

## **Driblando o Desemprego: O Caso da Cootravipa em Porto Alegre**

**Valmíria Carolina Piccinini**

### **Resumo**

O presente trabalho visa apresentar a estrutura da COOTRAVIPA – Cooperativa de Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre Ltda. – a qual teve, no seu surgimento, a preocupação com os deficientes físicos, os albergados, bem como outros excluídos da sociedade e do mercado de trabalho. Inspirado por outros países latinos, adotou-se a cooperativa de trabalhadores como forma de contornar o desemprego. Devido à baixa escolarização dos associados, a Prefeitura Municipal de Porto Alegre ofereceu-lhes o trabalho de limpeza urbana. Em 1984, o número de associados cresceu, já que a cooperativa venceu a concorrência para prestação de serviços para o Departamento Municipal de Limpeza Urbana de Porto Alegre (DMLU). Os trabalhadores são deixados em diferentes pontos da cidade, dois a dois, por um ônibus e seus materiais ficam guardados em capatazias – prédios simples – enquanto não estão sendo utilizados. Os sócios são trabalhadores autônomos, devem trabalhar 44 horas por semana na cooperativa e não podem ter vínculo empregatício com nenhuma organização. Sócios em situação regular têm a obrigação de participar da Assembleia Geral de Sócios, a qual tem, como uma das funções, eleger os três diretores que formam o Conselho Administrativo. Há ainda o Conselho de Ética e o Conselho Fiscal. A terceirização através das cooperativas é uma boa forma de se obter resultados satisfatórios, já que o custo social da mão de obra é baixo e o desempenho é maior: na qualidade de donos, os sócios são conscientes de que seu ganho depende do seu empenho. No entanto, um dos maiores problemas enfrentados pela COOTRAVIPA é a proibição de participação das cooperativas nas licitações da Administração Pública Indireta Federal, já que não se estabelece vínculo empregatício e, portanto, desrespeitam-se alguns direitos dos trabalhadores.

### **Palavras-chave**

Cooperativismo. Cootravipa. Limpeza Urbana. Mercado de Trabalho. Terceirização.

**Abstract**

This paper aims to present the structure of the COOTRAVIPA – Autonomous Workers Co-op of the Villages of Porto Alegre Inc. – which concerned, in its beginning, handicap, sheltered and other people excluded from society and from the labor market. Inspired by other latin countries, a workers co-op was adopted as a way to fight unemployment. Due to the low scholarization of the members, the local administration of Porto Alegre offered them cleaning jobs on the city streets. In 1984, the number of members increased, since the co-op won the legal claim to perform the services for the Municipal Department of City Cleaning of Porto Alegre (DMLU). Workers are left two by two in different points of the city by a bus and their work material stays at *capatazias* – simple buildings – when they are not being used. The members are autonomous workers, they must work 44 hours a week in the co-op and they must not have employment bonds with any other organization. It is mandatory for those associated in regular situation to participate in the Associated General Meeting, which has as one of its goals to vote on the members of the Board, composed by three directors. There is also the Ethics Committee and the Audit Committee. The outsourcing through co-ops is a good way of obtaining satisfactory results, since social cost of work force is low and performance is high: as owners, the members are aware that their profit depends on their effort. Yet, one of the biggest problems faced by COOTRAVIPA is the prohibition of their participation in biddings promoted by Administração Pública Indireta Federal, since there is no employment bond, which means that some workers' rights are disrespected.

**Keywords**

Co-operative. Cootravipa. City Cleaning. Labor Market. Outsourcing.

**FUNDANDO A COOTRAVIPA**

A COOTRAVIPA – Cooperativa de Trabalhadores Autônomos das Vilas de Porto Alegre Ltda. – é oriunda do movimento comunitário da Zona Sul – Conselho da Grande Cruzeiro, um dos mais antigos de Porto Alegre e do Rio Grande do Sul. Em 1984, surgiu a ideia da cooperativa, depois de uma manifestação diante da Assembleia Legislativa, onde mais de 3000 desempregados das vilas de Porto Alegre acamparam, reivindicando trabalho. As discussões sobre a busca de solução surgiram quando líderes comunitários, tomando chimarrão na sala de uma das fundadoras da Cooperativa, e que foi presidente por muitos anos, comentavam sobre a situação dos deficientes físicos, dos albergados e todo tipo de excluído que não tinha espaço na sociedade e no mercado de trabalho. Uma das líderes, em uma dessas reuniões, disse: “sabe, a gente tem que montar alguma coisa que abrigue esse pessoal que tá sem cobertura pela sociedade”. Então aí começou o movimento, com muitas reuniões, num Barracão, na Vila Cruzeiro, uma das regiões mais pobres e problemáticas da cidade.

