

A cooperativa de trabalho como alternativa ao trabalho organizado – o caso da UNICAMPO (Cooperativa dos Profissionais de Agronomia Ltda.)

Janaína Tatiana dos Santos
Rosângela Mazzia Inocêncio-Rodrigues
Eliza Emília Rezende Bernardo Rocha

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi verificar se os associados de uma Cooperativa de Trabalho de Maringá a consideram como uma alternativa de trabalho organizado frente à diminuição da oferta dos postos de trabalho formal e o desemprego, bem como: contextualizar o sistema cooperativo e mais especificamente as cooperativas de trabalho; destacar a origem da Cooperativa em estudo, resgatando a história de sua formação e sua evolução; e levantar as vantagens e desvantagens do trabalho cooperativo em relação ao trabalho formal, na visão dos cooperados. O método que caracteriza a pesquisa é o estudo de caso, com utilização de fontes primárias e secundárias em evidência. Os dados foram obtidos mediante entrevistas semi-estruturadas com 13 (treze) associados, e 1 (um) funcionário da Unicampo – Cooperativa dos Profissionais de Agronomia Ltda, empresa onde foi realizado o estudo e da verificação do Manual do Cooperado, Estatuto Social e Informativos da mesma. A análise dos dados foi efetuada de forma descritivo-interpretativa, abordagem predominantemente qualitativa. Utilizou-se a análise de conteúdo e a análise documental. Os dados revelam que os associados vêem a Unicampo como sendo uma alternativa de trabalho organizado, pois reconhecem que os postos de trabalho formal em sua área são escassos e que o desemprego existe, mesmo que em sua atividade em menor grau devido ao grande desenvolvimento da agricultura do país.

Palavras-chave: Cooperativismo, Cooperativas de Trabalho, Economia Solidária.

INTRODUÇÃO

Grandes mudanças nas relações de trabalho têm ocorrido nos últimos anos, principalmente devido ao processo de globalização e as inovações tecnológicas, fazendo com que o desemprego e o emprego informal cresçam em todos os países, e com maior intensidade nos países em desenvolvimento, agravando desta forma os problemas sociais, aumentando assim a massa de pessoas marginalizadas e excluídas socialmente, sendo este um grande problema e dilema a ser resolvido pelos países, e em especial pelo Brasil.

Buscando diminuir seus custos, devido a grande competitividade, muitas empresas optam por contratar pessoas através da terceirização ou através de cooperativas, fazendo com que o movimento cooperativo ressurgisse como uma alternativa aos trabalhadores para se manterem no mercado de trabalho. Desta forma a cooperativa de trabalho é considerada por diversos autores como uma alternativa ao desemprego estrutural, e a falta de postos de trabalho formal, que tanto aterroriza o país (SINGER, 1999).

Devido aos fatores citados o movimento cooperativo retoma impulso no Brasil, principalmente nos anos 90, fazendo crescer o número de cooperativas existentes no país, diversificando os ramos, e em especial o ramo trabalho tem seu grande crescimento neste período (OCB, 2003). Destaca-se sua importância na economia, bem como seu importante papel na diminuição dos problemas sociais, sendo a cooperativa uma grande empregadora e

prestadora de serviços, tanto para a sociedade, como para seus cooperados.

Assim a Cooperativa de Trabalho é o objeto de estudo deste trabalho, no intuito de verificar seu funcionamento e se realmente os profissionais a vêem como uma alternativa de organização do trabalho e alternativa ao desemprego, apontando suas vantagens e desvantagens em relação ao trabalho formal.

O objetivo geral deste trabalho é analisar se os cooperados de uma cooperativa de trabalho de Maringá-PR percebem a mesma como uma alternativa de trabalho organizado, frente à diminuição da oferta de postos de trabalho formal e o desemprego. Como objetivos específicos, pretende-se: contextualizar o sistema cooperativo e mais especificamente as cooperativas de trabalho; destacar a origem da cooperativa em estudo, resgatando a história de sua formação e sua evolução; levantar as vantagens e desvantagens do trabalho cooperativo na UNICAMPO em relação ao trabalho formal, na visão dos seus cooperados.

Para atingir esses objetivos, o trabalho foi desenvolvido nas etapas seguintes. Na primeira etapa, foram apresentados os fatores que acarretam mudanças nas relações de trabalho, a importância do cooperativismo neste contexto, e mais especificamente as cooperativas de trabalho. A segunda etapa trata da metodologia utilizada na pesquisa, sendo destacada a caracterização e delimitação do estudo, e os instrumentos de coleta de dados, utilizados para alcançar o objetivo da pesquisa. A terceira parte contém a apresentação e a análise dos dados realizados a partir dos dados apresentados nas etapas anteriores e através de entrevistas com os associados da cooperativa. Finalizando, são apresentadas as conclusões obtidas através da pesquisa, bem como algumas recomendações para pesquisas futuras na área.

GLOBALIZAÇÃO, DESEMPREGO E EXCLUSÃO SOCIAL

No processo de globalização, as economias passaram a incorporar velozmente as novas tecnologias, maximizando os meios de produção e modificando as relações de trabalho. Vesentini (1999, p.65) esclarece que o termo globalização “é a crescente interdependência de todas as economias nacionais, de todas as nações do planeta, fato que pode ser observado pelo aumento volumoso e constante do comércio e turismo internacionais, dos investimentos no exterior, dos meios de comunicação e transporte”.

Esta interdependência não ocorre de forma homogênea em todas as economias, sendo extremamente desigual, principalmente para os países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento. A abertura econômica teve como fato impulsionador a revolução tecnológica, liderada pelos países centrais e desenvolvidos. Segundo Dupas (1999) esta revolução atingiu o mercado mundial, fazendo com que todos funcionassem em linha, em tempo real, atingindo a vida dos cidadãos, alterando seu comportamento, seus empregos, seu trabalho.

Em consequência da revolução tecnológica, as empresas passaram a competir incessantemente por um espaço no mercado, numa constante adaptação às mudanças no contexto. Era necessário buscar maneiras de se diferenciar perante aos concorrentes, caso contrário sua permanência no mercado não seria longa, sendo uma competição desigual, exigindo do homem novas habilidades. Santos (2002, p.67) elucida muito bem o papel do mercado na nova economia global: “a política agora é feita no mercado. Só que esse mercado global não existe como ator, mas como uma ideologia, um símbolo”. De acordo com o autor, os atores são as empresas globais, que vivem num mundo de competitividade, onde a individualidade é quem garante a sobrevivência.

Assim, a concorrência entre as empresas obriga-as a reduzir seus custos e, portanto a aumentar ao máximo a produtividade do trabalho, em muitos casos substituindo os trabalhadores por máquinas sofisticadas e que produzem mais que as mãos humanas (RIFKIN, 1995).

Desta forma, o processo de globalização parece ser o grande responsável pelo aumento do desemprego, e uma forma de exclusão social. Segundo Santos (2002), para uma significativa parte da humanidade a globalização tem levado a sérios problemas de desemprego, aumentando a pobreza e reduzindo a qualidade de vida das classes médias. Soma-se a isso, a dificuldade de acesso a educação e redução dos postos de trabalho, excluindo os indivíduos do mercado e da sociedade, sendo deixados à margem da própria sorte (SANTOS, 2002; FORRESTER, 1997).

De acordo com Dupas (1998), os postos formais de trabalho começam a desaparecer aumentando assustadoramente o número de trabalhadores na informalidade, buscando uma oportunidade de trabalho, mesmo que este seja precário, e sem nenhuma segurança.

A Tabela 1 destaca, a taxa média de desemprego aberta mensal no Brasil, no período de 1998 até 2002, sendo possível verificar sua variação e aumento nos últimos anos.

