	0	0
Saúde	2	7	1	3
Educação	4	13	7	23
Outros	4	13	5	17



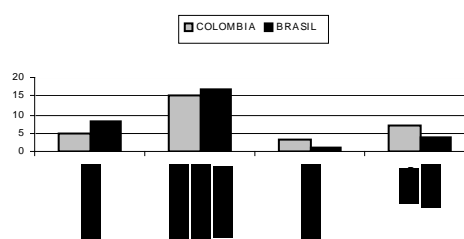
f) Qual das necessidades anteriores considera que é a que mais o pressiona?

	COL		BR	
	#	%	#	%
Comida	19	63	7	23
Moradia	6	20	11	37
Saúde (plano de saúde,)	2	7	3	10
Medicamentos	0	0	1	3
Roupas e calçados	0	0	0	0
Gás, eletricidade e telefone	2	7	5	17
Educação	1	3	3	10
Não sabe	0	0	0	0

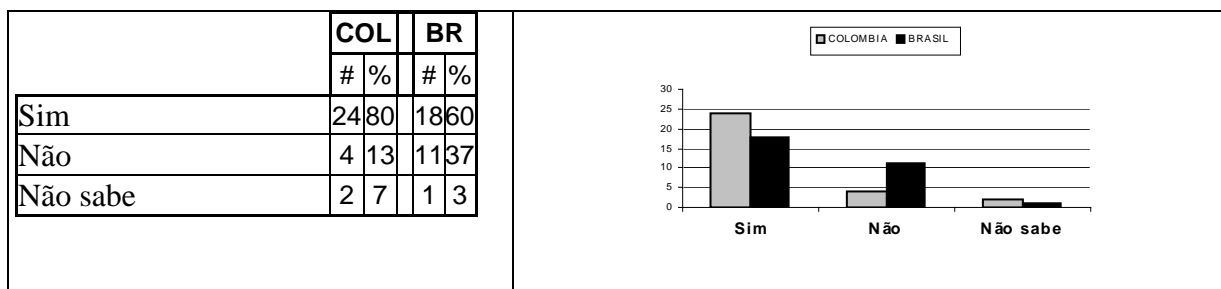


g) Nos próximos 12 meses, como acha que serão os ingressos de seu lar comparados com os atuais ?

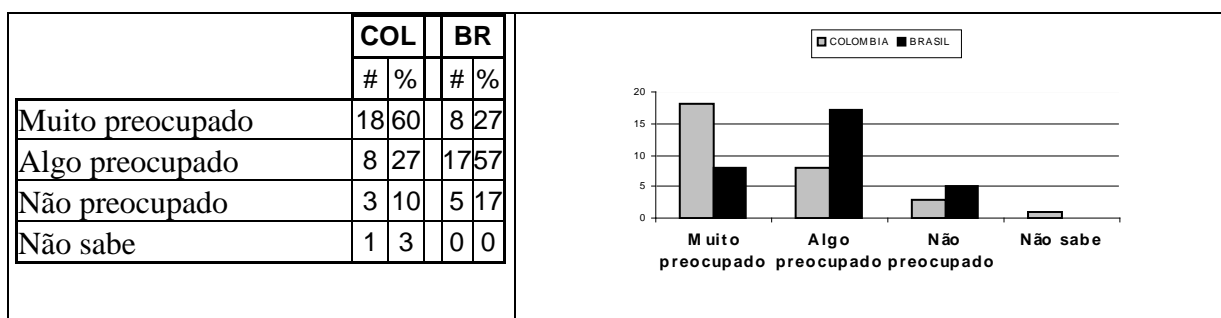
	COL		BR	
	#	%	#	%
Maiores	5	17	8	27
Aprox. iguais	15	50	17	57
Menores	3	10	1	3
Não sabe	7	23	4	13



h) Durante os últimos dois anos, sua família teve que pedir empréstimos para cobrir necessidades básicas ou contingências imprevistas ?

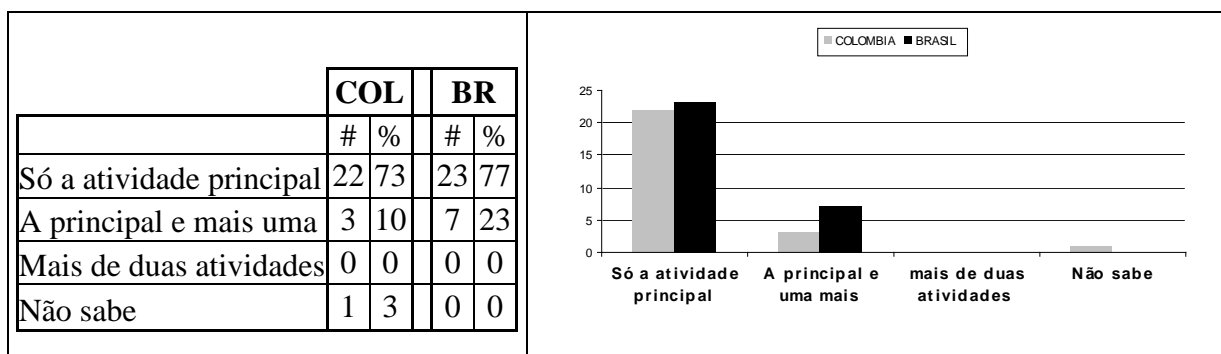


i) Está preocupado com a capacidade para pagar essas dívidas ?

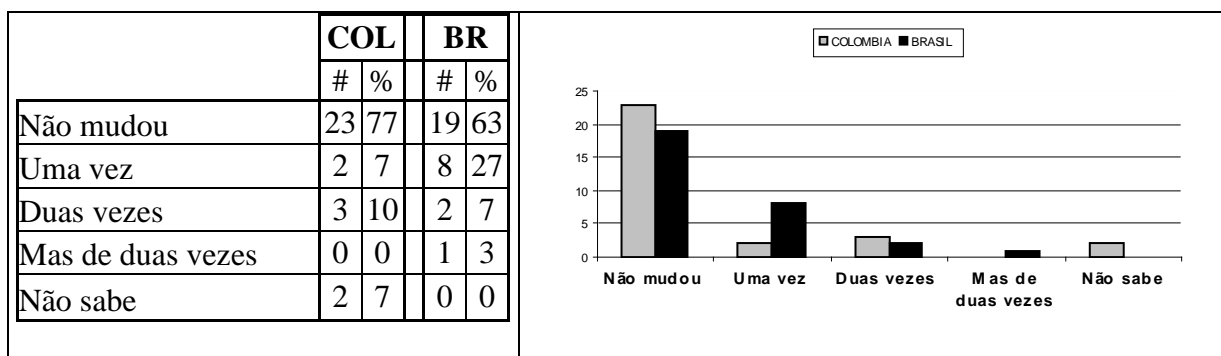


APÊNDICE C - SEGURANÇA DO EMPREGO

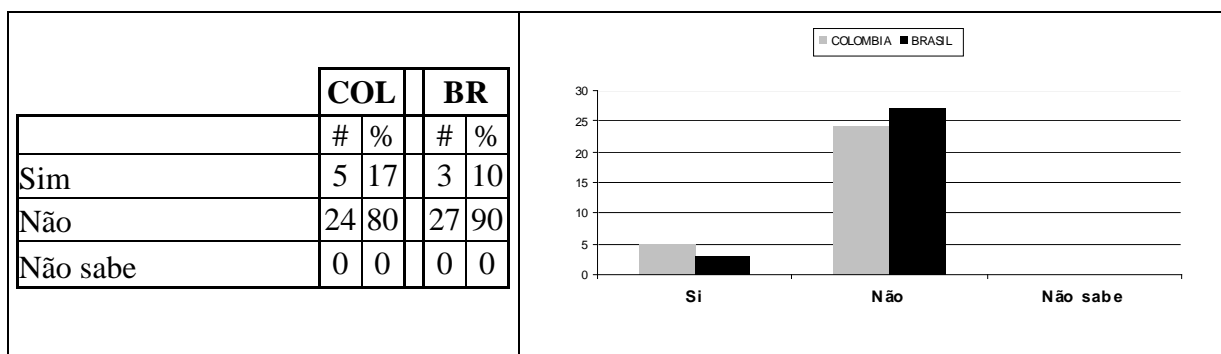
a) Você teve algum trabalho/atividades/negócios extra além de sua atividade principal, durante a última semana?



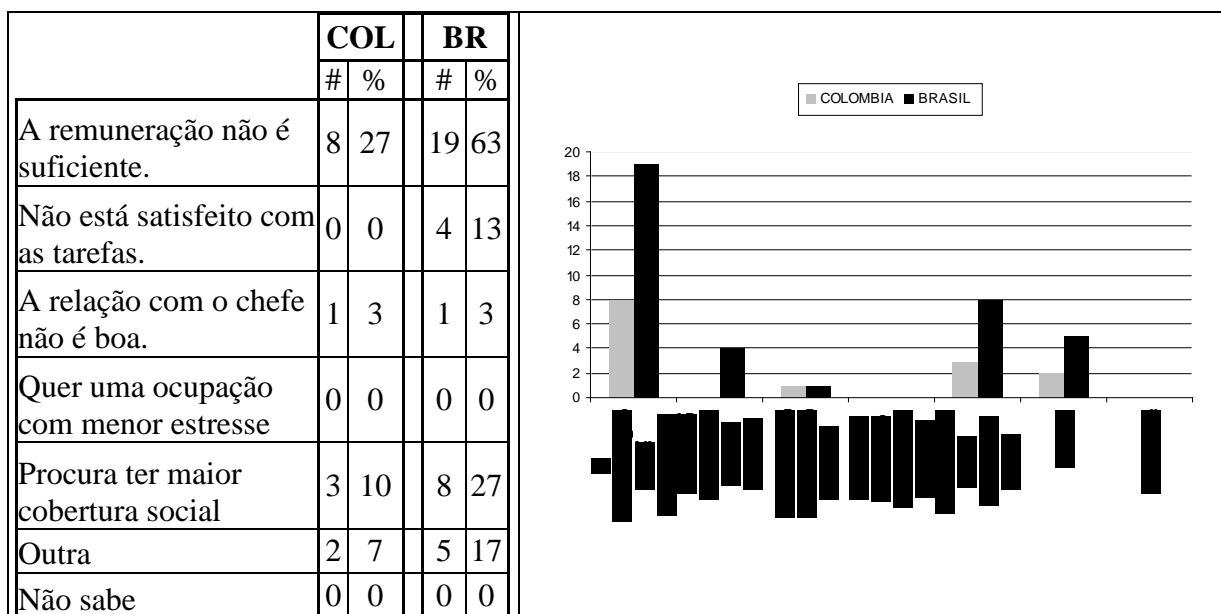
a) Quantas vezes mudou sua atividade principal (fonte de receita) nos últimos 2 anos?



