

COOPERATIVAS DE TRABALHO ASSOCIADO, INSTRUMENTOS DE PRECARIZAÇÃO OU DE RESGATE DE RELAÇÕES DE TRABALHO JUSTAS? Um estudo de caso Brasil – Colômbia à luz do conceito de trabalho decente¹

Maria Cristina Cacciamali²
Diego León Ríos Cortés³

Resumo: Este artigo tem como objetivo descrever o tipo de trabalho oferecido por duas Cooperativas à luz do conceito de Trabalho Decente postulado pela Organização Internacional do Trabalho. O eixo principal é o estudo de caso de duas cooperativas de Trabalho Associado nas cidades de Medellín – Colômbia e São Paulo – Brasil. Com este intuito, apresenta-se o cooperativismo, em especial, as Cooperativas de Trabalho Associado (CTAs) como uma das alternativas para contrabalançar 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 de nível micro, denominado *Pesquisa de Segurança das Pessoas* (PSP). Posteriormente os dados coletados são sistematizados em um Índice de Trabalho Decente em nível micro (ITDm) cuja diretriz se fundamenta em sete tipos de segurança no mercado de trabalho indicados pela Organização Internacional do Trabalho. O perfil de reconhecimento de trabalho decente por parte dos cooperados dos dois países pesquisados refletiu as características deste tipo de relações e condições de trabalhos. Nos dois países, o índice agregado apresentou valor em torno da média devido ao comportamento de seus componentes: os índices de necessidades básicas e de renda mostraram-se abaixo da média; os índices de segurança de representação e no emprego se localizaram acima da média, e os índices de desenvolvimento das competências e segurança no emprego se centraram ao redor da média.

Palavras-chave: Cooperativas de trabalho associado; cooperativas de trabalho no Brasil e na Colômbia; trabalho decente; Pesquisa de Segurança das Pessoas (PSP); índice micro de trabalho decente; índices de trabalho decente.

¹ Este artigo foi extraído da pesquisa realizada sob orientação de Maria Cristina Cacciamali por Diego León Ríos Cortés para a sua dissertação de mestrado, defendida em setembro de 2009 no Programa de Pós-Graduação Interunidades em Integração da América Latina da Universidade de São Paulo.

² Maria Cristina Cacciamali, Mestre, Doutora e Professora Livre-Docente pela Universidade de São Paulo, com Pós-Doutoramento pelo Massachusetts Institute of Technology (USA). Pesquisadora CNPq, nível 1. E-mail: cciamali@uol.com.br; <http://www.econ.fea.usp.br/cacciamali/>.

³ Diego León Ríos Cortés, Bacharel em Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Mestre em Ciências da Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (2009). E-mail: dleonrios@yahoo.com

Recebido em 17/03/2010. Liberado para publicação em 15/03/2010.

Abstract: This article aims to describe the types of work offered by two cooperatives under the light of the concepts of Decent Work postulated by the International Labor Organization. The study of two cases of Associated Work Cooperatives in the cities of Medellin, Colombia and Sao Paulo, Brazil were taken as main axes of our analysis. We introduce the cooperatives, in particular, the associated work cooperatives (AWC), as one of the alternatives for offsetting the flexibility of the working market. In consequence, we explain the concept of decent work as a tool that help us identifying the existence of job insecurity and its instruments for the analysis on micro levels, known as People's Security Survey (PSS). Later, all collected data is systematized in a Decent Work index (DWI) for the micro level, under the perspective of decent work, which guideline is based on seven types of security in the labour market such as indicated by the Labor International Organization. The profile of decent work recognized by the workers of the two countries reflected the characteristics of labor relations and working conditions in such kind of cooperatives. In both countries, the aggregate index showed a value around the average due to the behavior of its components: indexes of basic needs and income were shown to be below average, security of representation and employment were located above the average, and the indices of skills development and job security have focused around the average.

Keywords: Associated work cooperatives, work cooperatives in Brazil and Colombia, decent work, People's Security Survey (PSS), micro level decent work index (DWI), decent work indexes.

Introdução

O processo de globalização depois dos 1980 ampliou a concentração econômica e social ao redor do mundo. Um fator determinante que contribuiu para tal desigualdade é a liberalização econômica que, a despeito de trazer benefícios, também produziu instabilidade econômica às economias da periferia, sobretudo àquelas menores, mais vulneráveis às flutuações do comércio internacional e/ou ao mercado financeiro internacional. A ideologia e a prática liberal trouxeram consigo a reorientação dos sistemas regulatórios na direção de escolhas individuais ao invés de revisitar e reformar instituições de caráter coletivo

As relações internacionais e comerciais que se estabeleceram pós-muro de Berlim, a revolução tecnológica em andamento e a expansão e adoção das tecnologias de informação permitiram a descentralização das etapas de produção, merecem atenção as práticas de terceirização que propiciaram a redivisão internacional do trabalho em direção à maior

participação dos países asiáticos na economia mundial. Nesse contexto geraram-se novas formas de organização e gestão do trabalho que se caracterizam pela possibilidade de privatização das relações de trabalho. A legislação trabalhista dos diferentes países passa a conviver formal ou informalmente com inúmeros arranjos de relações capital-trabalho que vigoram por acordos coletivos ou por decisão unilateral dos empregadores. Este processo denominado na literatura de *flexibilização* da regulamentação do mercado de trabalho ou das relações de trabalho gerou uma série de propostas que predizam 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 dessa tendência é o da precarização das relações de trabalho que redundam em aumento da pobreza e da exclusão social.

Visto que a tendência na precarização das condições de trabalho é um problema de todos os países em maior ou menor grau, os mandatários da OIT — governos e organizações de empregadores e de trabalhadores - conceberam o conceito de Trabalho Decente (TD), com pelo menos três objetivos. Identificar parâmetros que circunscrevam um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana; orientar a criação de empregos dignos e de qualidade; e recomendar a centralidade da política de empregos de qualidade nos diferentes países membros da OIT⁴, dentre os quais se encontram a Colômbia e o Brasil.

Sendo assim: como determinar quando uma Cooperativa de Trabalho Associado (CTA) oferece Trabalho Decente, dada a 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?

Para responder a estas perguntas o presente artigo baseia-se em resultados de pesquisa que teve o objetivo de Identificar as condições de trabalho existentes em duas cooperativas de Trabalho Associado, localizadas no Brasil e a Colômbia, à luz do conceito de Trabalho Decente da OIT. Para tal fim, em primeiro lugar adaptamos a metodologia da Pesquisa de Segurança das Pessoas (PSP) da OIT para o setor cooperativo, notadamente com relação às sete categorias de segurança das pessoas. Em seguida analisamos as informações coletadas nas duas cooperativas sob a óptica do Trabalho

⁴ 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.

Decente, e elaboramos um índice de trabalho decente para os dois países individualmente e agregado.

Estruturamos o artigo em quatro seções. Na primeira seção analisamos de forma crítica e sucinta os princípios do cooperativismo, a prática e os tipos de cooperativas, enfatizando as Cooperativas de Trabalho Associado – CTAs – como uma das alternativas para resistir a ao processo de flexibilização do mercado de trabalho.

Na segunda, discutimos o conceito de Trabalho Decente proposto pela OIT e a sua adequação para identificar a existência ou não, de precariedade no trabalho. Esta seção foi desenvolvida com base nos conceitos e categorias metodológicas criadas para a Pesquisa de Segurança das Pessoas – PSP. Nas duas seções seguintes apresentamos as características das cooperativas e cooperados analisados, e os resultados alcançados para os sete tipos de segurança das pessoas e para os índices estimados. Por fim, apresentamos as considerações finais.