Tabela 1 - Taxa média de desemprego aberto

Ano	Meses											
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
1998	7,3	7,4	8,2	7,9	8,2	7,9	8,0	7,8	7,7	7,5	7,0	6,3
1999	7,7	7,5	8,2	8,0	7,7	7,8	7,5	7,7	7,4	7,5	7,3	6,3
2000	7,6	8,2	8,1	7,8	7,8	7,4	7,2	7,1	6,7	6,8	6,2	4,8
2001	5,7	5,7	6,5	6,5	6,9	6,4	6,2	6,2	6,2	6,6	6,4	5,6
2002	6,8	7,0	7,1	7,6	7,7	7,5	7,5	7,3	7,5	7,4	7,1	5,2

FONTE: IBGE, Diretoria de pesquisas, departamento de emprego e rendimento, pesquisa mensal de emprego.

As mudanças no que se refere ao perfil exigido pelas empresa, sem dúvida, foram muito grandes, excluindo ainda mais a classe trabalhadora do mercado de trabalho, exigindo do trabalhador constante aperfeiçoamento, e atualização. Esta busca pela qualificação não é fácil para a maioria dos brasileiros que precisam sobreviver com salário mínimo, impossibilitando a estes buscarem vagas que lhes proporcionem melhores condições de vida.

TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO

Em uma constante necessidade de redução de custos, procurando manter-se competitiva, há alguns anos as empresas vêm optando em terceirizar a sua mão-de-obra. Entretanto, para melhor entendimento desta ação é importante distinguir o trabalho temporário do serviço terceirizado.

O trabalho temporário refere-se “pessoa física ou jurídica, cujo fim é fornecer a outras empresas força de trabalho por tempo limitado (90 dias)” e o serviço temporário “não fornece mão de obra emergencial, mas assumem o compromisso formal de executar atividades específicas e pré-determinadas” (SANTOS, 1999).

Portanto, terceirizar é transferir a terceiros (via contrato com profissional liberal, autônomo, empresa prestadora de serviços), atividades que não as atividades fim da organização, ou seja, atividades acessórias, de apoio e, tem como base à compra de serviços regidos por contratos de trabalho individuais ou não. Pode-se verificar no quadro 1, que existem várias formas de contratos individuais.

Quadro 1 - Contratos individuais de trabalho sem relação de emprego

TIPOS DE CONTRATO INDIVIDUAIS DE TRABALHO			
Profissional Liberal	Avulso	Autônomo	Cooperado
Indivíduo com nível superior completo que exerce profissão regulamentada (ex.: psicólogo, dentista, engenheiro, etc...).	Trabalhador filiado a um sindicato, com especialização diversa, intermediado por este na prestação de serviços.	Trabalhador qualificado por formação profissional ou prática, por exercício da atividade .	Profissional autônomo vinculado a uma cooperativa de trabalho ou serviços constituída regularmente dentro das leis constitucionais.

Fonte: Santos (1999).

A terceirização hoje é uma estratégia efetiva de sobrevivência, não só das organizações brasileiras, mas também, mundiais. Entretanto, não adianta as empresas apenas optarem pela terceirização buscando diminuir suas despesas. A contenção de despesas pode ser uma consequência deste processo, mas este é, por essência, um processo que visa em essência: flexibilizar, dinamizar, adaptar e habilitar as empresas ao cenário mundial de globalização (SANTOS, 1999).

HISTÓRICO DO MOVIMENTO COOPERATIVISTA

A origem do cooperativismo tem como marco o século XIX. Mas, ao retomar a história antiga, pode-se observar que tipos semelhantes de organização aparecem muito antes deste século, como nos povos gregos, egípcios, incas, astecas e maias (RECH, 2000). O movimento surge em oposição às consequências do liberalismo econômico, decorrentes da Revolução Industrial, ambiente este que inspirou os socialistas utópicos franceses e ingleses, “nasceram, simultaneamente, da utopia e do desejo da massa trabalhadora de superar a miséria pelos próprios meios” (PINHO, 1982, p. 23).

Os principais representantes do socialismo utópico foram Owen e Fourier, que consideravam que a cooperação era uma alternativa de reparar as injustiças sociais decorrentes do ambiente competitivo do liberalismo econômico (RECH, 2000). Do outro lado, aparece o ponto de vista capitalista, onde as cooperativas eram consideradas um corretivo dos defeitos do sistema capitalista e viriam a atenuar as características egoístas do sistema vigente (RECH, 2000).

Norteadas pelos ideais dos socialistas utópicos surge em Rochdale, na Inglaterra, em 1844, a primeira cooperativa moderna, que foi iniciada por 28 tecelões que se organizaram e fundaram uma cooperativa de consumo, sendo considerados os Pioneiros de Rochdale. Os objetivos dos Pioneiros de Rochdale eram a reunião para adquirir bens de primeira necessidade, e também a construção de casas para os cooperados, a fabricação de alguns

bens e o arrendamento de terras que proporcionariam trabalho aos que estavam desempregados (MACCHIONI, 1991).

Criaram um estatuto, com princípios, normas e estrutura organizacional, passando a ser os Fundamentos Doutrinários do Cooperativismo até hoje, salvo algumas modificações, sendo estes princípios decorrentes dos valores de solidariedade e equidade. Estes princípios foram reavaliados e passaram por algumas modificações nos Congressos da ACI em Paris (1932), Viena (1966), Tóquio (1992) e Manchester (1995).

Para Singer (1999), o novo cooperativismo surge num momento em que a abertura indiscriminada do mercado às exportações, a sobrevalorização da moeda nacional, e taxas de juros elevadíssimas produziram a eliminação de milhões de postos de trabalho formal e o fechamento de grande número de empresas.

COOPERATIVISMO NO BRASIL

O movimento cooperativo começou a ser conhecido no Brasil por volta de 1847, quando o francês Maurice Faivre, fundou nos sertões do Paraná a Colônia Tereza Cristina que, contribuiu para o florescimento do ideal cooperativista no país. Segundo Pinho (1982, p.119), “as primeiras cooperativas brasileiras vão surgir a partir de 1888, com o advento da abolição da escravatura... a primeira cooperativa brasileira surgiu em 1891 no setor de consumo – foi a Associação Cooperativa dos Empregados da Companhia Telefônica, em Limeira – SP...” Foi nas décadas de 50 e 60 que o cooperativismo se expandiu para os outros estados.

A Lei 5.764 foi criada para disciplinar a formação das cooperativas, mas por outro lado restringiu a autonomia dos cooperados, interferindo assim na sua constituição, funcionamento e fiscalização. Assim o cooperativismo brasileiro mobilizou-se para exigir uma maior participação dos cooperados e a diminuição da interferência governamental. Foi durante o X Congresso Brasileiro de Cooperativismo, em 1988, que propostas foram analisadas e aprovadas, e foram inseridas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, sendo que a interferência estatal ao funcionamento das cooperativas ficara vedada (GAWLAK & RATZKE, 2001).

Com a implantação da autogestão, as OCE's – Organização das Cooperativas Estaduais e a OCB – Organização das Cooperativas Brasileiras ficaram responsáveis pela orientação às cooperativas, criando mecanismos técnicos e estratégicos para atender as suas necessidades, sendo responsáveis: pela orientação na constituição das cooperativas; educação, capacitação e reciclagem dos cooperados e funcionários; organização do quadro funcional; promoção da integração entre as partes; autonomia financeira; e assessoria ao autocontrole.

Princípios Cooperativistas

Os princípios cooperativos são as linhas orientadoras através das quais as cooperativas levam os seus valores à prática, seguem os valores propostos pelos Pioneiros de Rochdale, que foram revisados no Congresso da ACI em Manchester em 1995 (OCB, 2003):

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

Gestão democrática e livre - As cooperativas são organizações democráticas, controladas pelos seus membros, que participam ativamente na formulação das suas políticas e na

tomada de decisões. Os homens e as mulheres, eleitos como representantes dos demais membros, são responsáveis perante estes. Nas cooperativas de primeiro grau os membros têm igual direito de voto (um membro, um voto); as cooperativas de grau superior são também organizadas de maneira democrática.