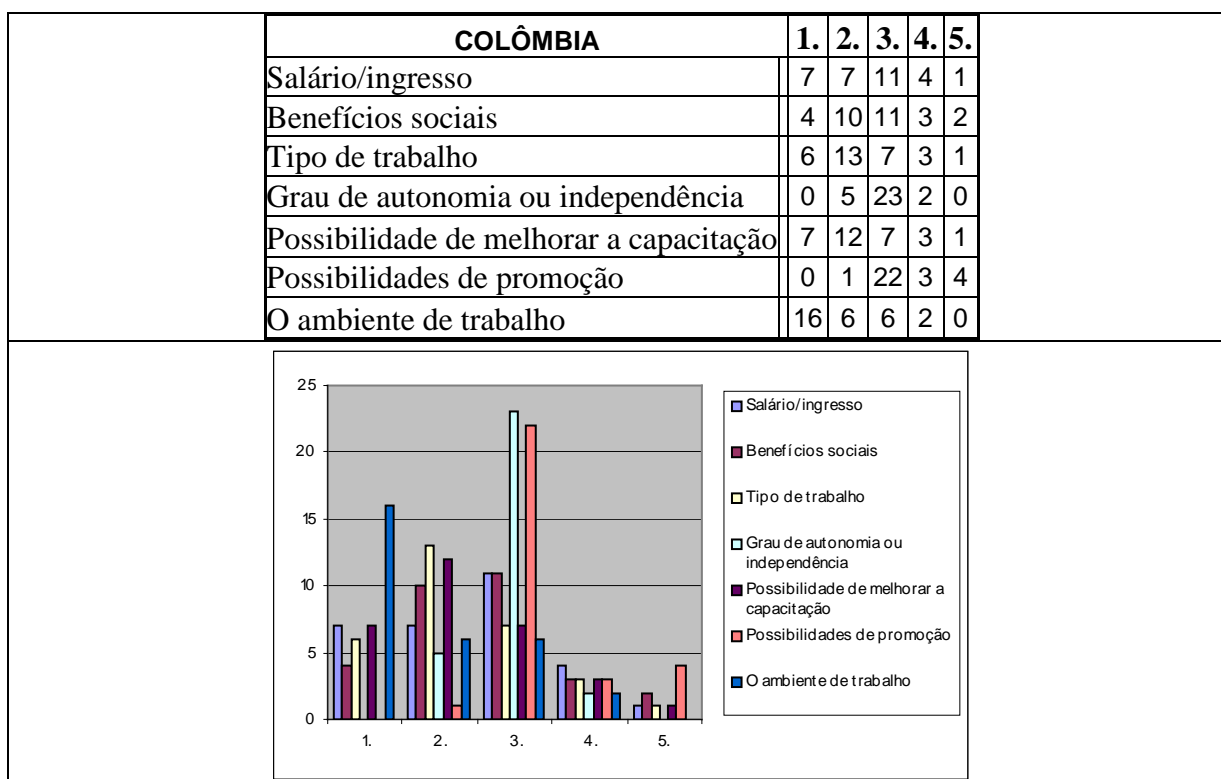
b) Esteve desempregado e buscando trabalho por mais de um mês em alguma oportunidade durante os últimos dois anos ?

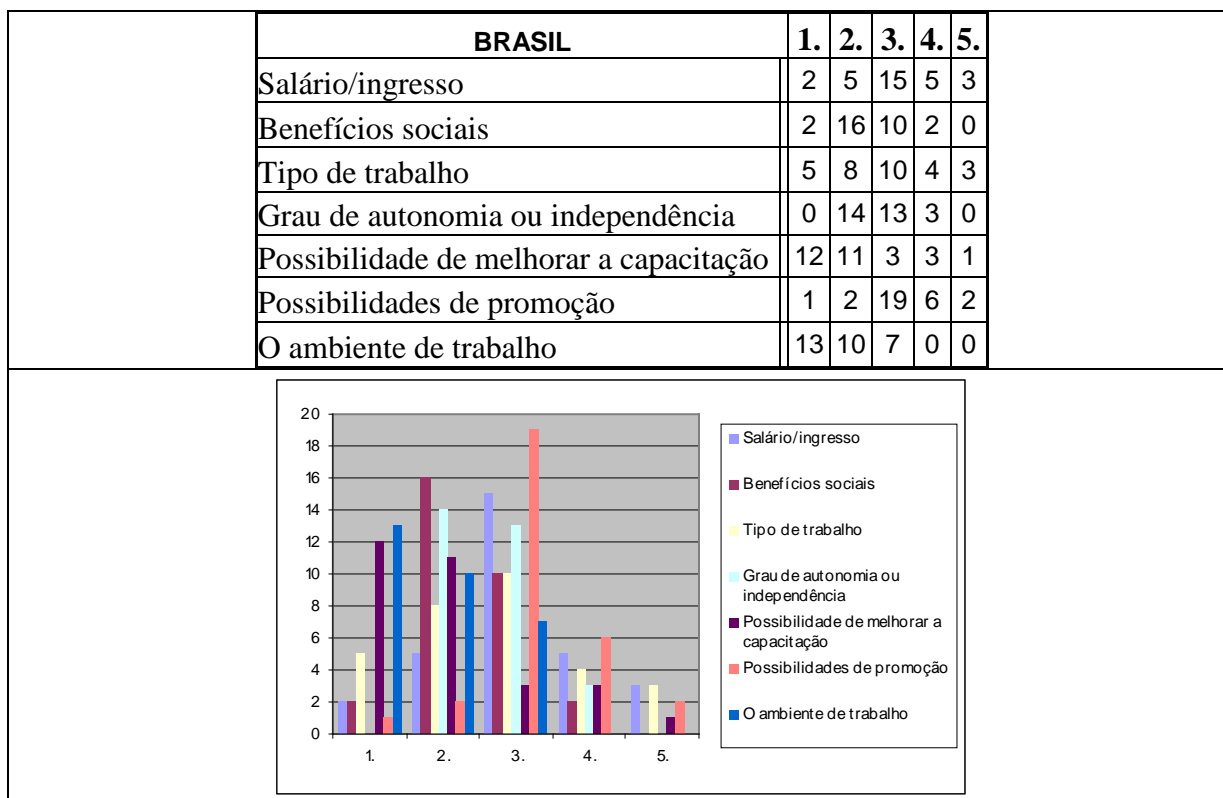


c) Qual é a causa pela que buscou (ou está buscando) outro emprego/atividade ?

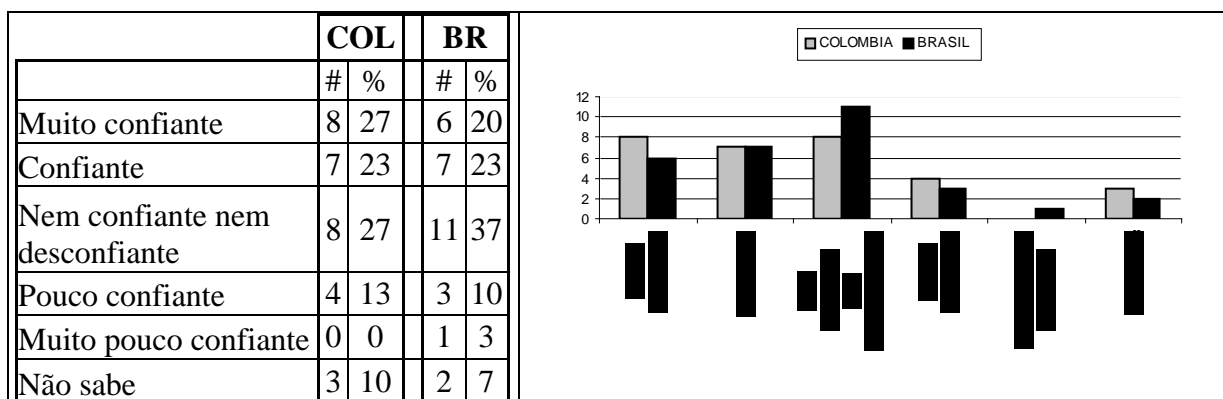


c) Em geral, como qualificaria seu nível de satisfação com seu trabalho/ atividade principal ? : (Códigos: 1. Muito satisfeito 2. Satisfeito 3. Nem satisfeito nem insatisfeito 4. Insatisfeito 5. Muito insatisfeito)

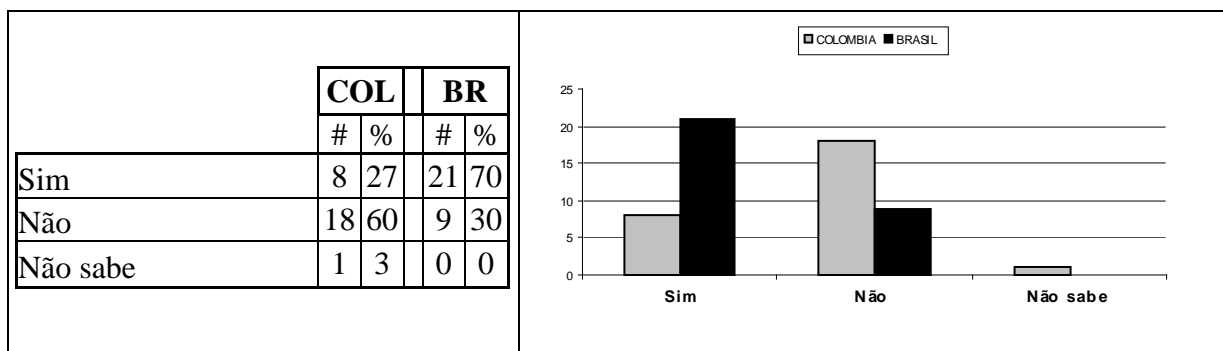




d) Quão confiante você está de que poderá manter seu trabalho principal nos próximos 12 meses ?