1. As Cooperativas de Trabalho Associado (CTAs), Instrumento de Precarização ou Resistência?

Na América Latina, uma das reações frente ao contexto econômico-social dos anos de 1990 surge do movimento cooperativo que se renovou junto aos setores populares. A organização cooperativa se orienta fundamentalmente para a satisfação das necessidades de seus membros por meio do auto esforço e da ajuda mútua, desenvolvendo, assim, o mutualismo e a solidariedade sobre bases de gestão democráticas e sem o afã de lucro. Essa modalidade de organização produtiva, segundo Morales, atribui ao recurso econômico o papel de mero instrumento, a distribuição do excedente eventual é realizada para fins sociais ou em retornos cooperativos, sem prejuízo de compensar ao capital a perda de seu poder aquisitivo ou de lhe outorgar um retorno financeiro justo e limitado.⁵

Os princípios cooperativos compreendem de forma inequívoca o propósito de se 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 associem para construir empresa. E, a partir dela, gerar seus próprios empregos e construir um

⁵ MORALES, A. **Competencias y valores en las empresas de trabajo asociado**, Ciriéc-España, Valencia, 1998.

princípio de bem-estar para si e suas famílias.⁶ Esses ideais reafirmam de maneira expressa a natureza cooperativa, comunitária, autocriadora e autônoma da forma cooperativa de organização da atividade econômica.

Segundo Razeto, o setor cooperativo desempenha um papel reconhecidamente importante na luta contra a pobreza. Em primeiro lugar porque propicia a criação de empregos, particularmente, em setores econômicos ou regiões geográficas onde empresas convencionais teriam dificuldades para gerar valores que lhes permitissem funcionar com rentabilidade. Em segundo lugar porque o setor cooperativo contribui para manter empregos já existentes, ao permitir a união dos produtores para operar as suas empresas de maneira adequada frente ao mercado. Em terceiro lugar porque, em muitos países, as cooperativas permitem aos cidadãos mais pobres o acesso a serviços sociais básicos, como: a atenção primária à saúde, cuidado infantil e atenção pré-escolar, cuidado aos idosos ou serviços comunitários. Em quarto lugar porque podem se constituir em mecanismo de transição da economia informal para a formal o que elevaria as condições dos participantes em processos de tomada de decisão e de determinação de preços com seus clientes.⁷

As formas cooperativas nasceram com dois grandes propósitos: organizar os consumidores de bens ou serviços para satisfazer-lhes as suas necessidades e reunir pessoas em torno da produção de um bem ou serviço para tornar possível o trabalho conjunto de seus membros. Esses dois objetivos centrais determinam a existência de duas grandes modalidades de cooperativas, as cooperativas de consumo e as cooperativas de trabalho. A classificação mais utilizada nos meios cooperativos atuais é a apresentada por Vienney⁸, que 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 desses últimos, e estabelece quatro categorias de cooperativas:

1. Empresários individuais – o objetivo é agrupar empreendedores para exercer todas as etapas necessárias para o funcionamento de sua atividade principal, por exemplo, cooperativas agrárias, de pesca, de transportadoras, de comerciantes, entre outras.
2. Crédito - o objetivo é fornecer crédito a empresários ou famílias.

⁶ ACI. **Mensaje de la alianza Cooperativa Internacional**. Disponível em: <http://www.ciriec.es> Acesso em setembro de 2008

⁷ RAZETO, L. Economia de solidariedade e organização popular. In: GADOTTI, M.; GUTIÉRREZ, F. **Educação comunitária e economia popular**. São Paulo: Cortez, 1993.

⁸ VIENNEY, C. **Socio-economía de las Organizaciones Cooperativas**. París: CIEM mimeo, 1980.

3. Consumo – o objetivo é oferecer bens, de consumo duráveis ou não duráveis, moradias, ou serviços, como, seguros, serviços médicos, entre outros.
4. Produção, o objetivo é agrupar trabalhadores para o exercício em comum de sua atividade ou ofício.

Neste sentido, as Cooperativas de Trabalho Associado – objetos deste estudo - são empresas sem fins lucrativos nas quais os trabalhadores (profissionais, técnicos, operários, entre outros) se associam unindo esforços e interesses para exercer suas profissões e trabalhos em comum.⁹ Neste tipo de cooperativa, o trabalho está a cargo exclusivamente dos associados e não de terceiros.¹⁰ O trabalhador associado, em conformidade com a legislação cooperativista recebe uma compensação pelo seu trabalho, que deve estar consagrada nos estatutos e regulamentos da cooperativa, previamente aprovados em Assembleia Geral. A compensação pelo trabalho será calculada levando em conta três fatores: trabalho, capital e talento. Nesta forma de organização da produção não existe a relação patrão/assalariado, pois os que trabalham são co-proprietários que têm a seu cargo a administração e são responsáveis por suas perdas ou ganhos.¹¹

Desde várias frentes, governamentais e não-governamentais, o papel econômico e social das Cooperativas de Trabalho Associado é controvertido. Para uns, mais otimistas, este tipo de sistema produtivo permitiria superar as contradições e os vícios do mercado. Para outros, a despeito do reconhecimento pelos órgãos multilaterais das virtudes do sistema cooperativo para a superação da pobreza, emergem na opinião pública críticas e denúncias sobre o seu funcionamento.¹² Entre as principais manifestações contrárias, as cooperativas do tipo Trabalho Associado são acusadas de instrumentalizar empresas organizadas de forma tipicamente capitalistas a encobrir e burlar a legislação trabalhista vigente. Dentre as práticas mais frequentes para tal fim, destaca-se a subcontratação de uma cooperativa de trabalho associado que, na realidade, se constitui na oferta de um grupo de trabalhadores assalariados para a contratante. Embora o vínculo de subordinação seja reconhecido, a empresa contratante não garante o pagamento ao empregado do cumprimento dos direitos trabalhistas, por exemplo, do piso salarial, cotização aos

9 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

10 Trabalhadores não associados que exercem na cooperativa algum tipo de trabalho devem ser contratados de acordo com a regulamentação trabalhista vigente.

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

12 ONU. **Cumbre Mundial sobre desarrollo social.** Disponível em: <http://www.un.org/spanish/esa/socdev/socdev.html>. Acesso em Outubro de 2008

órgãos da Segurança social ou sindicais, limite de horas máximas trabalhadas, férias, abono de natal, indenização por demissão, entre os principais.

Na atualidade as Cooperativas de Trabalho Associado na Colômbia e Brasil se encontram em um estado de alerta devido à proliferação de pseudocooperativas que utilizam essa figura jurídica para realizar práticas trabalhistas e de contratação contrárias ao espírito cooperativo. Muitas se subordinam a práticas de terceirização e se constituem em instrumento de precarização das condições salariais e da segurança social dos trabalhadores associados.

