

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC**  
**Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade**  
**Programa de Pós-Graduação em Economia (CAEN)**  
**Curso de Especialização em Economia para Jornalistas**

**UMA INCUBADORA DE SONHOS**  
**UM ESTUDO SOBRE A INCUBADORA TECNOLÓGICA DE COOPERATIVAS**  
**POPULARES DA UFC (INTECOOP)**

**Aluno: Laécio Ricardo de Aquino Rodrigues**

Fortaleza – CE  
julho de 2002

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC**  
**Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade**  
**Programa de Pós-Graduação em Economia (CAEN)**  
**Curso de Especialização em Economia para Jornalistas**

**UMA INCUBADORA DE SONHOS**  
**UM ESTUDO SOBRE A INCUBADORA TECNOLÓGICA DE COOPERATIVAS**  
**POPULARES DA UFC (INTECOOP)**

Monografia apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Economia da UFC (CAEN), para conclusão do curso de “Especialização em Economia para Jornalistas”

**Aluno: Laécio Ricardo de Aquino Rodrigues**  
**Orientador: professor José de Freitas**

Fortaleza – CE  
julho de 2002

**UMA INCUBADORA DE SONHOS**  
**UM ESTUDO SOBRE A INCUBADORA TECNOLÓGICA DE COOPERATIVAS**  
**POPULARES DA UFC (INTECOOP)**

**Laécio Ricardo de Aquino Rodrigues**

**Monografia aprovada em 24/07/02**

---

**Orientador: professor José de Freitas**

“Quando você tem idéias e essas idéias não têm como se materializar, a Universidade disponibiliza toda a sua tecnologia e conhecimento para viabilizar essas idéias. Daí surgiram as incubadoras de empresas de base tecnológica, onde é disponibilizado um conhecimento que a Universidade detém para viabilizar um projeto de tecnologia. No caso da incubadora de cooperativas é diferente porque nós não temos só uma idéia – criar cooperativas de autogestão – e nosso objetivo não é apenas construir uma tecnologia. A tecnologia até faz parte do processo de produção, mas o grande objetivo do projeto é melhorar a condição de vida das pessoas envolvidas. Então, quando nós estamos incubando uma cooperativa, nós estamos incubando sonhos, projetos sociais, uma possibilidade de reinserção no mundo trabalho. Se estes sonhos se realizam ou não... Numa incubadora tecnológica você incuba um produto ou tecnologia que, depois de pronta, fica na prateleira – ela pode ficar 10 anos, durar um dia, ir diretamente para o mercado... As nossas cooperativas precisam estar no mercado antes mesmo de começar, porque elas envolvem pessoas que demandam sobrevivência diariamente”.

“Então, quando nós incubamos um projeto, nós incubamos um pedaço da sociedade, o pedaço mais complicado que é o dos setores marginalizados tradicionalmente, que estão fora do mercado de trabalho, que nunca tiveram um emprego, que não têm uma profissão definida, uma habilidade, ou então um outro tipo que tem surgido que são os novos excluídos, gerados pelas transformações produtivas, pelo enxugamento das empresas. Isso leva os trabalhadores a uma situação de desespero total. O projeto da incubadora trabalha fundamentalmente com esse grupo”.

*(Citações do professor Osmar de Sá Ponte Júnior – Coordenador da Intecoop)*



## SUMÁRIO

|  |    |
|--|----|
| I – INTRODUÇÃO.....  | 07 |
| II – DEFINIÇÃO DE COOPERATIVA E MODELO COOPERATIVISTA.....                 | 09 |
| 1.1 – Formação de Cooperativas e direitos e obrigações dos associados..... | 13 |
| III – COOPERATIVISMO NO BRASIL.....  | 20 |
| 3.1 – Números do cooperativismo no Brasil e no Ceará.....                  | 23 |
| 3.2 – Cooperfraudes - casos de irregularidades no interior do Ceará.....   | 27 |
| IV – INTECOOP: ESTUDO DE CASO.....   | 31 |
| 3.1 – Uma Incubadora de Sonhos.....  | 31 |
| 3.2 – Um estudo com os grupos cooperados.....                              | 38 |
| V – CONCLUSÕES.....  | 46 |
| VI – BIBLIOGRAFIA.....   | 48 |

## I – INTRODUÇÃO

Ocupava o cargo de repórter-trainee do jornal Gazeta Mercantil – Ceará, no segundo semestre de 1999, quando tive contato pela primeira vez com o programa de formação, treinamento e capacitação de grupos cooperados desenvolvidos pela Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares (Intecoop), um projeto de Extensão da Universidade Federal do Ceará (UFC). Encarregado de realizar uma ampla reportagem sobre o programa, rapidamente me interessei pelo tema como objeto de estudo. A oportunidade, pois, de investigar mais profundamente a questão veio na sugestão de uma monografia de conclusão do Curso de Especialização em Economia para Jornalistas, organizado pelo Programa de Pós-Graduação em Economia da UFC (CAEN). Acolhida com cordialidade pelo meu orientador, a sugestão ganhou forma e relevo nesta presente pesquisa.

O trabalho está segmentado em três capítulos complementares. A unidade inicial da monografia expõe uma breve e generalizada contextualização do sistema cooperativista de trabalho, apresentando as definições de cooperativa e as principais dúvidas e problemas que circunscrevem o modelo: a origem do cooperativismo; as diferenças básicas entre empresas tradicionais e associações cooperadas; informações sobre a legislação existente ligada ao tema; e um painel com os direitos e deveres do cooperado. É importante ressaltar que muitas das informações deste tópico, a exemplo do que acontece no capítulo posterior, foram retiradas de sites especializados em cooperativismo. A justificativa para tal decisão foi a dificuldade constante para encontrar obras teóricas sobre o assunto e, mesmo quando os livros estavam disponíveis, a ausência das informações necessárias nestes volumes.