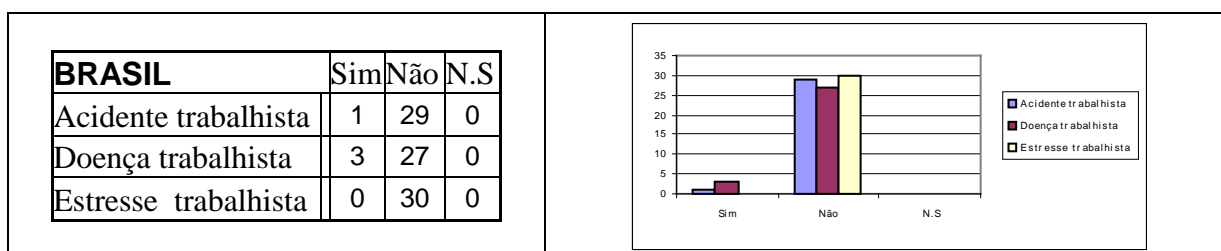
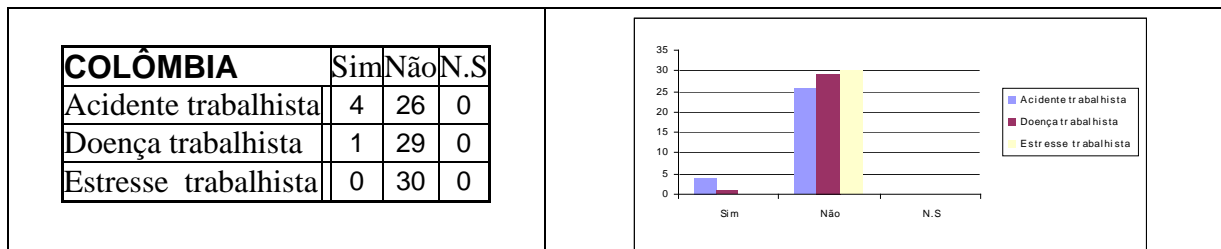


e) Esteve tentando mudar seu emprego/ocupação principal nos últimos 12 meses ?

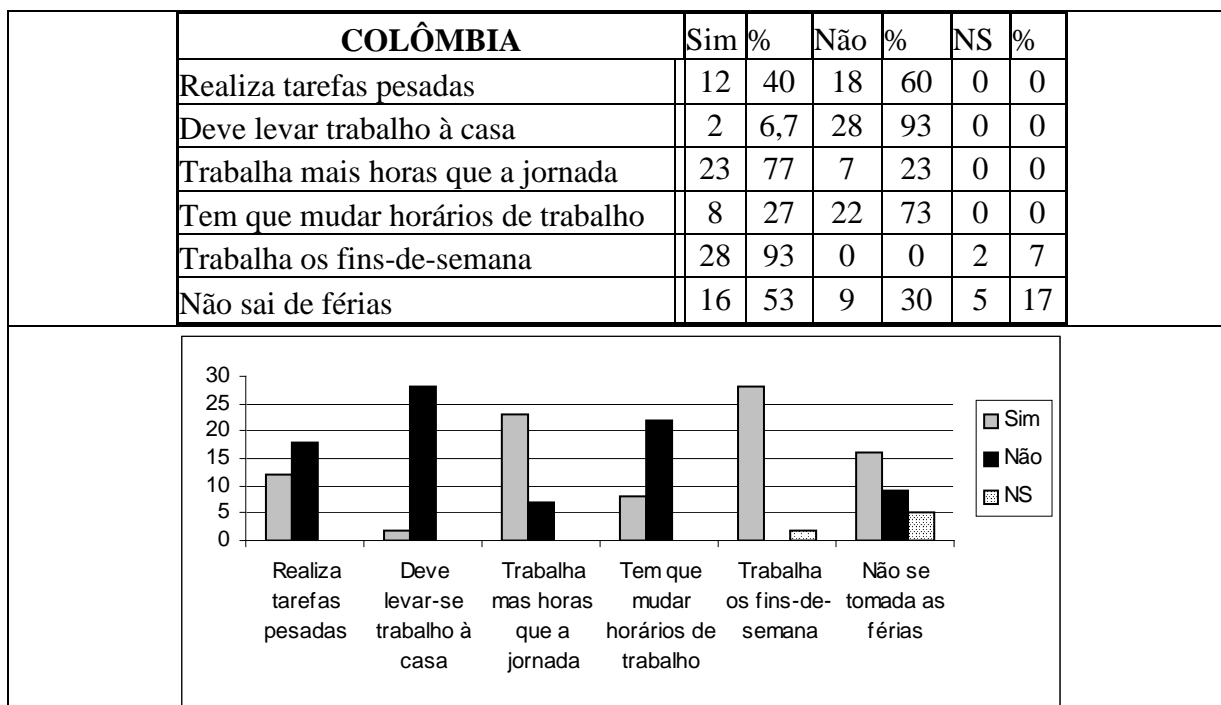


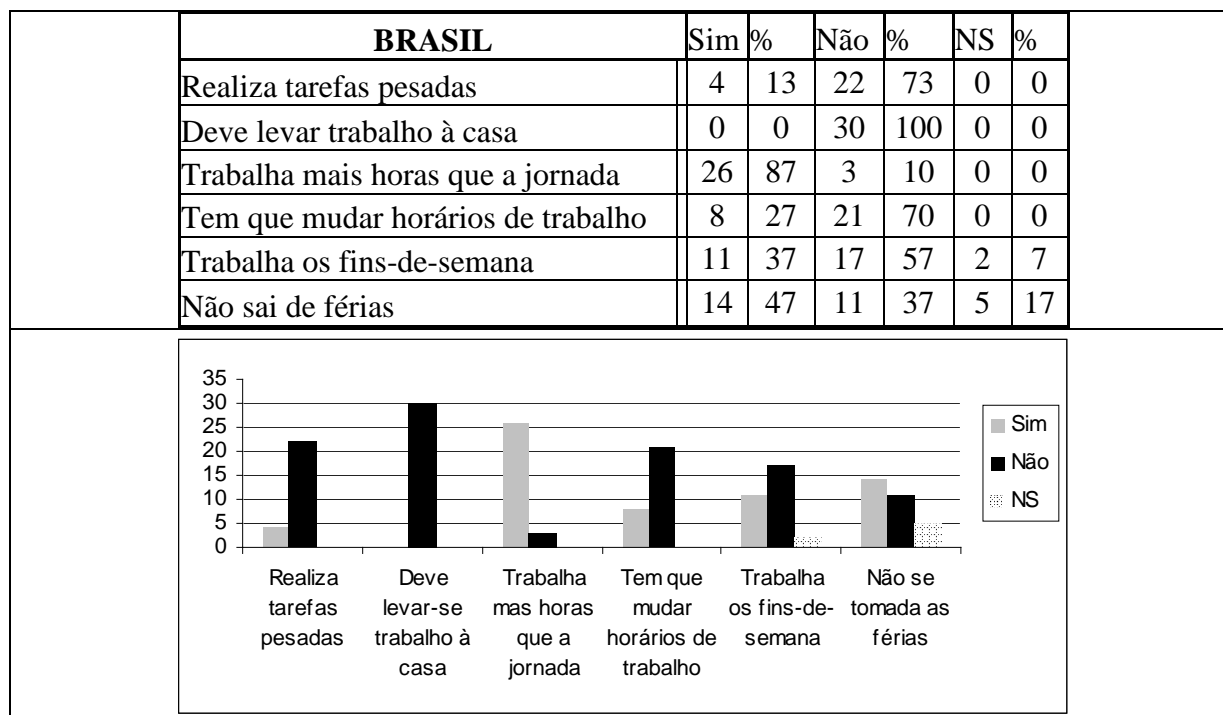
APÊNDICE D - SEGURANÇA NO EMPREGO

a) Nos últimos dois anos teve de deixar o trabalho/ocupação por mais de uma semana devido a:

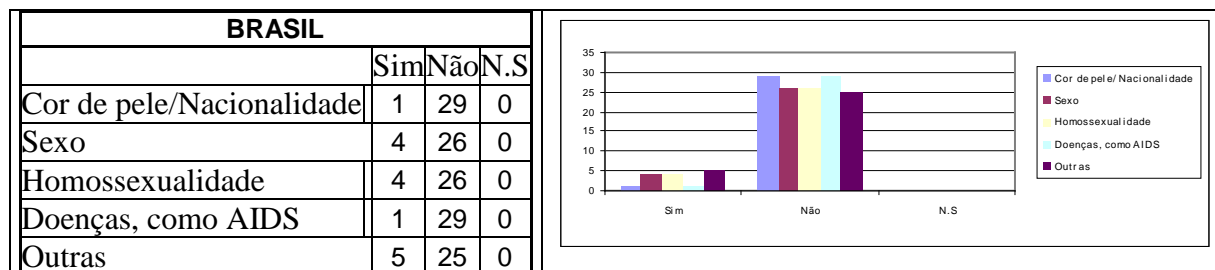
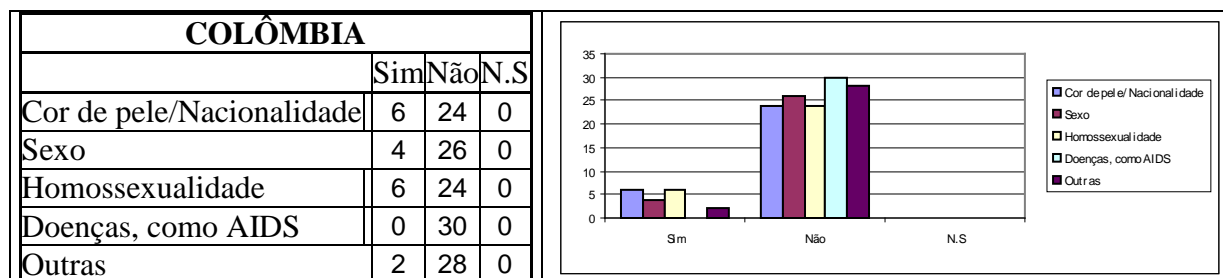


b) Indique – por sim ou não - qual das seguintes situações corresponde a sua atividade trabalhista principal com frequência.

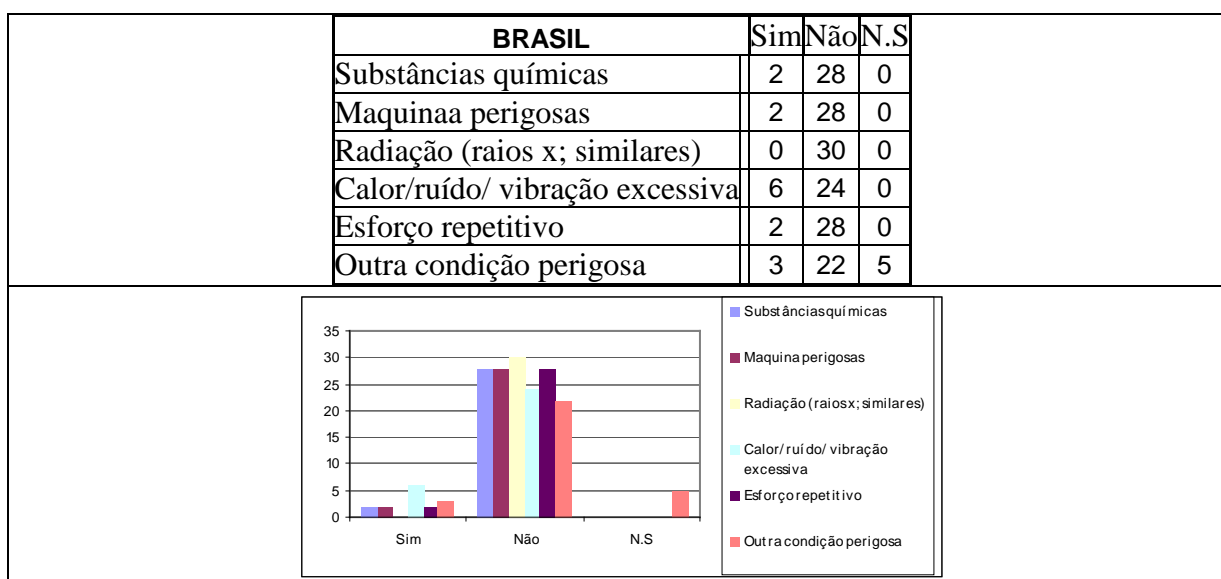
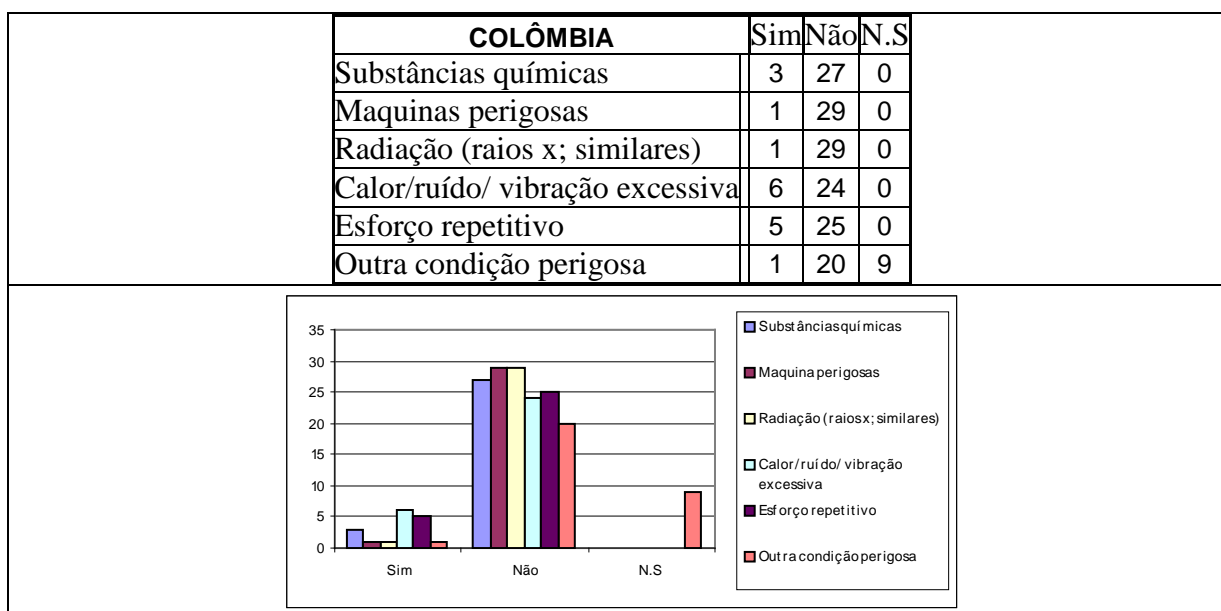




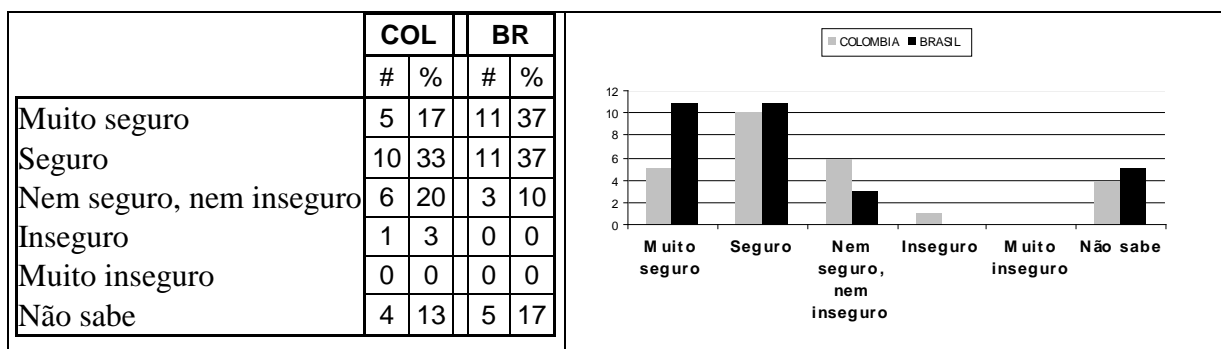
c) Presenciou alguma vez atitudes discriminatórias contra outros trabalhadores relacionadas com ?



d) Nos últimos dois anos, esteve exposto a alguma destas condições de risco no trabalho ?

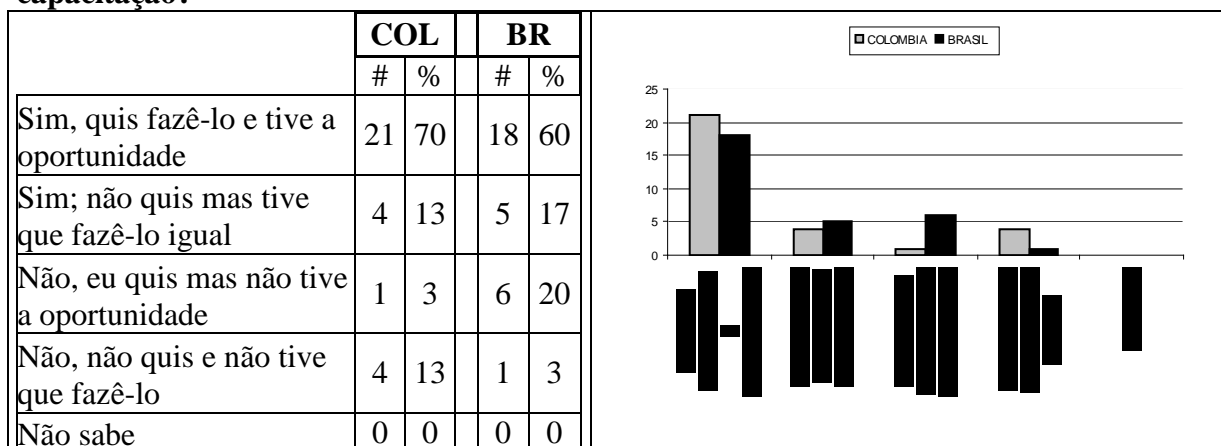


e) Em geral, considera que seu local/ambiente de trabalho na sua ocupação ou atividade principal é