Especificamente na Colômbia, o Superintendente de Economia Solidária¹³, referindo-se às CTAs que apresentam práticas desviadas dos princípios cooperativistas, reconhece que: “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 CTAs colombianas não têm autorização legal”.¹⁴

No Brasil, as críticas não são muito diferentes. Como cita Lins:

*“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”.*¹⁵

A despeito das críticas pertinentes às CTAs, existe unanimidade por parte de todos os atores sociais envolvidos, inclusive, os próprios críticos, que essas formas de organização da produção e do trabalho devem constituir-se como uma verdadeira

¹³ A Superintendência da Economia Solidária é a autoridade técnica de supervisão adjunta ao ministério da fazenda e crédito público do governo da Colômbia, Com funções de A) Proteger os interesses dos associados das organizações de economia solidária, dos terceiros e da comunidade em geral; B) Velar pela preservação da natureza jurídica da entidades submetidas a sua supervisão, para fazer prevalecer seus valores, princípios e características essenciais; C) Supervisionar a correta aplicação dos recursos destas entidades, assim como a devida utilização das vantagens normativas a elas outorgadas; e D) Supervisionar o cumprimento do propósito sócio-econômico não lucrativo que há de guiar a organização e funcionamento das entidades sob a sua responsabilidade.

¹⁴ 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 em agosto de 2008

¹⁵ 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.

alternativa de trabalho e, portanto, não podem propiciar garantias inferiores aos direitos fundamentais no trabalho, stricto sensu e ampliado. Caso esse comportamento fosse a regra, seria um despropósito, pois estaria contrariando os objetivos e princípios cooperativistas. Devemos ainda ressaltar que a tendência à precarização das relações de trabalho é um fenômeno que se origina nos anos de 1980 nas economias ocidentais paralelamente à crise do denominado modelo *fordista* e às mudanças na regulamentação do trabalho de muitos países. Dez anos depois a organização flexível do trabalho a diminuição de direitos trabalhistas atinge com maior ou menor intensidade todos os países do planeta e todas as formas de organização da produção e do trabalho. Não se constitui, portanto, em uma especificidade do setor cooperativo.

Nesse contexto, com o objetivo de re-visitatar as normas internacionais do trabalho, analisá-las e adequá-las aos tempos da globalização ampliada, a Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho aprovou, em 1998, a Declaração dos Direitos Fundamentais no Trabalho. Essa Declaração, face dos direitos humanos na dimensão social do trabalho, se constitui em uma base mínima de direitos e obrigações que devem reger o uso do trabalho, independente do estado membro ter ratificado ou não as convenções pertinentes. Os princípios versam sobre a erradicação do trabalho infantil, eliminação do trabalho forçado ou compulsório, proscricção da discriminação de qualquer natureza no emprego ou ocupação, direito à livre associação de trabalhadores e empregadores e reconhecimento das negociações coletivas.¹⁶

Dez anos depois, a Conferência Internacional adotou, em junho de 2008, o documento *ILO Declaration on social justice for a fair globalization* que, com base na concepção de *Trabalho Decente*, desenvolvido por essa agência, e na aceleração da implementação das agendas nacionais sobre o tema, estabeleceu princípios, diretrizes e recomendações para promover resultados sociais mais equitativos no âmbito do processo de globalização. O documento, de 2008, com relação à *Declaração 1998*, amplia sobremaneira os direitos sociais que devem nortear as relações de trabalho. Em particular destacam-se os destaques atribuídos nesse documento à segurança, proteção e inclusão social.¹⁷

¹⁶ Esses princípios firmam-se sobre as seguintes Convenções: Liberdade de associação e proteção ao direito de organização, 1948, n.º.87; Direito de organização e de negociação coletiva, 1949, n.º.98, Trabalho forçado, 1930, n.º.29º; Abolição do trabalho forçado, 1957, n.º.105; Igualdade de remuneração, 1951, n.º.100; Discriminação (emprego e ocupação), 1958, n.º111; Idade mínima (para o trabalho), 1973, n.º138; Piores formas de trabalho infantil, 1999, no. 182.

¹⁷ INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, *ILO Declaration on social justice for a fair globalization*, Suíça: Genebra, 2008.

O acompanhamento do uso do trabalho em diferentes países requer o emprego padronizado em um conceito e respectiva forma de mensuração, de tal modo a poder apreender de forma sintética os diferentes graus de segurança que são propiciados no âmbito de uma relação de emprego. Assim, o conceito de *Trabalho Decente*, estabelecido pela OIT, tem o objetivo de identificar parâmetros para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana; e ao mesmo tempo, para que a criação de empregos dignos 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.

2. O Conceito de Trabalho Decente

O conceito de trabalho decente busca definir níveis de segurança socioeconômica, por meio do respeito universal aos princípios e direitos fundamentais do trabalho e do reforço do diálogo social, compreendendo seis aspectos.¹⁸

Em primeiro lugar o termo *oportunidades de trabalho* se refere à necessidade de criação de empregos/trabalhos e de criar mecanismos de acesso ao mercado de trabalho a fim de prover uma ocupação a todas as pessoas que desejam/necessitam trabalhar. Evidentemente, não pode haver trabalho decente se não há criação de trabalhos!

O segundo aspecto refere-se ao termo *trabalho em condições de liberdade* destaca o princípio que o cidadão deve escolher livremente o trabalho, isto é, o trabalho/emprego não deve ser imposto às pessoas. A implicação é que não são aceitáveis determinados regimes de trabalho, tais como o trabalho em servidão, forçado e/ou as piores formas de trabalho infantil, em consonância com os convênios internacionais pertinentes. Ademais o termo implica liberdade de os trabalhadores filiarem-se às organizações sindicais de sua livre escolha.

Em terceiro lugar o trabalho deve ser *produtivo* para prover meios de subsistência aceitáveis para o trabalhador e a sua família, bem como para que as empresas sejam competitivas e os países alcancem desenvolvimento sustentável e duradouro.

¹⁸ OIT. **Medición del Trabajo Decente**. Disponível em: http://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/lang--es/docName--WCMS_098040/index.htm. Acesso em setembro de 2008.

Em quarto lugar o termo *equidade no trabalho* refere-se à atribuição de oferecer um tratamento justo, equitativo e de oportunidades profissionais do mesmo calibre para cada trabalhador. O termo encerra a ausência de discriminação na contratação e no trabalho

O quinto aspecto reporta-se ao termo *segurança do trabalho* que recorda a necessidade de salvaguardar a saúde, as pensões e de proporcionar a adequada proteção financeira e de outra natureza, em caso de doença ou desemprego, entre outros riscos.

Por fim o sexto aspecto diz respeito à *dignidade do trabalho*, ou seja, entende que os trabalhadores devem ser tratados com respeito, que possam expressar as suas preocupações e participar de decisões referentes às condições em que desempenham suas tarefas. Um aspecto essencial deste aspecto é a liberdade de defesa coletiva dos próprios interesses.

As duas primeiras características do Trabalho Decente – as oportunidades de trabalho e a liberdade de escolher emprego – se referem ao objetivo de criação suficiente de empregos frente à demanda por empregos. As quatro remanescentes – trabalho produtivo, equidade, segurança e dignidade – circunscrevem graus de qualidade do emprego e de liberdade para o seu exercício.¹⁹

Inicialmente, a OIT desenhou um instrumento para construir uma base de dados sobre a segurança socioeconômica e os demais elementos que constituem o Trabalho Decente. Em dezembro de 1999 o Programa InFocus da Organização convocou reunião técnica internacional sobre Segurança Socioeconômica. Naquele momento foram examinados instrumentos estatísticos correspondentes aos três níveis de dados: nacional e regional (macro), de setores e empresas (meso) e de indivíduos (micro).