Participação econômica dos membros - Os membros contribuem equitativamente para o capital das suas cooperativas e controlam-no democraticamente. Parte desse capital é, normalmente, propriedade comum da cooperativa. Os membros recebem, habitualmente, se houver, uma remuneração limitada ao capital integralizado, como condição de sua adesão. Os membros destinam os excedentes a uma ou mais das seguintes finalidades:

- Desenvolvimento das suas cooperativas, eventualmente através da criação de reservas, parte das quais, pelo menos será, indivisível.
- Benefícios aos membros na proporção das suas transações com a cooperativa.
- Apoio a outras atividades aprovadas pelos membros.

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

Educação, formação e informação - As cooperativas promovem a educação e a formação dos seus membros, dos representantes eleitos e dos trabalhadores, de forma que estes possam contribuir, eficazmente, para o desenvolvimento das suas cooperativas. Informam o público em geral, particularmente os jovens e os líderes de opinião, sobre a natureza e as vantagens da cooperação.

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

Interesse pela comunidade - As cooperativas trabalham para o desenvolvimento sustentado das suas comunidades através de políticas aprovadas pelos membros.

Os princípios do cooperativismo foram criados para melhorar a qualidade de vida de seus cooperados, e proteger seus interesses.

Ramos do Cooperativismo

O Cooperativismo possui diversos ramos em que se classificam as cooperativas brasileiras, que segundo a OCB (2003) e a OCEPAR – Organização das Cooperativas do Estado do Paraná (2003), tem aumentado nos últimos anos. Dentre os seus diversos ramos (agropecuário, consumo, crédito, educacional. Especial, habitacional, infra-estrutura, mineral, produção, saúde, transporte, turismo e lazer), destacamos o do trabalho composto pelas cooperativas que tem por finalidade organizar e administrar os interesses de um grupo de profissionais que se associam para prestação de serviços para terceiros. O ramo de trabalho teve um grande impulso na década de 90, passando a absorver grande parte dos profissionais existentes no mercado de trabalho, e que em muitos casos estavam fora do mercado, devido ao grande desemprego. Este ramo vem crescendo muito no Brasil e a tendência é aumentar cada vez mais, se tornando o maior ramo do cooperativismo. Mas em contra partida é um ramo complexo e problemático, pois abrange todas as categorias profissionais, sendo difícil a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho, para que fraudes sejam evitadas, ou descobertas. Com o crescente desemprego as cooperativas de

trabalho surgem como uma forma de grupos se organizarem e saírem da informalidade.

COOPERATIVAS DE TRABALHO

As Cooperativas de Trabalho surgiram na França e na Itália durante o século XIX, devido à diminuição dos postos de trabalho durante a revolução tecnológica, a globalização da economia e outros fatores.

(TESCH, 2000, p. 54), define que, uma cooperativa de trabalho é aquela cujo objeto social expressa o interesse econômico comum, habilidades, conhecimentos de seus associados e seu fim é proporcionar a possibilidade de gerar trabalho através da produção de serviços dos mesmos para terceiros, em condições de mercado no mínimo iguais às das sociedades de capital prestadoras de serviços, com seus empregados.

Em todo mundo, como também no Brasil, estão ocorrendo profundas mudanças nas relações de trabalho em decorrência das inovações tecnológicas e automação no processo produtivo, da globalização da economia e outros fatores. Assim, a tendência é de uma diminuição cada vez maior de postos de trabalho, em especial no processo de produção industrial, migrando a economia para o setor de serviços, sendo crescente a terceirização em todas as atividades, aumentando assim o número de trabalhadores autônomos, tornando cada vez mais importante o papel das cooperativas de trabalho, como sendo uma forma de organização destes trabalhadores.

O cooperativismo de trabalho é um dos ramos mais recentes dentro do sistema cooperativista, e nos últimos anos ele apresentou um grande crescimento, principalmente em função do alto índice de desemprego que atinge o país.

Segundo a OCB (2003), as empresas estão optando a terceirização da mão-de-obra, pagando menos encargos trabalhistas, visando a diminuição de custos, fato que vem colaborado com o crescimento deste ramo cooperativista, pois esta é uma forma de viabilizar a legalização e remunerar o trabalho temporário, com encargos mais baixos.

Segundo Andrade (2003) praticamente todos os países do mundo, possuem cooperativas, consideradas de grande importância na economia. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) pela Recomendação 127/66, exaltou o papel das cooperativas no progresso econômico e social dos países emergentes, destacando: “com a finalidade de melhorar as oportunidades de emprego, as condições de trabalho e as receitas dos trabalhadores agrícolas sem terras, deveriam estes ser ajudados, quando for conveniente, a organizarem-se, voluntariamente, em cooperativas de trabalho”.

Tipos de Cooperativas de Trabalho

As cooperativas de trabalho têm crescido durante os últimos e existem diversas formas de cooperativas deste segmento, sendo necessários distingui-las para entendê-las em suas particularidades, sendo destacadas a seguir por Perius (1997): **cooperativa de produção coletiva**, estas cooperativas surgiram recentemente no Brasil, e são originárias dos processos de assentamento dos trabalhadores rurais sem terra, sendo as Cooperativas de Produção Agropecuária – CPAs. **Organizações comunitárias de trabalho**, como os Kibutz, de Israel. **Cooperativas de trabalho**, estas dispõem de capital, equipamentos e instalações próprias, produzindo bens e serviços, sem depender do tomador de seus serviços. As empresas cooperativas de produção agrícola, industrial e artesanal enquadram-se neste tipo de cooperativa. **Cooperativas de profissionais liberais** são compostas por

profissionais autônomos. **Cooperativas de mão-de-obra** operam nas instalações das empresas tomadoras de seus serviços. Não produzem bens e serviços próprios, somente para os tomadores.

No Brasil, diferente de outros países, as cooperativas podem ainda ser subdivididas em mais dois tipos (SANTOS, 1999): **Cooperativas assistencialistas**, organizações criadas pelo Estado ou organizações não governamentais visando organizar camadas marginais da população. Surgem da boa intenção governamental de proporcionar condições de trabalho a blocos sociais e se diferenciam das cooperativas cooperativistas, pois apesar da adesão ser livre, o desejo de formação não parte das pessoas que as constituem, mas de uma força externa. **Cooperativas cooperativistas**, nascidas do desejo de um grupo de pessoas, visando o bem estar econômico e social destes, através do trabalho em grupo. São cooperativas formadas com base nos puros ideários cooperativistas de livre adesão e autonomia, e no Brasil são raros os exemplos de cooperativas-cooperativistas de trabalho com sucesso e não manipuladas seja pela ordem econômica vigente, seja pelos interesses externos de tomadores e de sua própria diretoria constitutiva (em muitos casos, pouco participativas e associativistas).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Caracterização da UNICAMPO e seu ambiente

A Unicampo – Cooperativa de Trabalho dos Profissionais de Agronomia Ltda, se situa em Maringá. Fundada em 16 de novembro de 1992, por engenheiros agrônomos e técnicos agrícolas que trabalhavam na COCAMAR, pois esta passava por uma reestruturação administrativa, para diminuição dos custos, optando pela terceirização do seu quadro técnico. Ainda integram seu quadro associativo, técnicos em agropecuária, médicos veterinários e zootecnistas.