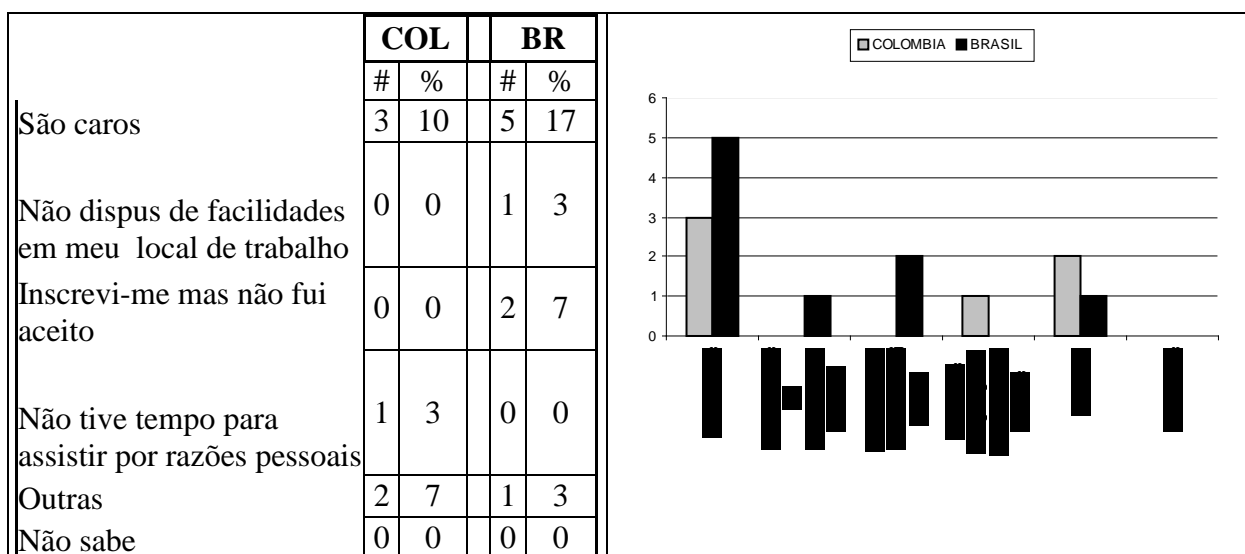


APÊNDICE E - SEGURANÇA PARA O DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS.

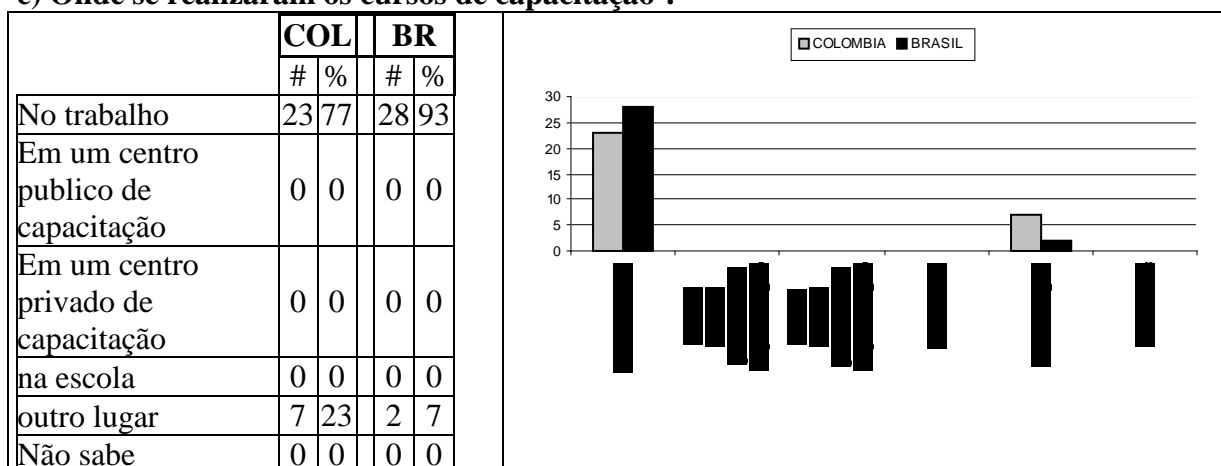
a) Nos últimos dois anos, recebeu algum treinamento formal ou fez algum curso de capacitação?



b) Por que não o fez?

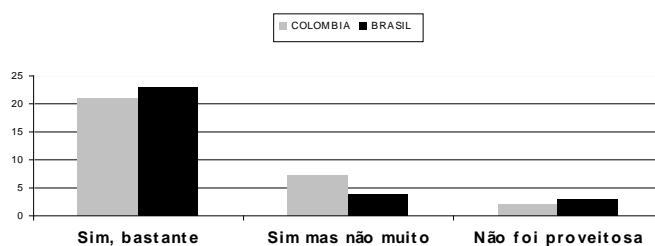


c) Onde se realizaram os cursos de capacitação ?



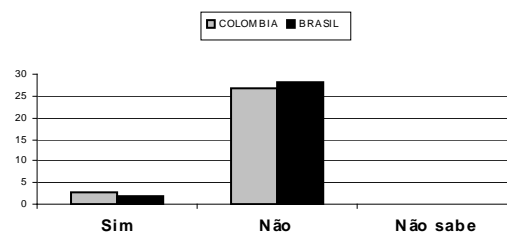
d) Considera que a capacitação foi proveitosa ?

	COL		BR	
	#	%	#	%
Sim, bastante	21	70	23	77
Sim, mas não muito	7	23	4	13
Não foi proveitosa	2	7	3	10
Não sabe	0	0	0	0



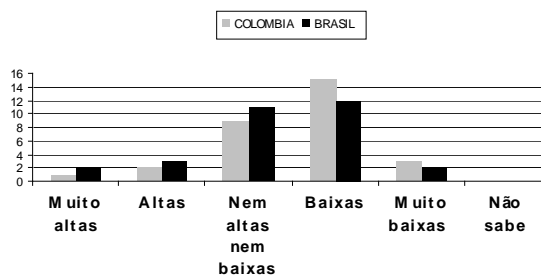
e) Foi ascendido em sua ocupação/atividade principal nos últimos dois anos ?

	COL		BR	
	#	%	#	%
Sim	3	10	2	7
Não	27	90	28	93
Não sabe	0	0	0	0



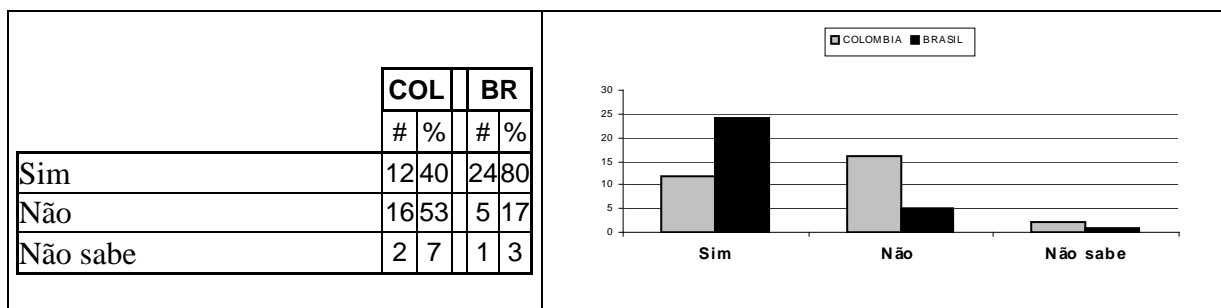
f) Como avalia suas possibilidades de ascensão nos próximos dois anos ?

	COL		BR	
	#	%	#	%
Muito altas	1	3	2	7
Altas	2	7	3	10
Nem altas nem baixas	9	30	11	37
Baixas	15	50	12	40
Muito baixas	3	10	2	7
Não sabe	0	0	0	0

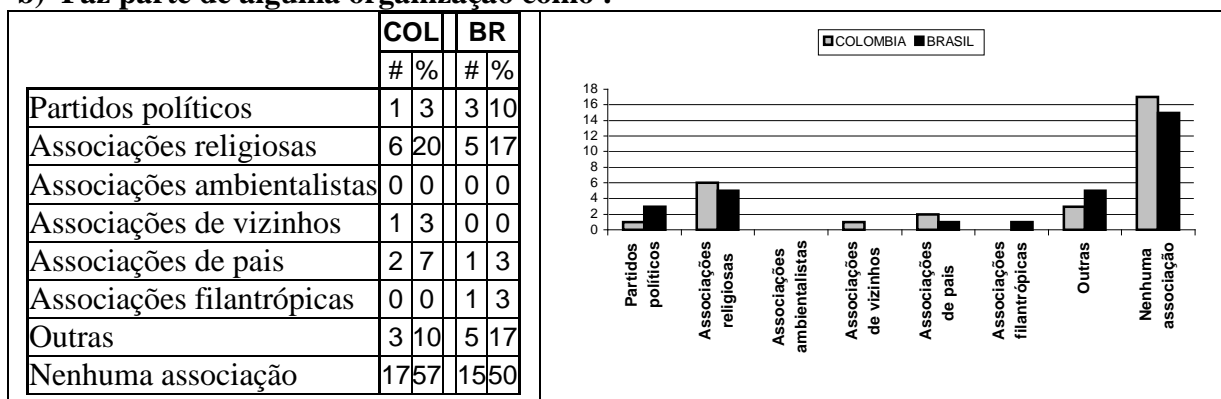


APÊNDICE F - SEGURANÇA DE REPRESENTAÇÃO

a) Conhece no país alguma outra organização que, além dos sindicatos, represente os interesses dos trabalhadores ?



b) Faz parte de alguma organização como :



**APÊNDICE G - Pesquisas sobre a Segurança das Pessoas - ESP – adaptada
ao setor cooperativo**

Estamos realizando una encuesta sobre temas de carácter universitario.