Durante nove meses a ideia foi discutida, mas a prefeitura só ofereceu 200 vagas para os trabalhadores. Começaram, então, a discutir uma proposta feita pelo líder comunitário Osmar dos Santos Freitas. Ele contava que, na época em que estivera em outros países latinos como refugiado político, viu que uma das formas encontradas para driblar o desemprego era formar cooperativas de trabalhadores.

Aprovada a ideia e discutido o projeto, foram buscar auxílio de outras cooperativas e de associações de moradores e, assim, todos os que participaram das discussões tornaram-se fundadores. A primeira dificuldade foi recolher os recursos para formar o capital, já que a maioria estava desempregada. Era necessário que 20 pessoas pudessem pagar a cota-parte. Catorze pessoas entraram com um salário mínimo, enquanto outras seis entraram com o dinheiro que havia sido arrecadado dos demais trabalhadores, os quais contribuíram conforme podiam.

Como a maioria dos associados era pouco escolarizada, a Prefeitura Municipal ofereceu trabalho na limpeza urbana. Essa atividade é a principal fonte de receita da cooperativa até os dias de hoje. Em 5 de junho de 1984, a COOTRAVIPA iniciou com 23 sócios fundadores. O primeiro grande contrato aconteceu em 1986, quando venceram a concorrência para a prestação de serviços para o Departamento Municipal de Limpeza Urbana (DMLU) da Prefeitura de Porto Alegre. Com esse contrato, foram absorvidos, aproximadamente, 83 trabalhadores, possibilitando crescimento no número de associados e ampliação da presença da cooperativa no mercado. Atuam fundamentalmente nas atividades de serviços de limpeza e conservação, limpeza de postos de saúde, PSF, em escolas e creches do município de Porto Alegre (como cozinheiras e auxiliares de cozinha), na manutenção de prédios, na produção de embalagens, sacos plásticos e vassouras, na limpeza, conservação e manutenção das redes do DEP e do DMAE. O principal contrato da COOTRAVIPA é ainda com o DMLU, atuando na limpeza urbana de Porto Alegre, contrato esse que perdura nos 28 anos de existência da cooperativa.

Entre os 2.744 sócios, 59% trabalham na limpeza urbana, 11% em serviços gerais (DMAE), 8% em serviços gerais (DEP), 12% como cozinheiras e auxiliares, 4% na manutenção das redes de água e esgoto, 2% na limpeza de prédios e domicílios e 1% na produção de embalagens e vassouras. A COOTRAVIPA tem como uma de suas principais propostas abrir frentes de trabalho mais amplas para os sócio-cooperados, compatíveis com as suas aptidões profissionais.

A sede da cooperativa está localizada no alto do Morro Orfanotrófio e são instalações muito simples e despojadas. Nesses anos todos, não houve melhoria nas instalações, apesar de, há muito, proporem mudar a sede para espaço mais amplo na Pitinga, na periferia da cidade.

## **TRABALHANDO NA COOTRAVIPA**

Os trabalhadores atuam em “capatazias” (constituem-se de prédios simples nos quais são guardados os equipamentos de trabalho como enxadas, cestos de lixo, etc.). Nesses locais, dispõem de uma pequena sala para a supervisão, uma cozinha, onde aquecem a comida em

banho-maria, e banheiros com chuveiros, onde podem tomar banho ao final da jornada de trabalho. Para cada capatazia, há um supervisor. O pessoal que nela está alocado faz limpeza urbana. A cooperativa tem em torno de 25 a 30 supervisores e ocupar um desses cargos é uma das formas de progressão dentro da organização, já que eles têm retiradas diferenciadas.

Para se associarem, deverão estar registrados no INSS como autônomos, sem nenhum vínculo empregatício com qualquer empresa ou entidade. Os associados têm 44 horas semanais de trabalho. Se faltarem ao trabalho, caso não consigam comprovar que a falta é por motivo de saúde, têm o valor descontado na retirada no final do mês. A possibilidade de recuperar as horas perdidas é trabalhando aos sábados e domingos.