Em artigo publicado em 2003, Standing, Bonnet & Figueiredo apresentaram a elaboração de indicadores de Segurança socioeconômica - característica precípua do denominado *Trabalho Decente*.²⁰ Ao todo, foram apresentadas sete dimensões sobre o tema:

¹⁹ Em muitos aspectos, estas características coincidem com as que, segundo a União Européia, constituem a qualidade do emprego Para maiores informações ver, http://ec.europa.eu/index_es.htm

²⁰ STANDING, G; BONNET, F. ; FIGUEIREDO, J. **Una familia de Índices de trabajo decente**. Revista Internacional del trabajo (Ginebra), Vol 122, numero 2, 2003.

- *Segurança do mercado de trabalho*: criação de boas oportunidades de trabalho derivadas de um nível elevado de emprego resultante de políticas macroeconômicas adequadas;
- *Segurança do emprego*: proteção contra a demissão arbitrária, definição de regulamentação sobre a contratação e a demissão, e estabilidade no emprego compatível com o dinamismo econômico;
- *Segurança nos ofícios*: este aspecto implica definição de plano profissional ou de carreira junto às empresas de tal forma a gerar e consolidar um sentimento de pertencimento mediante o próprio aperfeiçoamento;
- *Segurança no emprego*: proteção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais mediante normas de saúde e Segurança, a regulação do tempo de trabalho, entre outros;
- *Segurança para o desenvolvimento das competências*: amplas oportunidades para adquirir e manter qualificações profissionais mediante métodos inovadores, bem como aprendizagem e formação no emprego;
- *Segurança de renda*: obtenção de renda suficiente para uma adequada qualidade de vida;
- *Segurança de representação*: 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 meso, a equipe técnica OIT empreendeu pesquisas sobre a flexibilização da contratação no trabalho e a segurança oferecida pelas empresas por meio de instrumentos que permitiram a obtenção de dados sobre as dimensões de segurança do mercado de trabalho, expostas acima. Para o nível micro, o programa InFocus iniciou um conjunto de *Pesquisas sobre a Segurança das Pessoas (PSP)*.²¹

²¹ Aqui, 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, G. **De las encuestas sobre la seguridad de las personas al Índice de trabajo decente**. Revista Internacional del Trabajo (Genebra), Vol 121, numero 4, 2002., p. 1). Citando a OIT (OIT. **Trabajo Decente**. Memoria del Director general a la 87ª. Reunión de la conferencia Internacional del Trabajo. Genebra, 1999., p 21: 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*”.

As PSPs foram estruturadas em 10 seções, as três primeiras tratam da caracterização pessoal e familiar dos entrevistados, de suas condições básicas de segurança social e de acesso à justiça, e as 7 últimas tratam das formas de segurança relativas ao exercício de seus trabalhos.

O objetivo do instrumento de campo, logo, o desenho, da pesquisa PSP difere de outros instrumentos de coleta de dados no mercado de trabalho porque combina quesitos de natureza distinta. O questionário PSP comporta quesitos *objetivos*, por exemplo, sobre a situação sócio-econômica do entrevistado e a sua participação no estatuto da segurança social vigente; quesitos *subjetivos* para apreender percepção do entrevistado quanto a sua segurança/insegurança social; quesitos sobre os *instrumentos* que o entrevistado dispõe para enfrentar a insegurança social; e quesitos sobre a *justiça social e as normas sociais* do ambiente em que vive.

Nós adotamos essa proposta de coleta de dados não apenas pelo caráter comparativo e/ou pelo objeto de estudo da pesquisa realizada, mas, sobretudo porque permite uma análise multidimensional qualitativa e quantitativa simultaneamente. Standing, por outro lado, justifica o uso desse instrumento de coleta da seguinte maneira²²:

“En potencia, las Encuestas sobre la Seguridad de las Personas son un instrumento poderoso para calcular la inseguridad social, económica y laboral, así como las consecuencias de las políticas e instituciones en esos aspectos de la vida de las personas. Gracias a ellas se recogen datos sobre todas las facetas esenciales del trabajo, comprendido el control de sus diferentes elementos, por lo que se prestan bien para medir y conocer las pautas de la actividad laboral y para evaluar las consecuencias de política destinadas expresamente a fomentar el trabajo decente.”

A equipe técnica da OIT concebeu o instrumento PSP para ser aplicado em empresas privadas, tivemos então que efetuar modificações para utilizá-lo em nosso objeto de estudo – as CTAs, adaptando-o para a apreensão das relações de trabalho e de outras particularidade relativas aos princípios cooperativistas.

²² STANDING, G. 2002, op.cit.

3. Estudos de Caso

Este artigo traz resultado da análise sob a forma de estudo de caso da atuação de 2 CTAs nas cidades de Medellín (Colômbia) e São Paulo (Brasil) que atuam em serviços gerais e limpeza. Essas unidades produtivas foram indicadas, respectivamente, pela Confederación de Cooperativas de Colombia – Confecoop²³ - e pela Federação das Cooperativas de Trabalho – Fetrabalho²⁴. O critério de escolha das cooperativas estudadas foi o fato de ambas constituírem, nessa modalidade de cooperativa, em seus respectivos países, *benchmarking* no cumprimento dos princípios cooperativistas e no exercício das práticas de gestão

Nas duas cooperativas, a propriedade dos meios de produção é coletiva, a remuneração do trabalho é proporcional e equitativa, a gestão é participativa e os seus membros proprietários/trabalhadores experimentaram, ao longo do tempo, de forma reconhecida, uma efetiva elevação de bem estar material. As duas cooperativas foram criadas por pessoas de baixa renda que se uniram para combater o próprio desemprego ou subemprego e alcançar melhor condição de vida. Como afirmado anteriormente, ambas foram indicadas por sua respectiva confederação – nível máximo de representação desse tipo de unidade de produção

Nas duas CTAs, selecionamos amostra intencional constituída por 30 sócios voluntários, respondentes da investigação. Os dirigentes das duas cooperativas solicitaram que não houvesse reconhecimento público nem da unidade de produção nem dos sócios respondentes. Assim, declinamos ao longo do estudo qualquer tipo de dado que pudesse levar à identificação. A

²³ CONFECOOP é a Confederação de Cooperativas da Colômbia, de caráter associativo nacional, de direito privado e sem ânimo de lucro, regida pela lei, os princípios e a doutrina cooperativa. Constitui o máximo organismo de representação do cooperativismo colombiano. Ver www.portalcooperativo.coop

²⁴ FETRABALHO representa as cooperativas de trabalho junto aos órgãos públicos e privados, e tem como finalidade buscar maiores benefícios, lutar por uma legislação adequada, regulamentar o ramo, coibir perseguições e desenvolver novos negócios, promovendo a intercooperação entre as suas filiadas. Pretende também garantir a idoneidade das mesmas através de uma Certificação de Regularidade, de acordo com os termos do Programa de Autogestão promovido pela Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo (OCESP), da qual é associada, e pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP). Ver www.fetrabalhosp.org.br

nosso juízo, essa solicitação favoreceu o estabelecimento de uma relação de confiança entre entrevistado/entrevistador e contribuiu para a obtenção de respostas verossímeis. As cooperativas serão nominadas de CTA 1 com sede em Medellín e CTA 2 com sede em São Paulo.

Ao instrumento de campo elaborado por Standing denominado de *Pesquisa sobre a Segurança das Pessoas* (PSP) foi acrescentado uma parte introdutória com objetivo de apreender dados sócio-econômicos dos entrevistados.²⁵ As entrevistas foram realizadas entre junho e julho de 2009 em Medellín e entre maio e julho do mesmo ano na cidade de São Paulo. O Quadro 1 expõe as características dos respondente. As distinções que merecem atenção se encontram grafadas em cinza.