Los fines de la misma son exclusivamente de estudio y la información es estrictamente anónima y confidencial.

RU: RESPUESTA UNICA

RM. RESPUESTA MULTIPLE. PUEDE ACEPTAR MAS DE UNA RESPUESTA.

A1. Posición en el hogar RU

- 1. Jefe de hogar*
- 2. Cónyuge o pareja*
- 3. Hijo/a*
- 4. Pariente*
- 5. Allegado*
- 6. Otro*

A2. Sexo (RU)

- 1. Masculino*
- 2. Femenino*

A3. Edad (en años cumplidos)(RU)

A4. Cuál es su estado civil. (RU)

- 1. Solteiro/a*
- 2. Casado/a*
- 3. Separado/a*
- 4. Divorciado/a*
- 5. Viúvo/a*
- 77. NO SABE (NO LEA)*
- 99. No contesta (NO LEA)*

A4.1. ¿Con quienes de los que le voy a nombrar vive usted ? (PUEDE ACEPTAR MAS DE UNA RESPUESTA)

1. Solo (IR A A5)
2. Con sus padres o suegros
3. Con su cónyuge o pareja
4. Con hijos / hijastros
5. Con otros parientes (hermanos, tíos, cuñadas,...)
6. Con amigos
77. NO SABE (NO LEA)

A5.1. *Cuál es el máximo nivel de escolaridad alcanzado ? (RU)*

1. Ninguno
2. Primaria Incompleto
3. Primaria completo
4. Secundaria Incompleto
5. Secundaria completo
6. Superior / universitaria Incompleto
7. Superior / universitaria completo
8. Postgrado Completo
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

A6. *Raza: En cual de los siguientes grupos raciales se incluiría usted ? (RU)*

1. Blanco
2. Negro
4. Asiático
5. Indígena
6. Otros (NO LEA)
77. NO SABE (NO LEA)
99. NO RESPONDE (NO LEA)

A7. *Cuál es su religión ? (RU)*

1. Católica
2. Evangélica Pentecostal
3. Evangélica No Pentecostal
6. Judaica

7. *Otra*

8. *Ninguna*

77. *NO SABE (NO LEA)*

C5. Cuántas veces cambió su actividad principal (en tanto fuente de ingreso) en los últimos 2 años?

1. No cambió

2. Una vez

3. Dos veces

4. Mas de dos veces

77. *NO SABE (NO LEA)*

C11. Estuvo desempleado y buscando trabajo por más de un mes en alguna oportunidad durante los últimos dos años ?

1. Si

2. No

77. *NO SABE (NO LEA)*

99. *No contesta (NO LEA)*

C.12. Tuvo Ud. algún trabajo/actividades/negocios extra además de su actividad principal, durante la última semana ?

1. Sólo la actividad principal (IR A C15)

2. La principal y una más (IR A PROXIMA PREGUNTA)

3. más de dos actividades (IR A PROXIMA PREGUNTA)

77. *NO SABE (NO LEA)* (IR A C15)

99. *No contesta (NO LEA)* (IR A C15)

C18. Cuánto tiempo (en total) le toma ir y volver de su casa al trabajo diariamente ?

1. Menos de 30 min

2. Más de 30 min hasta 1 hora

3. Más de 1 hora hasta 1h 30 min.

4. Más de 1 h 30 min hasta 2 horas

5. Más de 2 – hasta 3 horas

6. Más de 3 horas

77. *NO SABE (NO LEA)*

99. No contesta (NO LEA)

C20. Estuvo intentando cambiar su empleo/ocupación principal en los últimos 12 meses ?

1. Si (IR A PROXIMA PREGUNTA)

2. No (IR A C22)

77. NO SABE (NO LEA)(IR A C22)

99. No contesta (NO LEA) (IR A C22)

C22. Cuán confiado está Ud. en que podrá mantener su trabajo principal/negocio/actividad en los próximos 12 meses ? (RU)

1. Muy confiado

2. Confiado

3. Ni confiado ni desconfiado

4. Poco confiado

5. Muy poco confiado

77. NO SABE (NO LEA)

99. No contesta (NO LEA)

C23. Comparado con 2 años atrás, como es el ingreso que actualmente percibe por su trabajo/ocupación principal? (RU)

1. Mayor

2. Aproximadamente igual

3. Menor

77. NO SABE (NO LEA)

88. No aplica (NO LEA)

99 No contesta (NO LEA)

C25. En los últimos dos años debió dejar el trabajo/ocupación por más de una semana debido a accidentes laborales, enfermedad o tensión ?

a. Accidente laboral 1. Si 2. No 77. NO SABE 99. No contesta

b. Enfermedad laboral 1. Si 2. No 77. NO SABE 99. No contesta

c. Tensión laboral 1. Si 2. No 77. NO SABE 99. No contesta

C26. En general, considera que su lugar/ambiente de trabajo en su ocupación o actividad principal es.... (RU)

1. Muy seguro
2. Seguro
3. Ni seguro, ni inseguro (NO LEA)
4. Inseguro
5. *Muy inseguro*
77. *NO SABE (NO LEA)*
99. *No contesta (NO LEA)*

C28. (PARA TODOS) En los últimos dos años estuvo expuesto a alguna de estas condiciones de trabajo riesgoso? (7 Y 9 NO LEA)

- | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|--------|
| a. Substancias químicas | 1. Si | 2. No | 77.NS | 99. NC |
| b. Maquinas peligrosas | 1. Si | 2.No | 77.NS | 99.NC |
| c. Radiación (rayos x; similares) | 1. Si | 2. No | 77.NS | 99. NC |
| d. Calor / ruido / vibración excesiva | 1. Si | 2. No | 77.NS | 99. NC |
| e. Esfuerzo repetitivo | 1. Si | 2. No | 77.NS | 99. NC |
| f. Otra condición peligrosa | 1. Si | 2. No | 77.NS | 99. NC |

C29. En general, como calificaría su nivel de satisfacción con su trabajo/ actividad principal ?

(Codigos: 1. *Muy satisfecho* 2. *Satisfecho* 3. *Ni satisfecho ni insatisfecho* 4. *Insatisfecho* 5. *Muy insatisfecho* 77.*NO SABE (NO LEA)* 99. *No contesta (NO LEA)*)

1. Salario/ingreso	1	2	3	4	5	77	99
2. Beneficios sociales	1	2	3	4	5	77	99
3. Tipo de trabajo	1	2	3	4	5	77	99
4. Grado de autonomía o independencia	1	2	3	4	5	77	99
5. Posibilidad de mejorar la capacitación	1	2	3	4	5	77	99
6. Posibilidades de promoción	1	2	3	4	5	77	99

7. El ambiente de trabajo	1	2	3	4	5	77	99
---------------------------	---	---	---	---	---	----	----

C30. Indique – por si o por no - cuál de las siguientes situaciones corresponde con frecuencia a su actividad laboral principal. (7 Y 9 NO LEA)

1. realiza tareas pesadas	1. Si	2. No	77.NS	99. NC
2. debe llevarse trabajo a la casa	1. Si	2. No	77.NS	99. NC
3. trabaja mas horas que la jornada	1. Si	2. No	77.NS	99. NC
4.tiene que cambiar horarios de trabajo	1. Si	2. No	77.NS	99. NC
5.trabaja los fines de semana	1. Si	2. No	77.NS	99. NC
6.no se toma las vacaciones	1. Si	2. No	77.NS	99. NC

C33. En su empleo principal tiene acceso a los siguientes beneficios? (7 Y 9 NO LEA)

1. Licencia paga por enfermedad?	1. SI	2.NO	77.NS	99.NC
2. Licencia paga por maternidad?	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
3. Indemnización por despido?	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
4. Vacaciones pagas?	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
5. Aguinaldo?	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
6. Jubilación ?	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
7. Subsidio por desempleo ?	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
8. Guardería o ayuda escolar ?	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
9. Plan de salud/obra social ?	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
10. Asignación familiar	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
11. Comedor/vale por alimentos	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
12. Servicio de transporte	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
13. Bonus	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC
14.Otros (NO LEA)	1. SI	2.NO	77 NS	99.NC:

C35. Fue usted ascendido en su ocupación/actividad principal en los últimos dos años ? (RU)

1. SI
2. No
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

C36. Cómo evalúa sus posibilidades de ascenso en los próximos dos años ? (RU)

1. Muy altas
2. Altas
3. Ni altas ni bajas
4. Bajas
5. Muy bajas
77. NO SABE (NO LEA)
99. NO RESPONDE (NO LEA)

C37b. En los últimos dos años ¿ fue afectado por cambios ocurridos en su lugar de trabajo y que le ocasionaron perjuicios en la remuneración?

1. SI
2. No
77. NO SABE (NO LEA)
99. No responde (NO LEA)

D1. En los últimos dos años, ¿recibió algún entrenamiento formal o hizo algún curso de capacitación?

1. Sí, quise hacerlo y tuve la oportunidad (IR A D2).
2. Sí; no quise pero tuve que hacerlo igual (IR A D2).
3. No, yo quise pero no tuve la oportunidad (IR A PROXIMA PREGUNTA)
4. No, no quise y no tuve que hacerlo (IR A D4)
77. NO SABE (NO LEA) (IR A D4)
99. NO RESPONDE (NO LEA) (IR A D4)

D1.1. Por qué no lo hizo?