Iniciam o trabalho às 8 horas e encerram às 17 horas com intervalo de uma hora para o almoço, o qual é feito na sede da capatazia. Um ônibus leva os trabalhadores para pontos determinados e, a cada 2 quilômetros, vai “largando dois” para fazer a limpeza das ruas. A disponibilização desse transporte depende do tipo de contrato. Procuram aproveitar os trabalhadores de acordo com a região em que moram. Se surgem atritos, eles são transferidos para outra capatazia. Os sócios são trabalhadores autônomos residentes em Porto Alegre e na Grande Porto Alegre, sendo que a maioria reside em vilas da periferia. Uma das supervisoras relatou o caso do irmão, o qual é varredor, mas “não tem juízo” e já passou por todas as capatazias, por briga ou por faltar. Ela e a mãe são supervisoras de capatazias, mas essa, durante oito anos, foi varredora.

A COOTRAVIPA atua como terceirizada através da sua cooperativa de trabalho, por considerar que essa é uma das formas de aumentar o ganho do trabalhador, o qual recebe 70% do valor de qualquer contrato firmado. Os 30% restantes são destinados à compra de uniformes e equipamentos, pagamento de repouso remunerado, seguro de vida, seguro funeral, fundos sociais de educação e saúde, despesas com INSS, entre outros. O resíduo dessa receita vai para o Fundo de Rateio, o qual é distribuído aos sócios-cooperados no final do ano, se houver sobras, o que não tem acontecido.

Em julho de 1996, a COOTRAVIPA realizou a primeira modificação no seu Estatuto Social e criou o Regimento Interno. A mudança era necessária, pois a cooperativa não estava totalmente regular, o que impedia que usufrísse de alguns benefícios legais. Somente em 1998, o Estatuto e o Regimento foram totalmente regularizados, garantindo à COOTRAVIPA direito a todos os benefícios de cooperativa que é dirigida e administrada por sócios eleitos em Assembleia. Só contrata serviço de profissionais liberais quando não pode treinar e formar os seus associados (como médicos, dentistas, psicólogos e engenheiros).

## **ESTRUTURANDO A COOTRAVIPA**

A Assembleia Geral dos Sócios, ordinária ou extraordinária, faz a gestão da cooperativa e nela são abordados assuntos como decisão de investimentos, preços de serviços, mudança de estatuto, eleições de representantes para os diferentes órgãos. Todos os sócios em situação regular na cooperativa formam a Assembleia Geral, da qual têm o direito e a obrigação de participar.

Abaixo da Assembleia Geral, o principal órgão administrativo é o Conselho de Administração, responsável por todas as decisões referentes a assuntos de ordem econômica e social, como assinatura de contratos, emissão de cheques, estabelecimento de normas para o funcionamento da sociedade, entre outros descritos no capítulo VII, art 32º, do Regimento Interno da COOTRAVIPA. Através de eleição na Assembleia Geral, são eleitos três diretores. O Diretor Presidente é responsável por supervisionar todas as atividades, convocar e dirigir as assembleias gerais, representar a cooperativa ativa e passivamente em Juízo ou fora deste e elaborar um plano anual de atividades. Ao Diretor Administrativo, compete a gestão financeira e administrativa e, ao Diretor Secretário, a administração da documentação, bem como responsabilizar-se pelas licitações, pesquisas de mercado e contratos.

O Conselho Fiscal é formado por três membros efetivos e três suplentes, eleitos pela Assembleia Geral, e tem como missão fiscalizar as atividades do Conselho de Administração e da própria cooperativa. Há, ainda, o Conselho de Ética, formado por três sócios, mais três suplentes, sendo um proveniente do Conselho Administrativo, outro do Conselho Fiscal e o terceiro do conjunto de sócios em contratos. Nesses casos, os Conselhos e os sócios elegem seu representante no Conselho de Ética, o qual deve supervisionar os processos de desligamento de associados e demais casos que infringem o Estatuto, Regimento ou Lei Cooperativista nº 5764/71.

A Administração está ligada diretamente ao Conselho Administrativo e gerencia a sede da cooperativa, seus setores auxiliares (informática, transporte, recursos sociais, recepção, jurídico, pessoal, financeiro e médico/odontológico). Ainda ligado ao Conselho Administrativo, estão os Coordenadores de Contrato, os quais supervisionam os contratos e os associados que neles atuam. O Conselho de Administração escolhe os coordenadores e os contratos que esses supervisionarão.