²⁵ STANDING, G. 2002, op.cit.

relações de trabalho justas no Brasil e Colômbia

Quadro 1: Características sócio econômicas dos entrevistados

	CTA 1		CTA 2			CTA 1		CTA 2	
	#	%	#	%		#	%	#	%
Sexo					Mora com*				
Masculino	16	53	13	43	Só	0	0	1	3
Feminino	14	47	17	57	Com seus pais ou sogros	15	50	8	27
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	Com seu cônjuge ou casal	14	47	16	53
					Com filhos / enteados	11	37	17	57
Estado civil	#	%	#	%	Com outros parentes	4	13	7	23
Solteiro/a	13	43	8	27	Com amigos	1	3	0	0
Casado/a	13	43	16	53	<i>*Resposta múltipla</i>				
Separado/a	2	7	5	17	Nível de escolaridade	#	%	#	%
Viúvo/a	2	7	1	3	Nenhum	2	7	0	0
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	Fundamental Incompleto ^[1]	2	7	3	10
					Fundamental completo	4	13	6	20
Posição na família	#	%	#	%	Médio Incompleto[2]	9	30	11	37
Responsável	15	50	12	40	Médio completo	10	33	7	23
Cônjuge	6	20	9	30	Superior Incompleto	3	10	3	10
Filho/a	9	30	7	23	Superior completo	0	0	0	0
Parente	0	0	2	7	Não sabe	0	0	0	0
Outro	0	0	0	0	<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>30</i>	<i>100</i>
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>30</i>	<i>100</i>					
					Religião	#	%	#	%
Religião	#	%	#	%	Grupo étnico	#	%	#	%
Católica	23	77	15	50	Branco	22	73	10	33
Evangélica Pent.	4	13	7	23	Negro	2	7	18	60
Judaica	0	0	0	0	Asiático	0	0	0	0
Outra	0	0	3	10	Indígena	4	13	2	7
Nenhuma	3	10	5	17	Outros	2	7	0	0
<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>Total</i>	<i>30</i>	<i>100</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

(1) No Brasil, o ensino fundamental (antigo 1º grau) consta de 8 series (hoje está se transformando em 9 series). Na Colômbia corresponde às 5 primeiras series cursadas antes do ensino médio

(2) No Brasil, o ensino médio (antigo 2º grau) está composto de 3 anos, enquanto na Colômbia a duração é de 6 anos.

4. Índice de Trabalho Decente

O instrumento de campo utilizado na pesquisa que embasou os resultados deste artigo foi adaptado à organização e funcionamento das CTAs em consonância com a sua natureza que é distinta de uma firma organizada de forma tipicamente capitalista - empresa. Assim estruturamos o instrumento de campo em 6 Blocos: Necessidades básicas de segurança; segurança de renda; segurança de emprego; segurança no emprego; desenvolvimento das competências; segurança de representação. Foram excluídos blocos referentes à segurança do mercado de trabalho e à oportunidade de carreira no emprego. Excluímos o primeiro em razão da importância das variáveis macroeconômicas sobre a determinação do nível de emprego e excluímos o segundo porque esse aspecto não se aplica à organização do trabalho das cooperativas - objeto deste estudo.

O índice construído segue a metodologia dos índices de desenvolvimento humano elaborados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud). Dado uma característica desejável, a operacionalização consiste em atribuir um valor positivo caso o entrevistado a possua ou lhe seja disponível ou zero, caso não possua/não seja disponível e/ou a resposta seja não sabe/não responde.

Assim,

$$\sum_{k=1}^n X_i = (X_{\text{real}} - X_{\text{min}}) / (X_{\text{max}} - X_{\text{min}}) / n,$$

onde:

X_i = valor normalizado do índice

X_{real} = valor observado, corresponde à resposta do entrevistado

X_{min} = valor mínimo, corresponde ao menor número de pontos entre os entrevistados

X_{max} = valor máximo, corresponde o maior número de pontos entre os entrevistados

n = número de entrevistados

A seguir apresentaremos os cálculos referentes a seis componentes do Índice.

a. Necessidades básicas de segurança

O conceito de necessidades básicas de segurança não redonda com os outros tipos de segurança, pois reforça 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, saúde, educação, meio ambiente, alimentação, dívidas e o binômio segurança/violência.

Neste bloco foram averiguados os aspectos referentes à moradia; tempo de deslocamento, ida e retorno entre a moradia/domicílio e o local de trabalho; expectativas com relação ao acesso à saúde; nível de vida e renda quando chegar à idade de 65 ano; e acesso a benefícios, como, bônus, serviços de transporte, restaurante o vale alimentação, plano de saúde, creche, ajuda para o pagamento de escola, seguro desemprego, aposentadoria, férias, indenização por dispensa, auxílio maternidade o saúde.

As respostas dos sócios cooperados foram ponderadas da seguinte forma:

Moradia: 1- própria; 0 - outro tipo de resposta – alugada, cedida ou não sabe/não respondeu; Tempo de deslocamento moradia/local de trabalho: 1 - menos que 30 minutos; 0,5 - entre 30 minutos e 1 hora; 0 - mais de uma hora; Expectativas: 1 - boa ou muito boa; 0,5 – regular; e 0 - ruim, muito ruim ou não sabe/não respondeu, para cada item; Subsídios: 1 – recebe; e 0 não recebe, para cada item.

Para cada entrevistado, o número máximo de pontos é 18 e o número mínimo é zero. O cálculo dos resultados indicou:

Índices de necessidades básicas de seguridade
CTA 1 =0,36 e CTA 2 = 0,45

Os resultados podem ser atribuídos 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 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%, recebe 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; 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 dispõe desse direito.

A porcentagem de associados que residem em moradia própria pode ser considerada boa nos dois países, no Brasil são 57% dos entrevistados, na Colômbia, metade. Nos dois países, 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 dos dias da 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, 20% dos entrevistados fazendo uso dessas instituições; na Colômbia, diferentemente, apenas 3% dos pais recorrem a elas. Nesse último país a presença da família é maior, 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 compõem as possíveis escolhas no Brasil. A opção preferencial dos pais colombianos ou brasileiro para o cuidado das crianças pequenas é institucional, pois caso tivessem a possibilidade de escolher, os associados pais de crianças menores de seis anos prefeririam deixar seus filhos aos cuidados do jardim-de-infância ou da escola. Oito associados na Colômbia (27%) e sete no Brasil (23%) escolheriam essa alternativa, caso fosse possível. Nos dois países, contudo há oposição a essa alternativa: 7% em cada um dos países não vê a escola 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 entrevistados 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% 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 ao local de trabalho, condição que não é enfrentada por nenhum dos cooperados brasileiros.

Os associados colombianos quando olham para o futuro e se imaginam com mais de 65 anos são otimistas em relação ao seu acesso à saúde, treze imaginam que este acesso será bom ou muito bom. No caso brasileiro a perspectiva não é tão boa, apenas cinco entrevistados acreditam que esse acesso será bom ou muito bom no futuro. A maioria dos entrevistados no Brasil, 19 pessoas, entende 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 soube opinar sobre a sua aposentadoria no futuro e oito deles crêem que não será nem boa nem ruim. A mesma opinião tem 12 dos entrevistados no Brasil, onde dez deles não tinham opinião sobre os seus rendimentos na aposentadoria. Os cooperados nos dois países são otimistas em relação ao 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.

b. Segurança de renda

As perguntas que compõem esta dimensão de segurança investigam a segurança de ter a renda suficiente com base em um amplo conceito de ganhos. Por natureza, esta e as outras formas de segurança são complementares, ou seja, proporcionam os requisitos para desenvolver as próprias capacidades. Além das perguntas sobre o nível de renda familiar e os benefícios do entrevistado se averiguam o modo de pagamento e as formas sob as quais as rendas são recebidas.