1. Son caros
2. No dispuse de facilidades en mi lugar de trabajo
3. Me postulé pero no fui elegido.
4. No tuve tiempo para asistir por razones personales
5. Otras (NO LEA)
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

D2. En dónde se hicieron los cursos de capacitación ? (PUEDE ACEPTAR MAS DE UNA RESPUESTA)

1. en el trabajo
2. en un centro público de capacitación.
3. en un centro privado de capacitación
4. en el sindicato
5. en la escuela
6. en otro lado
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

D3. Considera que la capacitación fue provechosa ? (RU)

1. Si, bastante
2. Si, pero no mucho
3. No fue provechosa
77. NO SABE (NO LEA)
99. No responde (NO LEA)

D7. Presenció alguna vez actitudes discriminatorias contra otros trabajadores relacionadas con ? (7 Y 9 NO LEA)

1. Color de piel/Nacionalidad	1. SI	2. No	77. NS	99. NC
2. Sexo	1. SI	2. No	77. NS	99. NC
3. Homosexualidad	1. SI	2. No	77. NS	99. NC
4. Enfermedades, como SIDA	1. SI	2. No	77. NS	99. NC
5. Otras	1. SI	2. No	77. NS	99. NC

D9. Conoce en el país alguna otra organización que, además de los sindicatos, represente los intereses de los trabajadores ? (RU)

1. SI
2. No
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

D10. Forma parte de alguna organización; como ser: (PUEDE ACEPTAR MAS DE UNA RESPUESTA)

1. Partidos políticos
2. Asociaciones religiosas
3. Asociaciones ambientalistas
4. Asociaciones de vecinos
5. Asociaciones de padres
6. Asociaciones de estudiantes
7. Asociaciones filantrópicas/sin fines de lucro
8. Ongs
9. Otras
10. Ninguna asociación
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

D18. Cuando llegue a una edad mayor (digamos, más de 65 años) cómo piensa que será su:

(codigos: 1. *Muy Bueno* 2. *Bueno* 3. *Ni bueno ni malo* 4. *Malo* 5. *Muy malo* 77. *NO SABE (NO LEA)* 99. *No responde (NO LEA)*)

1. Acceso a la salud?	1	2	3	4	5	77	99
2. Ingreso (jubilación, rentas, ahorros..)?	1	2	3	4	5	77	99
3. Nivel de vida?	1	2	3	4	5	77	99

E3. Alguien del hogar recibió alguno de los siguientes tipos de ingreso en el último mes, aparte de los ingresos del trabajo? (PUEDE ACEPTAR MAS DE UNA RESPUESTA)

1. Jubilación/pensión
2. Subsidio de desempleo
3. Indemnización por despido
4. Alquileres, intereses, etc....
5. Vales de alimentos
6. Ayuda de parientes que no viven en el hogar

7. Otro (NO LEA)

77. NO SABE (NO LEA)

99. No contesta (NO LEA)

E4. Durante los últimos dos años, su familia tuvo que pedir préstamos para cubrir necesidades básicas o contingencias imprevistas ? (RU)

1. SI (IR A PROXIMA PREGUNTA)

2. No (ir a E5)

77. NO SABE (NO LEA) (ir a E5)

99. No contesta (NO LEA) (ir a E5)

E4.1. Usted está preocupado por la capacidad para pagar esas deudas ? (RU)

1. Muy preocupado

2. Algo preocupado

3. No preocupado

77. NO SABE (NO LEA)

99. No contesta (NO LEA)

E5. Su familia ahorró durante los últimos dos años?

1. SI (IR A PROXIMA PREGUNTA)

2. No (ir a E7)

77. NO SABE (NO LEA) ir a E7)

99. No contesta (NO LEA) (ir a E7)

E6. Para su familia, cuál de las siguientes es la principal razón para ahorrar? (RU)

1. Contingencias y emergencias

2. Comprar/ampliar/mejorar la casa

3. Comprar bienes

4. Jubilarse

5. Invertir

6. Salud

7. Educación

8. Otros (NO LEA)

77. NO SABE (NO LEA)

99. No contesta (NO LEA)

E8. El ingreso de su hogar es, habitualmente, suficiente para cubrir sus necesidades con relación a:

(Códigos: 1. Más que suficiente 2. Suficiente 3. Insuficiente 77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA))

1. Comida	1	2	3	7	9
				7	9
2. Vivienda	1	2	3	7	9
				7	9
3. Salud (plan de salud, médico, etc.)	1	2	3	7	9
				7	9
4. Medicamentos	1	2	3	7	9
				7	9
5. Ropas y calzado	1	2	3	7	9
				7	9
6. Gas, electricidad y telefono	1	2	3	7	9
				7	9
7. Educación	1	2	3	7	9
				7	9

E8a.Cuál de las necesidades anteriores considera que es la que más lo presiona? (RU)

1. Comida
2. vivienda
3. Salud (plan de salud, médico, etc.)
4. Medicamentos
5. Ropas y calzado
6. Gas, electricidad y telefono
7. Educación
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

E9. En los días de semana, ¿quién cuida de los niños la mayor parte del tiempo? (RU)

1. madre
2. padre
3. abuelo/abuela
4. empleada
5. otro familiar menor de 15 años de edad
6. guardería, jardín o escuela (ir a E.10)
7. vecinos/amigos/parientes
8. otro
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

E9.1 Si tuviera posibilidad ¿preferiría dejar a los niños menores de 6 años en el jardín o la escuela ?

1. SI
2. No
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

E14. La vivienda en que vive es ...?

1. Propia
2. Alquilada
3. Cedida sin pago
4. Otro (NO LEA)
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

E15. En los próximos 12 meses, cómo cree que serán los ingresos de su hogar comparados con los actuales ?

1. Mayores
2. Aproximadamente iguales
3. Menores
77. NO SABE (NO LEA)
99. No contesta (NO LEA)

ANEXO A - DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE COOPERATIVISMO DE TRABAJO ASOCIADO

Aprobada en principio por la Asamblea General de CICOPA

celebrada en Oslo el 6 de septiembre de 2003

Redacción final aprobada por el Comité Ejecutivo de CICOPA el 17 de Febrero de 2004

CONSIDERACIONES GENERALES

1. La humanidad busca de manera permanente la superación cualitativa de las formas de organizar el trabajo y se esfuerza por lograr cada día unas mejores, justas y más dignas relaciones de trabajo.
2. En la actualidad, los seres humanos realizan sus actividades laborales bajo tres modalidades básicas: a) de manera independiente, quedando en este caso determinados por sus propias capacidades y auto-regulación; b) en forma dependiente asalariada, bajo la continuada subordinación a un empleador que se limita a reconocerle una remuneración producto de negociaciones individuales o colectivas; o c) bajo una tercera forma, la del trabajo asociado, donde el trabajo y la gestión se realizan conjuntamente, sin las limitaciones propias del trabajo individual ni exclusivamente bajo las reglas del trabajo asalariado dependiente.
3. Dentro de las modalidades del trabajo asociado, el organizado por intermedio de las cooperativas es el que más desarrollo e importancia alcanza actualmente en el mundo y está estructurado en base a los principios, valores y métodos de operación que tienen las cooperativas a nivel universal y que están consagrados en la Declaración sobre Identidad Cooperativa (Manchester, 1995), acordados en el marco de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), e incluidos en la Recomendación 193/2002 de la OIT sobre la Promoción de las Cooperativas.
4. Las cooperativas de trabajo asociado tienen el compromiso de regirse por la Declaración sobre Identidad Cooperativa antes indicada. Además, se hace necesario definir a nivel

mundial unos caracteres básicos y reglas de funcionamiento interno que resultan exclusivos y propios de este tipo de cooperativas, teniendo en cuenta que estas tienen fines y propósitos específicos que son diferentes de los de las cooperativas de otras categorías. Esta definición permitirá una coherencia e identidad universal del cooperativismo de trabajo asociado, estimulará su desarrollo y producirá un reconocimiento mundial de la función social y económica que realiza en la generación de trabajo digno y sustentable, evitando también que se presenten desviaciones o indebidas utilizaciones.

5. Se requiere igualmente un pronunciamiento mundial sobre la importancia del cooperativismo de trabajo asociado, la promoción de las cooperativas de trabajo asociado y sus relaciones con las cooperativas de otras categorías así como con el Estado, las organizaciones internacionales, el mundo empresarial y los sindicatos. Este es necesario para garantizar el desarrollo y la promoción de las cooperativas de trabajo asociado, así como el pleno reconocimiento de su rol como actores en la solución de los problemas de desempleo y de exclusión social, y proponentes de una de las formas más avanzadas, justas y dignas de relaciones de trabajo, de generación y distribución de riqueza, y de democratización de la propiedad y de la economía.

6. Si bien CICOPA también integra cooperativas de artesanos individuales y otras formas empresariales cooperativas que atienden a los conceptos centrales de trabajo y producción, la presente declaración está dirigida a las cooperativas de trabajo asociado, lo cual no impide que pueda ser utilizada y aplicada, en lo posible, por las cooperativas de usuarios que vinculen también como asociados y propietarios a sus trabajadores como una parte diferenciada de los otros miembros para que sus intereses sean representados adecuadamente, así como también a todas las formas empresariales que otorguen un reconocimiento especial al trabajo humano y a los que lo ejecutan, tales como las sociedades anónimas laborales que aplican beneficios de naturaleza cooperativa a sus trabajadores, y en general a todas aquellas empresas de carácter comunitario que además de brindar servicios de bienestar para sus miembros generan relaciones especiales de trabajo.

Por todas las consideraciones anteriores, CICOPA acuerda unánimemente la siguiente Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado.