Os Supervisores são responsáveis pela coordenação dos serviços dos sócios no local de trabalho e estão diretamente ligados aos Coordenadores de Contrato. Os supervisores fazem a ponte entre os sócios e os tomadores de serviço. Os sócios de contrato escolhem os supervisores, levando em consideração fatores como experiência, comprometimento com o movimento cooperativista, indicação dos colegas, habilidades pessoais e outros. Esses Coordenadores também são responsáveis pelo Plantão 24h, formado por sócios com conhecimento em mecânica, encanadores, pedreiros, entre outros. Finalmente, há os sócios que cumprem os contratos e que têm o mesmo poder de voto nas Assembleias Gerais.

Os maiores concorrentes da COOTRAVIPA são empresas privadas de prestação de serviços e duas outras cooperativas, a Cooperativa de Serviços e Mão de Obra e a Cooperativa Rio Grandense de Prestação de Serviços. Normalmente, em torno de 10 a 15 empresas privadas participam das licitações juntamente com COOTRAVIPA.

São aceitos novos sócios de acordo com a abertura de novas vagas, tanto por assinatura de novos contratos quanto por desistência de sócios. Os pré-requisitos para ingressar são aptidão física, residência próxima do local e ficha limpa na cooperativa (em caso de ex-membro que esteja retornando). Ao ingressarem na cooperativa, os sócios participam de

uma palestra sobre cooperativismo. Os cooperados, ao ingressarem, recebem orientação sobre seus direitos e deveres como cooperados, assim como o comportamento esperado. São avaliados trimestralmente através de reuniões realizadas nas capatazias. Em 1998 e 1999, eram oferecidos cursos gratuitos de alfabetização, datilografia, manutenção industrial, etc. Atualmente, só são oferecidos cursos técnicos e os analfabetos são encaminhados para Centros de Alfabetização. Os sócios decidem se querem ou não estudar.

Dispõem de ambulatório médico atendido por um Clínico Geral e um Auxiliar de Enfermagem. Fornecem equipamentos de segurança (luvas, sinalizadores, coletes, etc.), e fazem palestras educativas. Além do Fundo de Rateio, dividido entre os sócios, dispõem de Seguros de Vida, Funeral e Acidentes, Fundo de Educação, Fundo Auxílio de Saúde, Plano de Saúde (opcional).

## **ENFRENTANDO DIFICULDADES**

Em 2003, a COOTRAVIPA enfrentou muitas dificuldades, entre elas os constantes atrasos no pagamento das faturas dos maiores tomadores de serviços, os quais, além de atrasar, não conseguiam pagar por todo o serviço. Isso causou um prejuízo em torno de R\$ 400.000,00, referente, principalmente, aos juros cobrados pelos bancos, pois se viram obrigados a realizar empréstimos para o pagamento da folha. Mesmo assim, a cooperativa cresceu, ganhando dois novos contratos e oferecendo melhores postos de trabalho com melhoria na renda dos associados.

Quando inquiridos se gostariam de retornar ao setor formal, os que realizam atividades administrativas levariam em conta, principalmente, o tipo de proposta recebida, pois sentem falta da segurança e dos benefícios do trabalho com vínculo empregatício. Porém, foram unânimes em responder que a cooperativa de trabalho é uma proposta concreta face ao desemprego. Segundo a antiga presidente da cooperativa, essa é uma cooperativa de autogestão e considera que fazem um grande esforço nesse sentido, mas nem sempre conseguem.

A COOTRAVIPA acredita que a terceirização através das cooperativas é uma das formas pelas quais as empresas públicas e privadas podem obter resultados satisfatórios, pois o custo social de mão de obra é menor e o desempenho maior. Acreditam também que essa é a melhor alternativa para o amadurecimento das relações trabalhistas no Brasil, sem as restrições atuais da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). A vantagem, segundo a cooperativa, é que o trabalhador passa a se autogerir, tornando-se mais responsável e produtivo, trabalhando com liberdade, qualidade e empenho de dono, consciente de que o seu ganho depende diretamente do seu empenho.