Isto posto, a dimensão em tela pesquisada por meio de quatro eixos. O primeiro refere-se ao nível de renda dos cooperados e a sua adequação para suprir as necessidades materiais básicas, como, alimentação, moradia, saúde, medicamentos, roupas e calçados, serviços públicos e educação. O segundo diz respeito às rendas suplementares do entrevistado ou de algum membro da família como, aposentadoria, seguro desemprego, aluguel, juros, indenizações ou bônus. O terceiro reporta-se à expectativa de renda do entrevistado para os

próximos 12 meses. O quarto eixo relaciona-se à percepção de segurança apreendida mediante três quesitos: ter poupado, ou alguém de sua família, nos últimos 2 anos, não ter recorrido a empréstimo emergencial e não estar apreensivo por pagar as dívidas.

Atribuimos, então, os seguintes pesos:

Nível de renda: 0,5 – suficiente ou mais que suficientes; 0 caso a resposta seja negativa; Renda complementar: 1 – caso a resposta seja positiva; 0 – caso contrário; Remuneração nos próximos 12 meses: 1 – maior; 0 – se igual ou menor; Percepção de segurança: 1 – resposta positiva; 0 – resposta negativa

Para cada entrevistado, o número máximo de pontos é 15,5 e o número mínimo é 0. O cálculo dos resultados indicou:

Índice de segurança de renda
CTA 1 = 0,28 CTA 2 = 0,33

Os resultados podem ser atribuídos às seguintes características: 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 entrevistados 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 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; 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.

Merece 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%.; para a maioria dos cooperados entrevistados na Colômbia, a alimentação ainda está em primeiro lugar, isolada com 63%.

Tanto os associados 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 afirmaram que ela será igual ou até maior. Mas 23% dos colombianos dizem não saber como ela estará, contra apenas 13% dos ouvidos no Brasil.

A maioria dos entrevistados nos dois países precisou 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 cooperados na Colômbia. Dos que contraíram as dívidas, a porcentagem dos que mostram preocupação com a capacidade de pagá-la é similar, 84% dos brasileiros se mostraram algo ou muito preocupados, 87% dos associados na Colômbia apresentaram esta situação, sendo que a maioria, 60%, afirmou estar muito preocupado com o pagamento.

c. Segurança de emprego

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. Este índice considera a estabilidade do trabalho atual e outras dimensões correlatas, como a permanência, a busca de um novo emprego/trabalho, expectativa de se manter no emprego/trabalho nos próximos 12 meses, e o grau de satisfação com relação à renda auferida, tipo de trabalho, autonomia, capacitação, promoção e ambiente de trabalho.

À manifestação dos entrevistados, atribuímos então os seguintes pesos: Estabilidade de emprego nos últimos 2 anos: 2 – nenhuma mudança; 1 - uma mudança; 0 – mais do que uma mudança; Busca de emprego no último ano: 1 – em caso negativo; 0 – em caso afirmativo; Expectativa de manter o emprego nos próximos 12 meses: 2 – muita confiança; 1 com confiança; 0 – pouca

confiança ou não sabe/não respondeu; Satisfação com o emprego atual: 1 – muito satisfeito; 0,5 – nem satisfeito, nem insatisfeito; 0 – muito insatisfeito e não sabe/não respondeu.

Para cada entrevistado, o número máximo de pontos é 12 e o número mínimo é 0. O cálculo dos resultados indicou:

Índice de Segurança do emprego
CTA 1 = 0,64 CTA 2 = 0,61

Os resultados podem ser atribuídos às seguintes características: 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 possuíam nenhum outro trabalho complementar ao que realizavam, no Brasil, entretanto, chama a atenção o fato de que 25% dos cooperados exercem uma atividade complementar, mais do que o dobro do manifestado pelos seus pares colombianos; 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 procuraram por mais de um mês, o número dos que passaram por essa situação é maior na Colômbia, cinco entrevistados, contra apenas três no Brasil; os entrevistados no Brasil buscaram mais outro emprego ou atividade por insatisfação do que os cooperados colombianos, a grande maioria, 63%, queria outro emprego porque no atual a remuneração era insuficiente, 13% porque não estava satisfeito com as tarefas e 27% porque queriam maior cobertura social. Os mesmos fatores: 27%, 13% e 10%, respectivamente, foram citados pelos cooperados da Colômbia; no que diz respeito à insatisfação com a renda auferida, no Brasil 8 sócios manifestaram insatisfação ou muita insatisfação com o nível percebido de renda (26%) e 7 manifestaram satisfação ou muita satisfação (23%), enquanto que na Colômbia as cifras foram de 5 entrevistados –17% - e 14 – 47% -, respectivamente, ou seja, os cooperados colombianos mostraram mais satisfação pela renda recebida.

Quando o assunto se refere aos benefícios sociais, quase a metade dos sócios cooperados na cooperativa colombiana se mostrou satisfeita ou muito satisfeita (47%) e 17% declarou-se insatisfeita, os sócios cooperados no Brasil

expuseram maior satisfação (60%, 18 pessoas) e apenas 7% sentiam insatisfação; os cooperados no Brasil mostraram menor satisfação e maior indiferença com relação ao trabalho que exerciam - 27% não se encontram satisfeitos (8 pessoas) e 33% se disseram “nem satisfeito nem insatisfeito” (10 pessoas) - , os colombianos, ao contrário, 63% dos entrevistados revelaram-se satisfeitos e 13% insatisfeitos; a possibilidade de melhorar a própria capacitação apresentou alto grau de satisfação nos entrevistados das duas cooperativas, satisfeitos ou muito satisfeitos se encontravam 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, em ambas cooperativas o número de sócios cooperados que se identificaram com essa resposta ultrapassou mais da metade dos entrevistados, 63% na Colômbia e 73% no Brasil; por outro lado, o aspecto ambiente de trabalho registrou o maior nível de satisfação por parte de todos os sócios cooperados, cerca de três quartos do total de entrevistados em ambos os países.

A expectativa manifestada em conservar o trabalho presente é alta nos trabalhadores de ambas as cooperativas, o que faz com que só 13% do total dos entrevistados manifestassem pouca ou nenhuma expectativa de manter o trabalho que exercia. Paradoxalmente, esse resultado contrastou com a elevada porcentagem de cooperados brasileiros que tentou mudanças de emprego/trabalho nos últimos 12 meses (70%), enquanto na cooperativa colombiana a porcentagem foi de 27% para os que tentaram mudança de emprego.

d. Segurança no emprego

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 psicossocial, isto é, lesões, doença, estresse, sobretrabalho, controle do tempo de trabalho, bem como aspectos relacionados à discriminação. Esse índice buscou averiguar a segurança subjetiva e objetiva que o sócio cooperado depreende e/ou encontra em seu emprego/trabalho. Os aspectos levantados referiram-se aos seguintes aspectos: percepção de segurança; acidentes de trabalho, doenças do trabalho ou ocorrência de estresse; emprego exercido em condições de risco; discriminação no emprego e condições de risco no trabalho.