2. Contribuir al incremento patrimonial y al adecuado crecimiento de las reservas y fondos indivisibles.
3. Dotar los puestos de trabajo de aspectos físicos y técnicos para lograr un adecuado desempeño y buen clima organizacional.
4. Proteger a los socios trabajadores con adecuados sistemas de previsión, seguridad social, salud ocupacional y respetar las normas de protección en vigor en las áreas de la maternidad, del cuidado de los niños y de los menores trabajadores.
5. Practicar la democracia en las instancias decisorias de la organización y en todas las etapas del proceso administrativo.
6. Asegurar la educación, formación y capacitación permanente de los socios e información a los mismos, para garantizar el conocimiento profesional y el desarrollo del modelo cooperativo de trabajo asociado, y para impulsar la innovación y la buena gestión.
7. Contribuir a la mejora de las condiciones de vida del núcleo familiar de los socios trabajadores y al desarrollo sostenible de la comunidad donde viven.
8. Combatir el ser usados como instrumentos para flexibilizar o hacer más precarias las condiciones laborales de los trabajadores asalariados y no actuar como intermediarios convencionales para puestos de trabajo.

III. RELACIONES AL INTERIOR DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO

Se hace una vehemente invitación al movimiento cooperativo en general para que:

1. Considere la promoción de las cooperativas de trabajo asociado como una de las prioridades principales al interior del movimiento cooperativo mundial y contribuya efectivamente para que se creen nuevas empresas de este tipo.
2. Establezca alianzas estratégicas para desarrollar las cooperativas de trabajo asociado y hacer posibles sus proyectos empresariales, incluyendo el acceso a una financiación adecuada, y el fomento de los servicios que ofrecen y de los productos elaborados por estas.

3. Establezca mecanismos de formación de capital en las cooperativas de trabajo asociado, incluyendo el aporte de capital de riesgo de cooperativas de otras categorías en las de trabajo asociado, pudiendo establecer compensación económica que cubra el costo de oportunidad y adecuada participación en la administración, sin que se quebrante por ello la autonomía e independencia de la cooperativa de trabajo asociado.

4. Fomente las organizaciones de representación de las cooperativas de trabajo asociado a nivel local, nacional, regional e internacional, y la cooperación entre ellas, y apoye la

creación de entidades de segundo grado, de agrupaciones y consorcios empresariales y acuerdos socioeconómicos conjuntos entre cooperativas, para proporcionar servicios empresariales eficientes, reforzar el movimiento cooperativo, y actuar hacia un modelo de sociedad caracterizado por la inclusión social y la solidaridad².

5. Promueva ante el Estado, en sus diferentes ramas, acciones encaminadas a la creación y mejora de los instrumentos para el desarrollo de este tipo de cooperativas, incluyendo la legislación pertinente y adecuada, lo cual implica plantear peticiones ante los parlamentarios con el propósito de materializar esta legislación.

6. Promueva, en la medida de lo posible, la integración de los trabajadores asalariados de las cooperativas en las mismas como socios trabajadores.

IV. RELACIONES CON EL ESTADO Y CON INSTITUCIONES REGIONALES E INTERGUBERNAMENTALES

1. Los gobiernos deberían comprender la importancia que para ellos tienen la promoción y fomento de las cooperativas de trabajo asociado como eficaces actores en la generación de puestos de trabajo y en la inclusión en la vida laboral de grupos sociales desempleados. Por esta razón, los gobiernos no deberían discriminar contra las cooperativas de trabajo asociado, y deberían incluir en sus políticas públicas y en sus programas la promoción y desarrollo de este tipo de empresa, para combatir algunos de los principales problemas de que padece el

mundo, generados como consecuencia de la globalización y del desarrollo excluyentes, tales y como el desempleo y la desigualdad.

2. Para que el cooperativismo de trabajo asociado sea una opción real, es necesario que los Estados establezcan marcos legales nacionales y regionales, que reconozcan la naturaleza jurídica especial de este tipo de cooperativas, a fin de permitirles que puedan ser generadoras de bienes o de servicios y desarrollar toda su creatividad y potencial empresariales, en las mejores condiciones de beneficio de los socios trabajadores y de la comunidad en general.

3. En particular, es necesario que los Estados:

– Reconozcan en su legislación que el cooperativismo de trabajo asociado está condicionado por relaciones laborales e industriales distintas del trabajo dependiente asalariado y del auto empleo o trabajo independiente, y acepten que las cooperativas de trabajo asociado apliquen normas y reglamentos correspondientes.

– Aseguren la aplicación de la legislación laboral general a los trabajadores no socios de las cooperativas de trabajo asociado, con los cuales se establecen relaciones laborales asalariadas dependientes.

– Apliquen a las cooperativas de trabajo asociado el concepto de trabajo decente o digno de la OIT y disposiciones claras, precisas y coherentes que regulen la protección social en salud, pensiones, seguro de desempleo, salud ocupacional, y seguridad laboral , teniendo en cuenta el carácter específico de sus relaciones laborales.

– Definan disposiciones específicas para regular el régimen tributario y de organización autogestionaria de las cooperativas de trabajo asociado que permitan y fomenten su desarrollo.

Para recibir un tratamiento adecuado del Estado, las cooperativas deberían ser registradas y/o auditadas

4. Es preciso que los gobiernos aseguren el acceso a condiciones adecuadas de financiación de los proyectos empresariales de las cooperativas de trabajo asociado, creando fondos públicos específicos, u otorgando avales o garantías para el acceso a recursos financieros y fomentando alianzas económicas con el movimiento cooperativo.

5. Los Estados y las organizaciones regionales e intergubernamentales deberían fomentar proyectos basados en el intercambio de experiencias exitosas, en la información sobre y desarrollo de estructuras de apoyo empresarial e institucional para las cooperativas de trabajo asociado, en el marco de la cooperación internacional y regional, para la creación de empleo e iniciativas empresariales sostenibles, de igualdad de género, y de lucha contra la pobreza y la marginación.

6. El cooperativismo de trabajo asociado debería ser ofrecido como opción y como modelo empresarial, tanto en los procesos de mutación y reestructuración empresarial, creación de empresas, privatización, conversión de empresas en crisis, transmisión de empresas sin herederos, como en la concesión de servicios públicos y compras públicas, consagrando el Estado cláusulas condicionantes que estimulen el desarrollo local mediante empresas cooperativas de trabajo asociado.

7. En el contexto de las relaciones con el Estado es importante destacar la directriz de la Recomendación 193 de la OIT, sobre la necesidad de esfuerzos para consolidar un área distintiva de la economía, que incluye las cooperativas³. Es una área en que la ganancia no es la primera motivación, y que es caracterizada por la solidaridad, la participación y la democracia económica.

V. RELACIONES CON LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES

Las organizaciones de empleadores pueden promover el desarrollo del cooperativismo de trabajo asociado como una forma empresarial cuyo primer objetivo es el de crear puestos de trabajo sustentables y dignos con valor añadido empresarial, y como una estrategia de salida adecuada para recuperar empresas en crisis o en procesos de liquidación, respetando su autonomía, permitiendo su libre desarrollo empresarial y sin hacer utilización indebida de esta forma asociativa de trabajo para violar los derechos laborales de los trabajadores.

VI. RELACIONES CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

El movimiento cooperativo debería mantener un diálogo permanente con los sindicatos, como representantes de los trabajadores, para que estos comprendan la naturaleza y esencia del trabajo asociado cooperativo como modalidad distintiva de trabajo y de propiedad⁴, la cual supera los conflictos propios del trabajo asalariado, y lo apoyen al comprender la importancia del mismo y el futuro que ofrece a la sociedad humana.

Esta declaración está en correspondencia con la Recomendación 193 de la OIT⁵ aprobada por gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo, por lo cual esperamos que sea seriamente considerada por los mismos, a fin de contribuir a la solución del grave problema mundial del desempleo que afecta a la humanidad y que atenta contra la paz mundial y los derechos humanos.

¹ Una cooperativa es una “asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática.” (R193 OIT, art. 2). Los principios cooperativos son: “adhesión voluntaria y abierta; gestión democrática por parte de los socios; participación económica de los socios; autonomía e independencia; educación, formación e información; cooperación entre cooperativas, e interés por la comunidad” (R193 OIT, art. 3 (b)). Los valores cooperativos son: “autoayuda, responsabilidad personal, democracia, igualdad, equidad y solidaridad, y una ética fundada en la honestidad, transparencia, responsabilidad social e interés por los demás” (R 193 OIT, art 3 (a)).

² “Debería alentarse la adopción de medidas especiales que capaciten a las cooperativas, como empresas y organizaciones inspiradas en la solidaridad, para responder a las necesidades de sus socios y de la sociedad, incluidas las necesidades de los grupos desfavorecidos, con miras a lograr su inclusión social” (Recomendación 193/2002 de la OIT, art.5).

³ “Una sociedad equilibrada precisa la existencia de sectores públicos y privados fuertes y de un fuerte sector cooperativo, mutualista y otras organizaciones no gubernamentales”(R.193/OIT, art.6); “Deberían adoptarse medidas para promover el potencial de las cooperativas en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo, con el fin de ayudarlas a ellas y a sus socios a (...) establecer y expandir un sector social distintivo de la economía, viable y dinámico que comprenda las cooperativas y responda a las necesidades sociales y económicas de la comunidad”(R.193/OIT art.4)

⁴ En este respecto, la Recomendación 193/2002 de la OIT establece que “Deberían alentarse a las organizaciones de trabajadores a (...) “promover el ejercicio de los derechos de los socios trabajadores de las cooperativas” (art. 16 g).

⁵ La Recomendación establece que “La promoción de las cooperativas (...) debería considerarse como un de los pilares del desarrollo económico y social nacional e internacional” (art 7 (1)).