A Cooperativa presta serviços, em assistência técnica e gerencial (fruticultura, café superadensado, bovinocultura, conservação de solo, topografia, entre outras), assistência técnica em crédito rural (ASTECC), perícias e fiscalizações (COSESP), treinamentos (SENAR, SESCOOP, entre outros), sanidade animal e vegetal, prestação de serviços especializados, safristas e eventuais.

Atualmente conta com 1503 (mil quinhentos e três) cooperados, e 615 (seiscentos e quinze) cooperados ativos, prestando serviços no momento, sendo que estes números variam a cada dia, devido a constante filiação de novos associados. Seu campo de atuação passa por mais de 10 (dez) estados brasileiros de norte a sul.

O quadro atual de colaboradores conta com nove funcionários e nove estagiários, desenvolvendo as mais diversas atividades. Sendo que 2 (dois) estão cursando o 2º grau, e os demais estão cursando ou possuem 3º grau completo.

População e amostragem

A população do presente estudo foi composta por um grupo de cooperados da cooperativa em questão, alguns são fundadores da cooperativa e outros são cooperados antigos e recém cooperados da Cooperativa de Trabalho dos Profissionais de Agronomia Ltda, que possui atualmente aproximadamente 1503 (Um mil quinhentos e três) cooperados, e 18 (dezoito) funcionários, realizando atividades administrativas e operacionais.

Por meio de técnica de amostragem intencional foram selecionados 4 (quatro) cooperados

que participaram da fundação da cooperativa, os quais pertencem em sua maioria ao Conselho Administrativo e Conselho Fiscal, 9 (nove) cooperados que aderiram a cooperativa no decorrer dos anos, através de amostra aleatória, e entrevista com o supervisor administrativo. Para a realização do trabalho foram utilizados para a coleta de dados, dados primários e secundários.

Foram utilizados para análise, documentos internos, como: atas de reuniões, Manual do Cooperado, Estatuto Social, relatórios e outros. Dados disponíveis pela OCEPAR e OCB, revisão da Literatura existente sobre o assunto, bem como outras fontes que se fizeram necessárias.

As fontes primárias de informações foram entrevistas semi-estruturadas com amostra intencional, realizadas com os cooperados da cooperativa e observação não-participante. Segundo Rubin & Rubin apud Alves-Mazzoti & Gewandsznadler (1998, p. 168) nas entrevistas semi-estruturadas, também chamadas focalizadas, “o entrevistador faz perguntas específicas, mas também deixa que o entrevistado responda em seus próprios termos”. A amostra intencional é obtida através de um determinado critério, então é escolhido intencionalmente um grupo de elementos que irão compor a amostra (MARTINS, 1994, p. 41).

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Histórico E Evolução Da Empresa

Em 1992, a COCAMAR (Cooperativa dos Cafeicultores de Maringá) necessitou aumentar o quadro de profissionais da área técnica, no entanto, necessitava diminuir seus custos, então resolveu terceirizar essa atividade. Assim, os profissionais, agrônomos e técnicos agrícolas, passaram a não mais fazer parte da empresa, mas sim prestar serviços autônomos para a mesma. No início estes profissionais ficaram muito decepcionados e apreensivos, pois não tinham idéia de como seria o futuro, pois não conheciam outra cooperativa de profissionais de agronomia para tomarem como base. A principal preocupação foi à falta de um comparativo, e o medo do incerto, pois a agricultura é sazonal, onde os produtos se desenvolvem em certos períodos e não o ano todo, não podendo estes estimar o que viriam a ganhar durante os períodos de entressafra.

Foi um sentimento de muita insegurança, pois não existia isso na época. Foi a primeira cooperativa, foi o primeiro departamento técnico a ser terceirizado da COCAMAR. Insegurança de quanto que eu vou receber, como que vai ser, o quê que eu vou fazer, pois nos meses de inverno não tinha nada (...) o quê que eu vou fazer nesse período. Porque se a gente não trabalha não recebe. Então gerou um pouco de insegurança (...) (Entrevista com associado).

Como não tinham outra saída, ou prestavam serviços autônomos para COCAMAR, ou ficariam sem trabalho, optaram por montar cada um a sua empresa para poder prestar tais serviços.

Para começar tivemos problemas com espaço físico, pois tivemos que sair de dentro da COCAMAR e montar nosso próprio escritório, e assim nós nos sentíamos um pouco distantes dos funcionários da empresa, e que a gente estava acostumado a conviver (Entrevista com associado).

Trabalharam desta forma, por um curto período de tempo, pois perceberam que não seria viável continuar trabalhando desta maneira, pois os custos com impostos e manutenção da

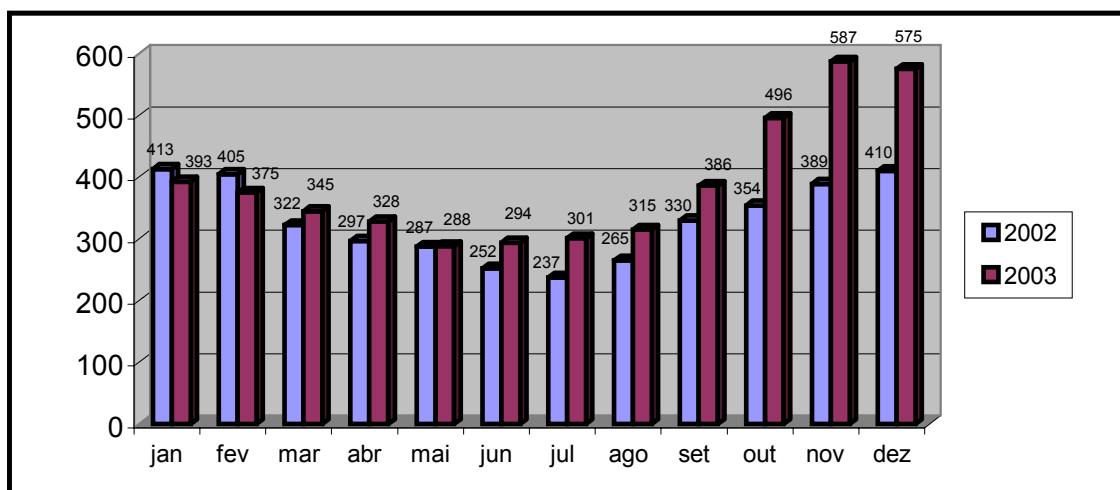
estrutura necessária para desenvolver os trabalhos eram muito altos. Foi quando a própria COCAMAR percebendo a desorganização dos profissionais e seu descontentamento, os incentivou a montarem uma cooperativa, para que todos se beneficiassem da mesma estrutura, diminuindo os custos, onde todos trabalhariam juntos.

Depois de realizarem um estudo sobre a viabilidade, e sobre o funcionamento de uma cooperativa, fundaram a Unicampo.

No início a COCAMAR era a única empresa tomadora dos serviços e tinha como objetivo principal a captação e a venda de produtos agrícolas. Entretanto, com o passar do tempo percebeu que a manutenção destes profissionais gerava um alto custo e que os mesmos priorizavam a realização de projetos rurais e financiamentos, o que conflitava com seus interesses. Este fato levou a COCAMAR a retomar a formação de seu próprio quadro técnico, para efetuar a captação e venda, e os profissionais da Unicampo, ficariam responsáveis pela área de projetos e crédito rural.

Superados os problemas do período de formação a UNICAMPO passou a atuar de forma mais efetiva, até passarem por um período de baixa produção na agricultura entre os anos de 95 e 96. Passados estes anos difíceis, a agricultura voltou a crescer gerando a perspectiva de bons negócios o que fez com que vários novos associados fizessem parte da cooperativa. A formação de uma nova diretoria em março de 2003 e o trabalho realizado com as empresas agroquímicas, fez com que, em pouco tempo, a Unicampo passasse a ser conhecida nacionalmente. Através do gráfico 1 pode-se observar a evolução do quadro de associados ativos, o que trouxe como consequência o aumento de clientes e do número de oportunidades de trabalho aos associados.