Ao questionarmos sobre os principais motivos que levaram os cooperados a trabalharem sob esse sistema, a maioria deles declarou a dificuldade em encontrar emprego, sendo a cooperativa uma alternativa ao desemprego. Também, a liberdade profissional e o retorno pessoal, mas apenas como respostas complementares.

Grande parte dos cooperativados já possuía alguma experiência profissional, como estágios em órgãos públicos, lojas, supermercados, empresas, mas as mulheres haviam trabalhado, predominantemente, como domésticas. Em sua maioria, haviam trabalhado com carteira assinada antes de se vincularem à COOTRAVIPA.

Quando questionamos se preferiam trabalhar com carteira assinada, a maioria respondeu que dependeria dos salários, da proposta de trabalho, mas alguns poucos não pretendem voltar a trabalhar com carteira assinada. Notou-se uma diferença de opiniões no grupo entrevistado. Os cooperados que estão na sede central da COOTRAVIPA e realizam trabalho burocrático têm a opinião um pouco diferente da dos cooperativados que trabalham nas capatazias. A seguir o depoimento de alguns cooperados alocados na sede central da COOTRAVIPA: “Depende da proposta. Depende do financeiro, realização pessoal... aqui tem muitos benefícios. Só se ultrapassar os benefícios propostos pela cooperativa.” (Coord. do Departamento de Pessoal – entrevistado n. 2). O depoimento dos cooperados locados na capatazia é diferenciado: “Sim... não tenho direitos... quando sair não tenho garantias.” (Ajudante de Limpeza - 1º grau - entrevistado n. 8).

Porém, mesmo assim, nota-se que a situação de medo frente ao crescente desemprego fez com que os entrevistados fossem unânimes em responder que a cooperativa de trabalho é uma proposta concreta face ao desemprego, acrescentando, entretanto, algumas ressalvas às suas respostas: “[...] uma das saídas para o desemprego é a cooperativa, mas não é a única saída...” (Coordenadora do Departamento Pessoal – 2º grau - entrevistado n. 2.)

O cooperativismo como associação autônoma de pessoas, com seus valores claros quanto a democracia, liberdade, equidade, solidariedade e justiça social, torna-se o abrigo dos menos privilegiados e que estão à margem da sociedade capitalista.

As declarações que seguem testemunham que, para muitos, é a única alternativa de trabalho: “[...], pois pegam muitos desempregados, pessoas que não conseguem emprego por preconceitos, por não se vestir bem, ter problemas de dentes e etc.” (Ajudante de Limpeza – 1º grau - entrevistado n. 8). “Com certeza. Antes as pessoas, nas segundas e terças, dormiam esperando na porta. Aceitam todos, menos grávidas de nove meses, deficientes físicos, mudos, etc.” (Supervisora – 2º grau – entrevistado n. 9).

O fato de a cooperativa ter preocupações com a comunidade não a absolve de oferecer atividades que podam dos seus associados direitos que fazem parte da CLT. Muitas vezes, precisam trabalhar doentes, pois se não trabalharem, não recebem. A única alternativa é recuperar o dia, trabalhando no sábado ou domingo.

Os cooperados acabam por trabalhar coagidos pela necessidade e falta de opções do mercado de trabalho. Os associados acreditam no crescimento da cooperativa, mas duvidam da capacidade da diretoria eleita por eles próprios. Os que atuam na sede central afirmam, de forma geral, estarem satisfeitos quanto à sua Qualidade de Vida, mas enfatizam a necessidade de uma maior compensação financeira e um número menor de horas trabalhadas. Consideram-se mais independentes, com melhores condições de trabalho e com possibilidade de participar das decisões. Há associados, no entanto, que apontam a diretoria como atravancadora do crescimento da cooperativa.

Essa falta de credibilidade pode estar relacionada com o tipo de participação que os associados têm nas assembleias ou mesmo no tipo de liderança “imposta” pelo representante eleito, ou ainda pela falta de conhecimento de seu estatuto. Talvez esse pouco conhecimento dos estatutos possa ser decorrente de conhecimento dos diferentes tipos de cooperativas de trabalho e de como funcionam. Essa suposição culminaria na negligência do 6º Princípio Fundamental que é o de cooperação entre cooperativas.

Para a Coordenadora do Departamento de Pessoal, o princípio de cooperação entre cooperativas pode ser resumido em uma cópia, pois não existe uma troca de informações (cooperação) entre elas.