Expomos abaixo a escala de valoração. Percepção de segurança: 2 – muito seguro; 1 – seguro; e 0 – nem seguro/nem inseguro e não sabe/não respondeu; ausências de mais de uma semana devido a acidentes, doença do trabalho ou estresse: 1- nunca esteve nessa situação; 0 – passou por essa situação no emprego atual e não sabe/não respondeu; Emprego exercido em situação de risco: 1 – ausência; 0 – presença e não sabe/não respondeu. Foram inquiridas as seguintes situações: realização de tarefas pesadas, levar trabalho para casa, trabalha acima da jornada normal, mudanças no horário de trabalho, trabalha aos fins de semana e não tira férias.

Outros pesos são: Discriminação no emprego: 1 – ausência; 0 – presença e não sabe/não respondeu, foram inquiridas a exposição a atitude de discriminação como, aparência, cor, sexo, orientação sexual, vírus do HIV ou qualquer outro tipo; Risco no local de trabalho: 1 – ausência; 0 – presença, foram inquiridas as seguintes condições: contato com substâncias químicas, máquinas perigosas, raios x, calor, ruído ou vibração excessiva, esforço repetitivo o outro tipo de causa de dano.

Para cada entrevistado, o número máximo de pontos é 22 e o número mínimo é 0. O cálculo dos resultados indicou:

Índice de segurança no emprego
CTA 1 = 0,73 CTA 2 = 0,79

Os resultados podem ser atribuídos as seguintes características: na Colômbia e 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 do foram inversos nos dois países - na Colômbia, os acidentes de trabalho foram os responsáveis principais pelo afastamento (13,3%), enquanto que no Brasil as doenças relacionadas à ocupação ficaram em primeiro lugar, (10%), todavia o número de trabalhadores que, nos últimos dois anos, se afastaram é baixo, na Colômbia foram cinco cooperados, contra apenas quatro brasileiros; a situação que mereceu atenção em relação às condições de trabalho, tanto no Brasil quanto na Colômbia, foi 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 o número de cooperados que precisava trabalhar durante os finais de semana era elevado, 93%, no Brasil a situação era mais amena com 37%.

A grande maioria dos trabalhadores, nos dois países, não realizava tarefas pesadas, no Brasil, 73% não tinha essa necessidade, contra 60% dos colombianos; levar trabalho para casa não era freqüente, no Brasil nenhum dos trabalhadores passou por essa situação e, na Colômbia, apenas dois dos entrevistados; outra situação que não é freqüente foi a alteração nos horários de trabalho, nos dois casos, 27% dos trabalhadores passaram por essa situação; cerca de metade dos trabalhadores não tem férias, na Colômbia, são 53% e, no Brasil, 47%.

Situações em que os cooperados presenciaram atitudes discriminatórias em relação a colegas não foi usual, a grande maioria nunca presenciou algum ato de discriminação, na Colômbia, cor de pele/nacionalidade e homossexualidade foram os principais casos, com 20% e 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 nos dois países foi o calor, o ruído ou a vibração excessiva (20%). Na Colômbia, o esforço repetitivo está em segundo lugar (16,6%) e no Brasil outras condições perigosas estavam nessa posição, com 10% (exceto substâncias químicas, máquinas, radiação e esforço repetitivo); no Brasil, com 74% dos entrevistados julgou seguro ou muito seguro o local em que desenvolve sua atividade, na Colômbia, apenas metade dos cooperados manifestou a mesma opinião; chamam a atenção os dados que refletem indiferença ou desconhecimento da segurança no local do trabalho, na Colômbia 20% dos associados afirmaram que o ambiente *não era 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; por outro lado, o ambiente de trabalho não era nem seguro nem inseguro para 10% dos cooperados no Brasil, país em que nenhum entrevistado julgou o local como inseguro, na Colômbia 3% dos entrevistados classificaram de inseguro o espaço de trabalho, tanto no Brasil quanto na Colômbia, nenhum entrevistado classificou seu local de trabalho como muito inseguro.

e. Desenvolvimento das competências

Este bloco investigou a oferta de capacitação profissional para o sócio cooperado, a satisfação depreendida e o aproveitamento para ascensão profissional. As perguntas para este tipo de segurança se referem à segurança de poder desenvolver um trabalho meritório com relação às habilidades de trabalho. Abaixo, listamos os pesos atribuídos a esses aspectos.

Realização de capacitação profissional: 2 – por conta própria; 1 – por conta da CTA; 0 – nenhuma; satisfação: 1 – resposta positiva; 0 – resposta negativa e não sabe/não respondeu; Ascensão profissional nos últimos dois anos: 1 – resposta positiva; 0 – resposta negativa e não sabe/não respondeu; Possibilidades de ascensão profissional: 1 – altas; 0 – as demais e resposta negativa e não sabe/não respondeu;

Para cada entrevistado, o número máximo de pontos é 6 e o número mínimo é 0. O cálculo dos resultados indicou:

Índice de desenvolvimento de competências
CTA 1 = 0,59_ CTA 2 = 0,60

Os resultados podem ser atribuídos as seguintes características: a maioria dos entrevistados na Colômbia (70%) e no Brasil (60%) demonstrou a vontade de se aperfeiçoar no exercício de seu trabalho 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 demonstrou o desejo de crescer profissionalmente, mas que não conseguiram essa oportunidade é alto 20%, contra apenas 3% dos sócios na Colômbia onde, em contrapartida, 13% dos entrevistados não quiseram nem fizeram cursos; o grande empecilho para os associados que queriam, mas não realizaram algum treinamento foi a questão financeira., no Brasil, 17% e na Colômbia, 10%; o segundo impeditivo alegado no Brasil foi a falta de facilidades no local de trabalho (3%) e na Colômbia foram razões pessoais; a maioria dos entrevistados que se capacitou, realizou o curso no próprio local de trabalho (93% no Brasil e 77% na Colômbia), nenhum dos entrevistados realizou curso de capacitação em um centro público; a maioria dos entrevistados considerou o curso de aperfeiçoamento proveitoso (93% na Colômbia, 90% no Brasil).

Um fato que tem de ser enfrentado pelos cooperados é a falta de ascensão profissional, nos dois últimos anos, apenas 7% dos brasileiros

cooperados e 10% dos colombianos apresentaram mobilidade ascendente, 60% dos cooperados na Colômbia e 47% no Brasil acreditam que a possibilidade de mobilidade positiva será baixa ou muito baixa nos próximos dois anos.

f. Segurança de representação

Na PSP original, as perguntas foram elaboradas para empregados do setor privado e sindicatos de assalariados/categorias profissionais, nas CTAs não existe relação capital/trabalho, a tomada de decisões obedece ao princípio de gestão democrática, desse modo alteramos as perguntas para averiguar conhecimento e condições de representação de interesses em cooperativas e a participação dos cooperados em organizações coletivas extracooperativas.²⁶

Abaixo, listamos os pesos atribuídos a esses aspectos: Pertence a alguma associação (político, religioso, ambientalista, comunitária ou filantrópica) – 0,5; Pertence a uma associação que representa os interesses dos trabalhadores – 1,0; Representação ativa no local de trabalho – 1,0. Para cada entrevistado, o número máximo de pontos é 2,5 e o número mínimo é 0. Obtiveram-se os seguintes resultados:

Índice de segurança de representação
CTA 1 = 0,87 CTA 2 = 0,87

Os resultados alcançados indicam que a maioria dos cooperados no Brasil (80%) conhecia organizações que representavam interesses de trabalhadores, 50% participavam de alguma organização, 17% pertencia a associações religiosas, 10%, organizações políticas e 20% a outras, na Colômbia, mas da metade – 57% - dizia não conhecer nenhum tipo de organização que representasse os trabalhadores, 20% se vinculava a

²⁶ Esta dimensão apresenta uma afinidade maior com trabalhadores assalariados, em virtude de sua inserção subordinada a uma relação capital trabalho, o que não corresponde a inserção de trabalhadores cooperados que, guardados os princípios cooperativistas, dispõem de autonomia. Essas distinções recaem sobre a organização do trabalho, a jornada e remuneração, entre as principais.

associações religiosas, 3%, ou seja, 1 pessoa, a organização política, 57% afirmou que não participava de associação alguma.

g. Índice de Trabalho Decente consolidado - nível micro (ITDm)

O Índice de Trabalho Decente em nível micro para as CTAs 1 e 2 foi obtido mediante a agregação dos respectivos seis índices de segurança. Assim:

$$\sum_{k=6} ITDn = (X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5 + X_6) / 6,$$

onde:

$ITDm$ = valor normalizado do índice.

X_1 = Índice de Necessidades básicas de seguridade.

X_2 = Índice de Segurança de renda.

X_3 = Índice de Segurança de emprego.

X_4 = Índice de Segurança no emprego.

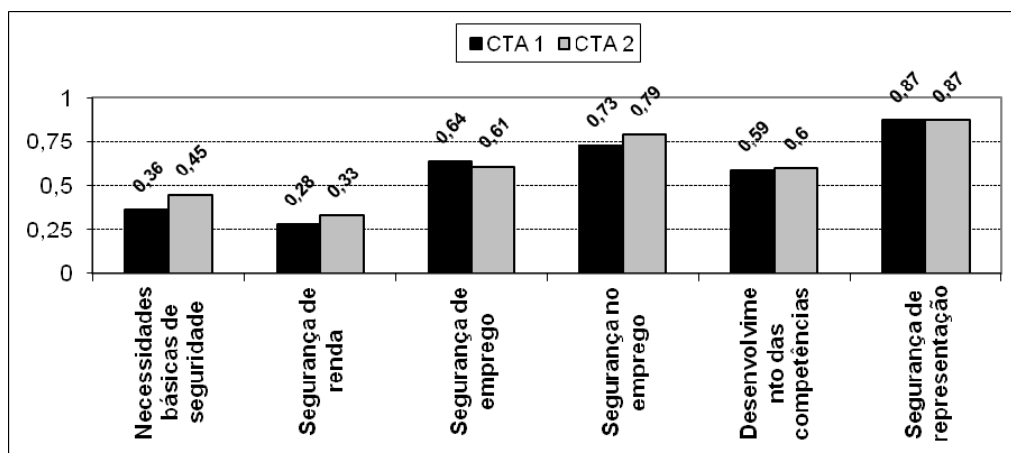
X_5 = Índice de Segurança de desenvolvimento das competências.

X_6 = Índice de Segurança de representação.

n = número de índices, 6

O cálculo agregado dos índices de segurança resultou para os dois países em valores próximos da média: 0,58 e 0,61 para as CTA's 1 e 2, respectivamente. Vale destacar que os resultados das respostas dos entrevistados nas CTAs dos dois países produziram perfil similar nos valores dos índices de segurança singulares. Ao tomarmos como referência o valor agregado médio dos índices (ITDm), para os cooperados das duas CTAs, os índices de necessidades básicas e de renda se situaram abaixo da média, enquanto que os índices de segurança de representação e no emprego localizaram-se em níveis superiores, e os dois índices remanescentes segurança de emprego e segurança de desenvolvimento de competências se centraram ao redor da média. (Gráfico 1).

Gráfico 1 - Índices de Segurança por finalidade segundo as CTAs 1 e 2



Fonte: Idem Quadro 1.

Considerações Finais

Em teoria, as cooperativas de trabalho associado são uma opção produtiva cuja essência é o trabalho coletivo na busca de obter e manter uma ocupação que propicie renda suficiente para uma vida digna de associados e suas famílias. Sua importância social adquire especial protagonismo no atual momento histórico devido às tendências de menores direitos sociais no mercado de trabalho. Frente às recentes críticas sobre a distorção do trabalho associativo em algumas cooperativas, refúgio para práticas de terceirização, é imperativo desenvolver mecanismos de medição e análise para identificar quão “*trabalho decente*” se caracterizam as ocupações em cooperativas.

Os dados coletados e apresentados, sob o prisma de seis tipos de segurança desenvolvidas pela OIT, apresentam uma descrição inédita da percepção que possuem os sócios cooperados com relação ao trabalho que exercem em duas cooperativas estudadas – em Medellín (Colômbia) e São Paulo (Brasil). Este estudo avançou na análise do trabalho em cooperativas, não apenas pela constatação da relevância da Pesquisa de Segurança das Pessoas (PSP) como ferramenta para o estudo do Trabalho Decente em nível micro, como pela sua aplicabilidade ao setor das cooperativas de trabalho associado e a possibilidade de comparação via a construção do Índice de Trabalho Decente em nível micro (ITDm). Vale destacar que a metodologia

permite analisar os resultados tanto qualitativamente como quantitativamente, ao mesmo tempo em que padroniza 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 das ferramentas de Pesquisa de Segurança das Pessoas (PSP) e o Índice de Trabalho Decente em nível micro (ITDm) 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.

Referências Bibliográficas

- ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL. **Mensaje de la alianza Cooperativa Internacional**. Disponível em: <http://www.ciriec.es> Acesso em setembro de 2008
- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, **ILO Declaration on social justice for a fair globalization**, Suíça: Genebra, 2008.
- LINS, Hoyêdo N. **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.
- MONZÓN Campos, José Luis. **Las cooperativas de trabajo asociado en la literatura económica y en los hechos**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. 1989.
- MORALES Gutierrez, Alfonso Carlos. **Competencias y valores en las empresas de trabajo asociado**, Ciriec-España, Valencia, 1998.
- OIT. **Medición del Trabajo Decente**. Disponível em: http://www.ilo.org/integration/resources/mtgdocs/lang--es/docName--WCMS_098040/index.htm. Acesso em setembro de 2008.

- 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.
- OIT. **Trabajo Decente.** Memoria del Director general a la 87ª. Reunión de la conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1999., p 21
- ONU. **Cumbre Mundial sobre desarrollo social.** Disponível em: <http://www.un.org/spanish/esa/socdev/socdev.html>. Acesso em Outubro de 2008
- RAZETO, Luis. **Economia de solidariedade e organização popular.** In: GADOTTI, M.; GUTIÉRREZ, F. Educação comunitária e economia popular. São Paulo: Cortez, 1993.
- STANDING, Guy. **De las encuestas sobre la seguridad de las personas al Índice de trabajo decente.** Revista Internacional del Trabajo (Ginebra), Vol 121, numero 4, 2002., p. 1
- STANDING, Guy; BONNET, Florence. ; FIGUEIREDO, José B. **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 Disponível em <http://www.supersolidaria.gov.co> acceso em agosto de 2008
- URREA Giraldo, Fernando. 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, Claude. Socio-economía de las Organizaciones Cooperativas. París: CIEM mimeo, 1980.