Gráfico 1 – Comparativo de associados ativos entre 2002 e 2003



FONTE: UNICAMPO, 2003

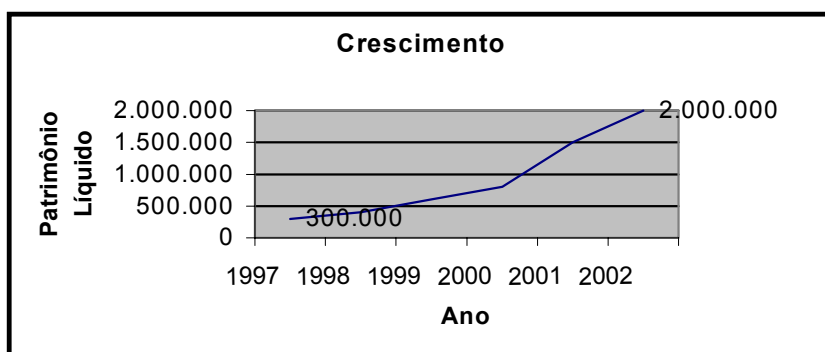
Em 1992 fundaram a cooperativa 20 (vinte) associados, passados 5 (cinco) anos, em 1997, o seu quadro de associados era de 275 (duzentos e setenta e cinco), passando para 1.273 (mil duzentos e setenta e três) em 2002, tendo um aumento de 462,91%. Já em dezembro de 2003 o quadro de associados passou a ser de 1503 associados.

Em um período de 5 (cinco) anos, o Patrimônio Líquido da Cooperativa aumentou significativamente, ou seja 666,67%, passando de R\$ 300.000,00 em 1997, para R\$

2.000.000,00 em 2002 (gráfico 2). Isto demonstra a preocupação de seus dirigentes, associados e colaboradores, em buscar o crescimento contínuo, proporcionando conseqüentemente uma melhor qualidade de vida a todos.

O crescimento da Receita Bruta Operacional da Cooperativa de 1997 para 2002 cresceu 528,66%, passando de R\$ 1.500.000,00 em 1997, para R\$ 8.300.000,00 em 2002, fato que contribuiu para o crescimento do Patrimônio Líquido da Cooperativa e seu desenvolvimento.

Gráfico 2 - Crescimento do Patrimônio Líquido



FONTE: UNICAMPO, 2003

Cientes

A globalização fez acirrar a competitividade entre as empresas nos diversos ramos de atividade existentes. As fusões de grandes empresas se fizeram presentes, sobretudo na década de 90, fazendo com que os postos de trabalho, e em especial os postos de trabalho formal, diminuíssem muito. Isto fez com que as empresas buscassem as cooperativas de trabalho para formarem seus quadros de colaboradores.

Desta forma, a UNICAMPO passou a ter grande importância para as empresas agroquímicas, que a tinham como uma fornecedora de mão-de-obra qualificada e especializada. Esta parceria vem dando certo desde 1997, e a cada ano mais empresas firmam convênio com a cooperativa. Ao contratar os profissionais da UNICAMPO as empresas estão optando por uma forma de trabalho juridicamente segura, pois a cooperativa ao intermediar a prestação de serviços de seus associados, assume toda a responsabilidade contratual, não tendo a empresa tomadora do serviço nenhum vínculo com o associado. A cooperativa está amparada na Lei 5.764/71, onde estão descritas as formas de atuação e disciplina das cooperativas de trabalho. O artigo 442 da C.L.T. parágrafo único, por exemplo, afirma a inexistência de vínculo empregatício na cooperativa, sendo os associados trabalhadores autônomos. A lei 8.949/94 ressalta que, não existe vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço.

Reafirmada a segurança e viabilidade da contratação de mão-de-obra via cooperativa, ao longo dos anos, diversas empresas de âmbito nacional e multinacional fizeram parte do quadro de empresas conveniadas/clientes da cooperativa. Atuando em todo o território nacional, os seus principais clientes são: **BANCO DO BRASIL** - crédito rural junto aos produtores agrícolas, contando com o trabalho dos profissionais da cooperativa, cobrindo o

Paraná. **BASF** - a maior empresa tomadora de serviços da cooperativa hoje, contando com mais de 173 associados prestando serviços para a mesma, dispostos em quase todo país. **BAYER CROPSCIENCE** - depois da COCAMAR, foi a primeira empresa agro-química a acreditar e confiar na cooperativa, sendo uma grande parceira. Conta com escritórios regionais distribuídos por várias regiões do país e com 106 associados da cooperativa prestando serviços nas diversas regiões, assessorando as revendas, e os produtores. **COCAMAR** - primeira empresa tomadora dos serviços da cooperativa, conta com 3 associados prestando serviços de assistência técnica aos cooperados da empresa. **COSESP** - sede em São Paulo e trabalha com seguros das propriedades rurais, tendo os associados da cooperativa como responsáveis pelos contratos do seguro, junto aos proprietários rurais, contando com 9 associados da cooperativa. **DUPONT** - conta com 6 associados prestando serviços de assistência técnica. **FMC** - uma das grandes parceiras/clientes da cooperativa, tendo 87 associados prestando serviços de assistência técnica.

Quando a empresa tomadora de serviços opta em contratar profissionais via cooperativa, tem uma economia de 48,62%, em relação à contratação do profissional com carteira assinada. Os encargos de um trabalhador com carteira assinada são de 78,62%, sendo que através da cooperativa a empresa paga apenas 30% de encargos. Esta vantagem é encarada pelas mesmas como uma forma de economizar e assim poder contar com um maior número de colaboradores no campo.

O objetivo da UNICAMPO é conseguir firmar novos convênios beneficiando cada vez mais seus associados, proporcionando maiores oportunidades e conseqüentemente maior qualidade de vida, mostrando para a empresa tomadora dos serviços que contratar via cooperativa é seguro e diminuir seus custos.

Sistema De Benefícios

A UNICAMPO oferece aos seus associados alguns benefícios como: seguro de vida, seguro DIT – seguro por incapacidade temporária, plano de saúde e custeio de cursos, por meio do FATES - Fundo de Assistência Técnica Educacional e Social. Esses benefícios auxiliam o associado durante o período de prestação de serviço.

Quando questionados a respeito do sistema de benefícios da cooperativa, todos os associados responderam que estão satisfeitos, e não saberiam citar algo que poderia ser mudado ou acrescentado.

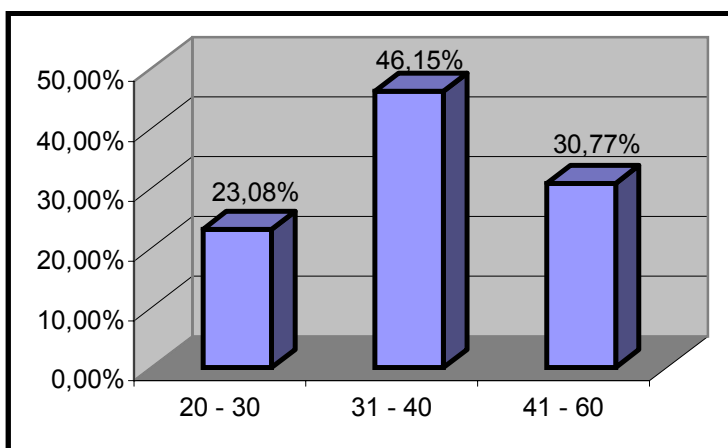
Perfil Dos Associados

Através de entrevistas realizadas com os associados da cooperativa pode-se obter os principais dados de âmbito pessoal, podendo levantar o perfil destes associados e que serão descritos sob forma de gráficos.