Como forma de garantir a qualidade de seus serviços, a cooperativa propõe-se a investir em seus sócios-cooperados com:

- Avaliações – no ingresso, os cooperados recebem orientações sobre seus direitos e deveres como cooperados, assim como seu comportamento nas frentes de trabalho. Recebem uma avaliação trimestral através de reuniões realizadas nas capatazias.
- Treinamentos – eram oferecidos cursos gratuitos de alfabetização, datilografia, manutenção industrial, predial, residencial, informática para Administração e para Supervisores, Recursos Humanos. Atualmente só permanecem os de Qualificação Técnica.

## **REEDUCANDO PARA O TRABALHO**

Desde 2004, está sendo desenvolvido um Programa de Reeducação por considerarem, através de vários encontros e discussões, que alguns que já estavam há anos na cooperativa ainda tinham dúvidas. O supervisor, o qual está mais diretamente ligado ao associado, observa aqueles que têm dificuldades, até mesmo de entender o meio em que está trabalhando, repassa esses nomes para o setor de recursos sociais e é estipulado um dia para a ‘reeducação’. Outro fator que leva os associados a passarem pelo processo de reeducação é quando eles passam por diversas atividades atendidas pela cooperativa e não conseguem se adaptar a nenhuma.

Se o local não tem supervisor, os responsáveis são os representantes da coordenação que periodicamente visitam esses setores para saber as possíveis dificuldades que estejam enfrentando, inclusive conversando com o tomador para saber se os sócios estão prestando um bom serviço e para avaliar o tipo de trabalho prestado por ele. Procuram deixar claro que a pessoa é um trabalhador autônomo e, como tal, vai ter que se conduzir.

Em 1998, havia o projeto de instalar uma fábrica de tijolos para os sócios construírem suas casas. Em 2005, estavam com o espaço na Pitinga (na periferia de Porto Alegre), onde pretendiam desenvolver galpões de reciclagem, mas até agora só dispõem de um galpão alugado em Alvorada. Eles pretendiam, também, construir uma serraria, proporcionar maior qualificação profissional ao sócio, aumentando, assim, o investimento educativo dentro do sistema cooperativista.



Os associados fazem retiradas mensais. O que pode diminuir a renda é faltar ao trabalho e não recuperar. São descontados a cota-parte, os 11% de INSS e a contribuição para a FETRABALHO (R\$ 1,00). Para se associar, os participantes devem contribuir com R\$ 240,00, esse valor é descontado mensalmente, em até 20 parcelas, na retirada do membro e, quando ele sai da cooperativa, esse valor é devolvido. O valor da retirada varia conforme o contrato do associado.

Atualmente oferecem seguro de vida, com várias coberturas, como morte acidental ou natural do associado, morte do cônjuge, dos filhos, assistência funeral. Tem sempre toda a cobertura sem custo nenhum para o titular, mas para os dependentes o associado arca com a despesa. No caso de solicitação de medicamento, a farmácia fornece, a administração registra e é feito o desconto no final do mês. O associado tem direito a repouso remunerado de 15 dias depois de completar um ano de trabalho, contado de forma consecutiva. Ele pode vender esse repouso ou descansar os 15 dias.

O Fundo Social de Educação e Saúde é para ser aplicado nos projetos para saúde e educação. Devem ser feitos através do PRONAE. Apesar de disporem de ambulatório, auxiliar de enfermagem e dentista, não dispõem mais de assistência de psicóloga. O posto médico atende o dia inteiro com exceção das quartas-feiras, quando funciona só à tarde. Os equipamentos de segurança, como luvas e sinalizadores, são oferecidos.

O Conselho de Ética, constituído por quatro titulares, quatro suplentes e dois de recursos sociais, é responsável por analisar, julgar pedidos de ingresso, desligamentos não-voluntários, ações que não estejam de acordo com o estatuto e regimento interno. O desligamento do sócio pode ser espontâneo quando esse fere o estatuto da cooperativa, como, por exemplo, roubo, embriaguez, uso de drogas durante o horário de trabalho; agressão a outro sócio ou ao tomador de serviço, mais de três faltas sem justificativa ao trabalho, colocar a cooperativa na justiça, faltar às assembleias sem justificativa. Essas assembleias são realizadas três a quatro vezes por ano.