Através do gráfico 4 pode-se verificar que 46,15% dos associados entrevistados possuem idade entre 31 - 40 anos, 30,77% possuem idade entre 41 - 60 anos, e 23,08% possuem entre 21 - 30 anos. Verificou-se que a maior parte dos associados está concentrada na faixa etária de 31 – 40 anos. Isto acontece, pois os profissionais desta faixa já possuem uma certa experiência, e preferem desenvolver serviços de crédito rural e perícias para as seguradoras. Já a faixa etária dos 20 – 30 anos ainda tenta ingressar no mercado de trabalho em empresas com carteira assinada, fato este que vem mudando, pois estas empresas não mais estão contratando profissionais fixos, e nos dois últimos anos o número de recém formados

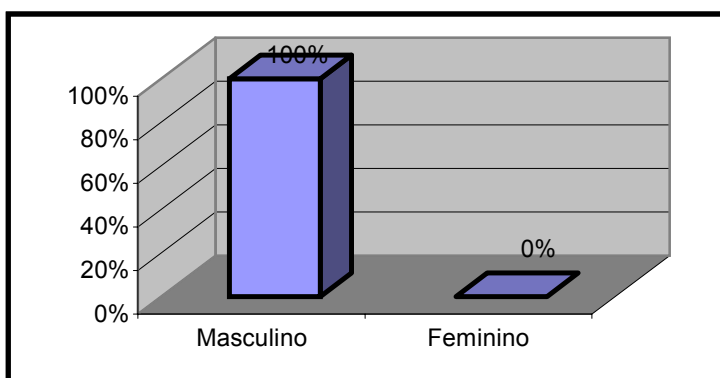
aumentou bastante na cooperativa. Já a faixa dos 40 – 60 desenvolve suas atividades principalmente direto com os produtores rurais, pois seu conhecimento é grande, e já passaram por várias áreas.

Gráfico 3 - Idade Média dos cooperados da Unicampo



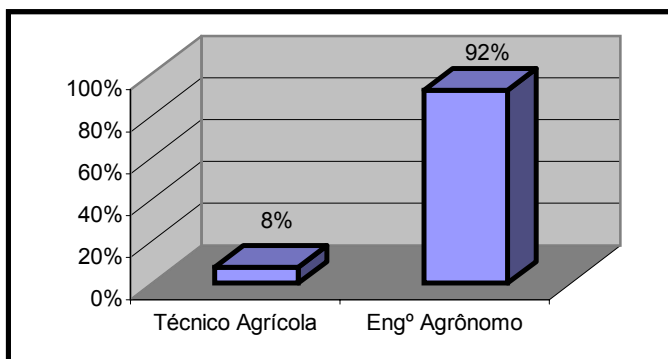
O gráfico 4 mostra a hegemonia dos homens na área agrônômica, que no caso da cooperativa não demonstra a total realidade, pois existem algumas mulheres associadas, mesmo este percentual sendo muito pequeno. De 575 associados ativos, apenas 12 (doze) são mulheres, representando 2,08% do total (dados de 31 de dezembro de 2003).

Gráfico 4 - Sexo dos cooperados da Unicampo



Entre os associados entrevistados 92% são engenheiros agrônomos, e apenas 8%, apenas 1 associado é técnico agrícola, demonstrando que a grande maioria dos profissionais que se associam a cooperativa são engenheiros agrônomos. Destes 2 (dois) possuem mestrado e 1 (um) está terminando o doutorado. Vários dos outros já fizeram ou estão fazendo especializações na área, demonstrando a grande preocupação dos profissionais em estarem constantemente atualizados.

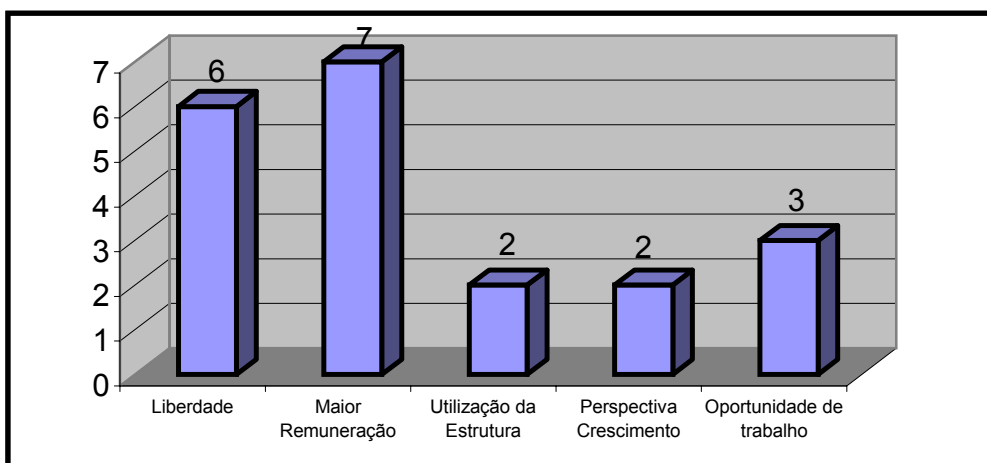
Gráfico 5 – Formação dos cooperados da Unicampo



VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TRABALHO COOPERADO EM RELAÇÃO AO TRABALHO FORMAL

Nas entrevistas realizadas com as associados procurou-se levantar as vantagens e desvantagens que estes vêm em trabalhar no sistema cooperativo em relação aos trabalhadores com carteira assinada. A questão foi aberta podendo os associados citar uma ou mais vantagens e desvantagens. Os resultados obtidos foram os seguintes:

Gráfico 6 - Vantagens do Trabalho Cooperado em Relação ao Trabalho Formal



Quando questionados a respeito das vantagens em trabalhar como cooperados em relação aos que trabalham com carteira assinada, 6 associados responderam que a liberdade é uma grande vantagem, pois podem desenvolver suas atividades da maneira que desejarem, tendo um maior controle do que fazem, podendo trabalhar mais satisfeitos, pois não têm horário determinado, sendo que cada um o faz.

Você vai e conquista seus clientes, você é livre pra desenvolver o seu trabalho, que você luta para fazer, podendo te trazer uma satisfação muito grande. Quando você trabalha

como empregado, você tem os seus afazeres, de acordo com a política da empresa. Aqui a política é nossa, nós fazemos aquilo que achamos melhor (Entrevista com associado).

A maior vantagem em ser cooperado, eu acho que é você ter a sua liberdade, você fazer as suas coisas, não seguir um relatório que vem lá de cima. Você tendo as suas coisas, você as programa e faz, e você corre atrás das suas coisas, e esse eu acho que é o maior benefício (Entrevista com associado).

A resposta, maior remuneração, foi citada por 7 associados, e estes informaram que estão conseguindo ganhar mais como cooperados. Muitos destes não voltariam a ser empregados, mesmo que ganhassem a mesma quantia que ganham hoje, pois acham que não se adaptariam mais, além do fato de poderem executar suas atividades com maior liberdade.

A vantagem é que a gente consegue ganhar mais do que se fosse registrado em carteira, mensalmente compensa muito mais (Entrevista com associado).

Fundamentalmente o seu limite de ganho, porque você não tem um teto máximo, pois você ganha aquilo que você deseja ganhar, aquilo que você acha que é bom para você. Então você depende somente de você, e se você fizer um bom trabalho, você vai ganhar aquilo que você deseja ganhar. Enquanto que na iniciativa privada que você tem a carteira assinada, você tem um teto máximo, você só ganha aquilo e acabou. Você não tem perspectiva de crescer (Entrevista com associado).

E também eu consigo ganhar mais trabalhando pela cooperativa, sem dúvida. É claro que depende muito de região, pois na região que eu estou é muito boa, e quem sabe se eu estive em outra não seria assim (Entrevista com associado).