Entre as principais dificuldades que a cooperativa enfrenta, está a batalha do Ministério do Trabalho contra as cooperativas que não se enquadram nos princípios do cooperativismo. Querem fazer as autoridades entenderem que trabalhar de forma autônoma, ligado a uma cooperativa, não é busca de lucro, e o Estado quer que tenha uma ligação profunda com a forma Celetista. Segundo uma associada vinculada à direção, os que têm o poder acham que a cooperativa não é o caminho, mas esquecem que ela abriga pessoas que não teriam oportunidade no mercado de trabalho pelo baixo nível de instrução.

A cooperativa constantemente tem dificuldades financeiras, tendo que fazer empréstimos para pagar os associados. Nesses casos, os mesmos são chamados para que as dificuldades pelas quais a cooperativa passa lhes sejam explicadas. Quando tem sobras, propõe-se que essas sejam utilizadas para comprar equipamentos, para melhorar a prestação de serviços, e isso é aprovado pelos sócios. Então, cada vez que alguma questão é colocada para os associados em reuniões de pequenos ou grandes grupos, eles contribuem, porque eles veem que alguma coisa está aparecendo, está surtindo efeito.

A cooperativa possui o prédio, o galpão de reciclagem em Alvorada que é alugado, mas na Pitinga pretendem futuramente, em tempo que não parece muito próximo, levantar o Complexo Cootravipa, o qual eles chamam de Mondraguinha. A ideia é construir uma fábrica de tijolos e instalar a fábrica de sacos de lixo que, atualmente, está em Alvorada num prédio locado.

A maioria dos associados paga aluguel, mora em lugares de difícil acesso e precisam gastar muito em transporte. Por isso, há a preocupação em facilitar a compra da casa própria e de instalar uma fábrica de tijolos para que eles possam construir suas casas.

As mulheres procuram participar mais da cooperativa, a presidência era ocupada por uma mulher e a maioria das que encabeçavam algum setor, ou eram líderes, eram mulheres que conseguiram conquistar seu espaço na organização. Uma delas, a qual sempre esteve na “linha de frente”, Elizabete (presidente por muitos anos), hoje é coordenadora dos cursos políticos da cooperativa. Ela representa a cooperativa e viaja a Brasília em busca de apoio. Atualmente o presidente da Cootravipa é Jorge Bittencourt, o qual está no cargo a muitos anos.

Entre as iniciativas da COOTRAVIPA, pode-se destacar o seu papel na inclusão social, por oportunizar trabalho e renda a centenas de pessoas que não se enquadram no perfil habitual do mercado de trabalho. Fazem parte do quadro de integrantes idosos, aposentados, ex-apenados, albergados, portadores de HIV, deficientes físicos, portadores de doenças neurológicas e/ou psiquiátricas, alcoólatras, dependentes e ex-dependentes de outras drogas. Em 2001, a COOTRAVIPA ganhou o prêmio DRT-RS “Destaque em prevenção e assistência à Aids no local de trabalho”, em 2002, o prêmio “Parceiros do Trabalho”, concedido pela DRT-RS e, em 2003, a certificação de “Responsabilidade Social”, concedida pela Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

Em 2003, 48% dos associados (1345) estavam na faixa etária de até 30 anos, 22% (601 associados) estava entre os 31 e 40 anos, 507 associados (18%) entre os 41 e 50 anos, 280 (9%) entre os 51 e 60 anos e 3% (67) tinham mais de 61 anos. Constatou-se, também, um aumento no número de associados portadores de necessidades especiais.

As coordenações dos recursos sociais e políticas educacionais da COOTRAVIPA, juntamente com o serviço de psicologia, realizaram cursos de reeducação cooperativista, ministrados a 23% do quadro social da cooperativa. Esse serviço de psicologia deixou de ser oferecido.

Em 2003, foram feitas 2884 consultas médicas, 1035 exames ocupacionais e 1519 consultas odontológicas, totalizando 6230 atendimentos. Além dos números, o PCMSO (Plano de Controle Médico de Saúde Ocupacional) e o PPRA (Plano de Prevenção de Riscos Ambientais) mostraram seus resultados com a redução de 21% no número de encaminhamentos ao auxílio doença, benefício cedido a todos os associados que se afastam temporariamente por problemas de saúde ocasionados pelo trabalho. Em 2003, a COOTRAVIPA proporcionou aos associados uma ampla assistência médica, desde cadeiras de rodas, muletas, serviços, camas hospitalares e exames.