Dois associados responderam que na cooperativa a perspectiva de crescimento é maior do que trabalhando como empregados, pois a troca de experiências e a oportunidade de trabalhar com vários clientes proporcionam um maior desenvolvimento.

Na empresa privada você não tem muita perspectiva de crescer, já na cooperativa não, todos os dias somos incentivados a fazer cursos, temos uma visão do futuro. Claro que depende do nosso trabalho também, mas aqui temos um apoio maior, que não acontece nas empresas (Entrevista com associado).

Na opinião de 3 associados a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, é uma grande vantagem principalmente, para os recém formados.

Uma grande vantagem da cooperativa principalmente para quem se formou há pouco tempo é oferecer uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, pois o começo é muito difícil, pois não conhecem o seu trabalho, e as empresas hoje em dia não contratam pessoas como funcionárias, e muito menos se não tem experiência e na cooperativa é diferente (Entrevista com associado).

Em relação às desvantagem os cooperados citaram a falta de 13º e férias remuneradas porém, não as consideram efetivamente como desvantagens, pois possuem outros benefícios como sobras, fundo rotativo, e têm à sua disposição o FATES, para se atualizarem.

Porque Os Associados Optaram Pela Cooperativa

Esta questão foi feita aos associadas na entrevista com o intuito de responder ao objetivo geral do trabalho que era descobrir se os profissionais vêem a Cooperativa como uma alternativa de trabalho organizado frente à diminuição dos postos de trabalho formal e o desemprego. A pergunta não foi feita de forma direta, pois buscou-se não influenciar a resposta dos entrevistados, e sim analisar o motivo da opção feita pela Cooperativa e o

Cooperativismo.

Alguns associados responderam que não tiveram muita opção na época, pois saíram da COCAMAR, e necessitam prestar serviços para a mesma, então montaram suas próprias empresas e isto não deu certo, pois não conseguiam trabalhar de forma organizada, e não tinham condições de manter a estrutura necessária para desenvolver o trabalho, então com o conhecimento que tinham do cooperativismo trazido da COCAMAR e o seu “empurrãozinho” alguns destes profissionais se uniram para fundar a Cooperativa, pois tinham a necessidade de se organizar para poder prestar os serviços para a empresa, que terceirizou o seu quadro técnico.

Na verdade era uma necessidade de a gente se unir para conseguir conquistar o mercado, porque na época a COCAMAR desfez o departamento técnico dela, e nessa época eu trabalhava lá, e nós um grupo de agrônomos nos juntamos em regiões e abrimos algumas empresas, o que não estava dando certo, então nós um grupo de agrônomos formamos a Unicampo pra conquistar mercado de trabalho, e prestar serviços para a própria COCAMAR, e foi o que aconteceu de lá até hoje. Nós precisávamos nos organizar para prestar serviços, e sozinhos não estávamos conseguindo, então a necessidade e a ajuda da COCAMAR foram fundamentais para a fundação da Unicampo. Ou a gente fazia desta forma ou ficaríamos não somente sem emprego, mas também sem trabalho algum, fato que nos estimulou a correr atrás e fundar a cooperativa. A cooperativa desde o começo demonstrou que seria uma ótima opção para a gente trabalhar, não ficarmos desempregados (Entrevista com associado).

Os motivos recaem sempre nas mesmas questões, a falta de oportunidade de um trabalho formal, o desemprego crescente, levando os profissionais a trabalharem como autônomos e preferirem a cooperativa como uma forma organizada, e também mais cômoda de realizar seus trabalhos, bem como o alcance de maiores oportunidades.

A Cooperativa é muito importante para nós trabalhadores autônomos, pois nos dá suporte em tudo que precisamos. Porque quando nós prestamos trabalho de assistência técnica, assessoria técnica, nós precisamos de alguém que nos ajude por trás, por exemplo, na emissão de nota fiscal, ou algum contrato de trabalho, pois às vezes você precisa que as partes assinem, a questão jurídica. E tudo isso a cooperativa nos oferece, e nos ajuda. Todos juntos ajudam a manter a estrutura e a utilizam em conjunto, podendo trabalhar de forma mais organizada e com custos menores. É mais cômodo para mim estar dentro de uma cooperativa, do que montar uma firma própria, e ter todo esse trabalho (Entrevista com associado).

As taxas a serem pagas ao montar sua própria empresa, à torna inviável, bem como a necessidade de uma estrutura com escritório contábil, computadores e outros equipamentos utilizados no campo que acabam encarecendo seu trabalho, e conseqüentemente fortalecendo a concorrência, fatos que contribuem para o fortalecimento da cooperativa em especial e também de outras espalhadas pelo país, contribuindo para o crescimento das cooperativas de trabalho.

A cooperativa é uma alternativa de trabalho, de forma organizada que oferece um bom trabalho, principalmente para os recém formados, sendo uma forma de colocar esse profissional no mercado de trabalho, para que as empresas o conheçam e quem sabe futuramente estes possam fazer parte do seu quadro de funcionários se ambos desejarem. Hoje na área agrônômica são poucos os postos de trabalho formal, pois houve a junção de empresas agro-químicas, que passaram a ser poucas, e essa junção de empresas imensas, faz com que os postos de trabalho diminuam, preferindo profissionais autônomos, e não o

trabalho formal, com carteira assinada. Desta forma para que elas consigam ter um quadro de colaboradores preparados e em bom número, preferem contratar cooperativas, onde o associado tem um trabalho, mas não é funcionário da empresa, e a tendência é aumentar cada vez mais, pois as relações de trabalho estão mudando, as empresas estão preferindo terceirizar para ter custos reduzidos. Outro fator também que pesa é a questão de os profissionais trabalharem em certos períodos, e não o ano todo, então para manter estes profissionais como funcionários, fica pesado, pois tem um período que não se trabalha, e sendo contratados via cooperativa eles podem trabalhar um período com uma cultura por uma empresa, e outro por outra, sem problema nenhum, e ainda desenvolver seus projetos, trabalham com outros clientes, com agricultores (Entrevista com associado).

A falta de postos de trabalho formal e o desemprego levaram ao aumento do trabalho autônomo, via cooperativa bem exemplificado no trecho acima, e em especial para aqueles que acabam de se formar, pois as empresas a cada dia que passa estão contratando menos profissionais com carteira assinada, devido aos custos que tem com encargos trabalhistas, optando contratar trabalhadores autônomos que são associados a uma cooperativa, pois esta é uma forma segura também para o tomador de serviço.

Eu optei pela Cooperativa porque alguns amigos meus já estavam associados, e porque eu tentei arrumar um trabalho com carteira assinada, mas não apareceu nada. As empresas diziam que eu ainda não tinha experiência, então resolvi ir até a cooperativa e então apareceu uma oportunidade na Basf. Hoje as empresas neste ramo não estão mais contratando funcionários, somente alguns, e o restante são todos temporários, fato que nos fez procurar a cooperativa, pois caso contrário estaria sem trabalho. Fiz alguns testes e passei. Foi muito bom para mim, pois consegui ingressar no mercado de trabalho, e ganhar experiência, e depois que eu deixei de prestar serviços para a Basf, surgiram outras oportunidades. (Entrevista com associado).

Os entrevistados responderam que trabalhar via Cooperativa é uma forma mais tranquila de se trabalhar, pois a cooperativa oferece todo o suporte de que eles necessitam para desenvolver bem o seu trabalho, pois é organizada, é regida por normas e regras que são válidas para todos, e ninguém tem vantagens, todos são iguais, podendo utilizar toda a estrutura da mesma forma.

Eu optei pela Cooperativa porque o trabalho que eu desenvolvo, principalmente na minha região, na área de assistência técnica e projetos, fica mais fácil pra mim me associar à cooperativa, em vez de montar uma empresa, e também devido à confiabilidade que a temos na Cooperativa. Eu saí da COCAMAR devido o salário, porque o salário era muito pequeno, e eu aqui consigo que o meu trabalho seja bem mais valorizado. Eu trabalho com assistência ao produtor rural e faço projetos nos bancos, pro pessoal pegar dinheiro, para financiar a lavoura. Aqui nós juntamos os esforços e conseguimos tornar a nossa vida mais fácil, proporcionar uma melhor qualidade dos nossos serviços, pois estamos sempre nos atualizando. Aqui na Unicampo tudo é muito bem organizado, tudo muito bem especificado, claro. Trabalhar como empregado não compensa, pois o salário que pagam é muito baixo, nem mesmo o piso as empresas querem pagar, então a cooperativa é uma alternativa mais viável, além de te proporcionar maior satisfação no desenvolvimento do seu trabalho. Somos livres para desenvolver o trabalho da maneira que desejamos, o que interessa é o resultado final. (Entrevista com associado).

Pode-se verificar que os associados da Unicampo estão satisfeitos com a Unicampo e com o sistema que trabalham, pois quando questionados se voltariam a trabalhar como funcionários de empresas, alguns responderam que não voltariam, pois estão satisfeitos

com o trabalho desenvolvido via cooperativa, e que provavelmente não se adaptariam novamente em ser funcionários, com chefes e horário a cumprir, fato que demonstra que o trabalho da cooperativa vem atingindo seus objetivos, sendo que seus associados em momento algum fizeram críticas negativas a seu respeito, mas sim colocações importantes que levariam a mais benefícios a todos.

Eu acho que a gente acaba criando um jeito da a gente trabalhar, então eu não voltaria para a COCAMAR e acho que não iria para outra empresa também. Onze anos então você acaba criando o seu jeito de trabalhar, sua liberdade, e na COCAMAR você tem que seguir o roteiro que ela te impõe. Fazer relatórios, e tal. Então eu não me adaptaria mais não. E também trabalhando via Unicampo eu consigo ganhos maiores e desenvolver várias outras atividades que em uma empresa eu não poderia realizar (Entrevista com associado).

Através das entrevistas, principalmente com os associados mais antigos pode-se verificar que o conhecimento a respeito dos princípios cooperativistas não está bem claros e não são conhecidos por todos, mas mesmo não conhecendo tais princípios no seu conteúdo formal, estes sabem defini-lo de uma forma mais geral, fato que também pode-se verificar através das respostas dos associados mais jovens e recém formados.

A cooperativa para mim é a união de esforços de várias pessoas. Como existe aquela expressão “uma andorinha só não faz verão”, então você precisa de várias andorinhas, para as coisas andarem de uma melhor forma, ajudando a todos no seu desenvolvimento. Trabalhar via cooperativa, me proporciona muitas perspectivas boas, você trabalhar com outras pessoas, podendo trocar experiências, conhecimentos é muito importante. (Entrevista com associado).

Na próxima seção, capítulo final desta monografia, a partir dos resultados obtidos e análises precedentes, serão apresentadas as conclusões do estudo, e recomendações para a administração da Cooperativa, e para as cooperativas em geral.

CONCLUSÕES

No presente estudo pode-se concluir que, de fato, os associados da Unicampo a vêem como uma alternativa de trabalho organizado frente à diminuição da oferta dos postos de trabalho formal e o desemprego. Mesmo que não de forma direta, todos a encaram como a forma de trabalho mais viável no atual momento e situação em que vivem.

Em um primeiro momento o choque dos que trabalhavam em empresas como funcionários efetivos, foi grande devido à mudança de ambiente, de cultura, mas com o decorrer do tempo reconheceram que o trabalho através da cooperativa poderia lhes trazer grandes benefícios, sendo a melhor forma de trabalhar na visão de alguns. É claro que se analisarmos o trabalho dos profissionais que trabalham nas multinacionais agro-químicas, não podemos considerar que estes estão totalmente satisfeitos, pois se compararmos seu ganho com o ganho dos funcionários destas empresas, estes estão um pouco abaixo, principalmente devido o benefício que aqueles recebem, mas, no entanto a Unicampo vem exigindo destas empresas uma maior equiparação dos ganhos (horários) para que estes profissionais não se sintam prejudicados, da mesma forma que a cooperativa apóia seus associados a pleitearem vagas efetivas nestas grandes empresas, principalmente devido aos grandes benefícios que nestas receberão.

Do ponto de vista de recomendações para a organização e seus administradores, sugere-se o que segue.

Maior divulgação dos princípios cooperativistas, dos objetivos e do papel da cooperativa,

aos seus associados, pois estes não conhecem de maneira concreta tais informações, e não sabem onde encontrá-las, sendo de grande importância sua inclusão no Manual do Cooperado.

Aumentar o número de parcerias e em especial na área de projetos, vistorias e crédito rural, devido o grande retorno dado aos associados que realizam tais trabalhos, e grande satisfação destes no desenvolvimento de suas atividades, bem como o retorno dado à cooperativa devido o grande volume de transações, possibilitando o aumento dos benefícios oferecidos a todos.

BIBLIOGRAFIA REFERENCIADA

- ALVES-MANZZOTTI, Alda J. & GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método das ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 1998.
- ANDRADE, Dárcio G. **Cooperativas de Trabalho**. Disponível em: <<http://unb.br/ceam/nesp/polrhs/Tema/jurista2.htm>>. Acesso em: 28 de setembro de 2003.
- BECHO, Renato L. **Tributação das Cooperativas**. São Paulo: Dialética, 1998.
- DUPAS, Gilberto. **A lógica da economia global e a exclusão social**. In: Estudos Avançados. V.12, 1998.
- FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo: Unesp, 1997.
- GAWLAK, Albino & RATZKE, Fabianne A. Y. **Cooperativismo: filosofia de vida para um mundo melhor**. Curitiba, SESCOOP/PR: OCEPAR, 2001.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Taxa de Desemprego**. Disponível em: <<http://www.ibge.org.br>> Acesso em: 10 de outubro de 2003.
- MACCHIONI, G. **Cooperativismo**. Curitiba: OCEPAR, 1991.
- MARTINS, Gilberto de A. **Manual para Elaboração de Monografias e Dissertações**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 1994.
- OCB. **Cooperativismo**. Brasília, 1996.
- _____. **Organização das Cooperativas Brasileiras**. Disponível em: <<http://www.ocb.org.br>> Acesso em: 15 de setembro de 2003.
- OCEPAR. **Princípios Cooperativistas**. Disponível em: <<http://www.ocepar.org.br>> Acesso em: 15 de setembro de 2003.
- PERIUS, Vergílio. **Cooperativas de Trabalho: Manual de Organização**. São Leopoldo, Unisinos, 1997.
- PINHO, Diva B. O pensamento cooperativo e o cooperativismo brasileiro. São Paulo: CNPq, 1982, 272 p. (Manual do cooperativismo, Vol. 1).
- RECH, Daniel. **Cooperativas uma alternativa de organização popular**. Rio de Janeiro: Ed. DP&A, 2000.
- RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.
- SANTOS, Michelle S. dos. **Um mundo sem empregos ou de desemprego: relações possíveis entre homem e trabalho para o século XXI**. Florianópolis, 1999. (dissertação de mestrado)
- SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.
- SINGER, Paul. **Globalização e Desemprego: Diagnóstico e alternativas**. São Paulo: Contexto, 1999.
- TESCH, Walter. **Dicionário Básico do Cooperativismo**. São Paulo, 2000.
- VESENTINI, José W. **Brasil Sociedade e Espaço**. São Paulo: Editora Ática, 1999.