Foi realizado um torneio de futebol entre os setores da COOTRAVIPA com o intuito de integrar os associados. Também ocorreu distribuição de cestas no período de Natal. Nesse ano, associaram-se à cooperativa dez trabalhadores analfabetos, os quais foram treinados e qualificados como todos os outros cooperados. Apesar da resistência dos associados de idade avançada, a cooperativa tentou encaminhá-los a programas de alfabetização.

Mais de 100 sócios participaram de três módulos do curso de informática (Windows, Word e Excel) em parceria com a Fundação Paulo Rogowski, buscando a capacitação dos seus membros para poder transferi-los, posteriormente, para tarefas administrativas e burocráticas.

A COOTRAVIPA auxilia a creche comunitária da Vila Orfanotrófio I. A Creche Boa Esperança atende 100 crianças de zero a seis anos.

No local onde foi instalada a primeira sede da cooperativa, foi construído o prédio comunitário do Núcleo dos Meninos de São José, atendendo atualmente crianças de sete a dezoito anos, as quais se dividem em grupos de dança afro, fandango, dança do ventre, percussão, reforço escolar e cursos de padaria e confeitaria.

A Cooperativa recicla plástico com o qual produz sacos de 100 litros para coleta da produção. Além disso, limpam ruas, lagos, riachos, a fim de evitar enchentes. No momento da compra de material de limpeza, a cooperativa dá preferência a produtos biodegradáveis e não tóxicos.

## **A LEGISLAÇÃO SOBRE AS COOPERATIVAS**

A política nacional do cooperativismo é definida pela lei 5.764/71, a qual, no artigo 4º, define como contratantes das cooperativas aqueles que contribuam com bens e serviços para algum objetivo comum, sem objetivo de lucro. As cooperativas não estão sujeitas a falência e, além disso, apresentam outras características que as distinguem dos demais tipos de sociedades. Algumas são (segundo o artigo 4º): adesão voluntária e número ilimitado de membros; limitação da cota-parte para cada sócio; quorum para assembleias estabelecido de acordo com o número de associados e não de acordo com o capital e outras.

No artigo 31, está especificado que os sócios que passarem a ser empregados da cooperativa perdem o direito de serem votados e votar até que sejam apuradas as contas do período em que ele deixou o emprego.

Pelo Art. 86, as cooperativas podem fornecer bens e serviços a não associados, desde que tal faculdade atenda aos objetivos sociais e estejam em conformidade com a presente lei. O artigo 90 deixa claro que, independentemente do tipo de cooperativa, não há vínculo empregatício entre os associados e a cooperativa. Esse é um dos maiores problemas enfrentados pela COOTRAVIPA, pois o Tribunal de Contas da União (TCU) emitiu acórdão, com caráter normativo, no qual proíbe a participação de cooperativas de mão de obra nas licitações da Administração Pública Indireta Federal. O objetivo é evitar que o processo de terceirização despreze os direitos dos trabalhadores, ao não reconhecer o vínculo empregatício, hipótese

em que as cooperativas são consideradas fraudulentas, meras intermediadoras de mão de obra. Em um termo de conciliação judicial firmado entre o Ministério Público do Trabalho e a Advocacia Geral da União, a União se compromete a não mais contratar cooperativas de mão de obra para trabalho subordinado, seja na atividade fim ou atividade meio. O acordo foi firmado em junho de 2004, em uma ação civil pública movida pelo MPT contra a União pela contratação de empregados por meio de cooperativas fraudulentas. Em diferentes ocasiões, a COOTRAVIPA procurou angariar a simpatia de representantes eleitos (vereadores, deputados, etc.) para apoiarem a sua causa. Com dificuldades, erros e acertos, a COOTRAVIPA existe a 28 anos, o que pode representar que seu papel é importante para uma parcela da sociedade com escassos acessos a empregos e vínculos mais seguros. Bem ou mal ela atende a uma parcela importante da população mais desassistida.

**Valmíria  
Carolina  
Piccinini**

Pós-doutorado na HEC Montréal, Canadá. Doutora em Economia do Trabalho e da Produção pela Université Pierre Mendés France, Grenoble, França. Mestre em Sociologia pelo IFCH /UFRGS. Bacharel e Licenciada em Ciências Sociais pelo IFCH/UFRGS. Professora Associada da Escola de Administração da UFRGS.