Afunilando a discussão, a unidade seguinte apresenta um panorama do cooperativismo no Brasil e no Ceará, permeado por estatísticas e fatos importantes, tais como o número de empresas cooperadas em atividade, sua divisão por estados e regiões, o total de trabalhadores concentrados neste setor e suas principais áreas de atuação profissional. Por fim, o capítulo terceiro, considerado o mais importante desta pesquisa, centra seu foco de investigação sobre o objeto de estudo (a Intecoop), apresentando um histórico da Incubadora, descrevendo suas instalações e revelando os pontos principais do programa de incubação de cooperativas. Como horizonte científico, a unidade se con-

centrou em esclarecer as seguintes dúvidas, consideradas as indagações centrais desta monografia: que avaliação pode ser feita das atividades desenvolvidas pela Intecoop? Qual o nível de satisfação dos profissionais participantes deste projeto e inseridos neste novo mercado – há aprovação ou rejeição? E qual a viabilidade econômica e social do programa: os investimentos públicos na Incubadora têm um retorno assegurado que legitime a sua continuidade?

Na solução destes impasses, a pesquisa contou com o auxílio precioso da direção da Intecoop, dos técnicos da instituição e de algumas empresas cooperadas, que não se negaram a contribuir através de entrevistas ou do fornecimento de algumas informações importantes, o que contribuiu sobremaneira para a elucidação de todas as dúvidas levantadas e o desenvolvimento de conclusões gratificantes. Esperamos eufóricos que o trabalho traga apontamentos e discussões importantes para outros estudantes, e que estimule investigações semelhantes, no intuito de enriquecer ainda mais trabalhos futuros.



## II – DEFINIÇÃO DE COOPERATIVA E MODELO COOPERATIVISTA

De fácil compreensão e definição nem sempre tão simples, o conceito de cooperativa envolve noções e valores – é permeado por regras de conduta e respeito mútuo – que devem ser aplicados por seus praticantes, além das exigências econômicas, como condição primordial para o progresso do empreendimento. De acordo com a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), entidade de representação máxima da categoria, “a cooperativa é uma associação autônoma de pessoas que se unem, voluntariamente, para satisfazer aspirações e necessidades econômicas, sociais e culturais comuns, por meio da criação de uma empresa de propriedade coletiva e democraticamente gerida”<sup>1</sup>.

Embora os dados históricos apontem para experiências quase similares em épocas anteriores, o modelo cooperativista hoje consagrado tem como marco inicial o ano de 1844. Prejudicados pelo novo modelo industrial, que substituiu o trabalho artesanal pelas máquinas de grande porte e na iminência do desemprego, em virtude da mão-de-obra excedente, 28 tecelões do bairro de Rochdale, em Manchester (Inglaterra), preocupados em assegurar o sustento de suas famílias, vislumbraram uma nova alternativa para os seus negócios. Explorados na venda de alimentos e roupas no comércio local, os artesãos decidiram montar um armazém próprio. Combinaram, então, que cada um economizaria uma pequena parcela de seus rendimentos para fundar um armazém comunitário – estava dado o passo fundamental para a criação da primeira cooperativa de consumo. Com o êxito do empreendimento, vieram as conquistas sociais: a associação posteriormente apoiou a construção e a compra de casas para os tecelões, e montou uma linha de produção para socorrer os trabalhadores desempregados, ou com salários muito baixos<sup>2</sup>. O triunfo da experiência comprovou a viabilidade do cooperativismo – do século XIX aos dias atuais, o modelo tornou-se uma opção capaz de rivalizar com a estrutura tradicional do mercado de trabalho.

Mas há um aspecto importantíssimo, implícito ao conceito apresentado e à própria prática do cooperativismo, que não pode ser dissociado da definição e que deve ser ressaltado, como tornou explícito o exemplo da primeira experiência em Manchester: o viés humanista do modelo, a preocupação com o semelhante e com o bem-estar de seus associa-

---

<sup>1</sup> - Fonte consultada: o site da OCB na Internet ([www.ocb.org.br](http://www.ocb.org.br))

<sup>2</sup> - Fontes: sites da OCB e Instituto de Desenvolvimento da Cooperação (IDECOOP), endereço: [www.idecoop.com.br](http://www.idecoop.com.br)

dos, o interesse pelo desenvolvimento do ser humano, das famílias e da comunidade envolvida no campo de atuação da cooperativa. A cooperativa, portanto, busca atender não apenas as necessidades financeiras dos seus integrantes, mas também os seus anseios sociais e educativos; ou seja, através do desenvolvimento econômico do grupo associado, a empresa também precisa se esforçar para promover a emancipação sociocultural de seus membros.

As empresas cooperativas, como exigência intrínseca à definição, devem basear suas ações, portanto, em valores de ajuda mútua, solidariedade, democracia, igualdade, equidade e participação; e seus membros, tradicionalmente, acreditam em normas de conduta moral indispensáveis às relações profissionais: honestidade, integridade, transparência e responsabilidade social. Este duplo objetivo – a independência financeira e o bem-estar social – é resultado do próprio arranjo estrutural do cooperativismo, que não reconhece no modelo apenas mais um tipo de negócio ou empreendimento, mas uma associação saudável de profissionais com interesses comuns, onde o princípio da educação permanente deve se traduzir em iniciativas que objetivem não apenas capacitá-los para atuar no mercado de forma competitiva, mas também despertá-los para o exercício da cidadania. Esta reeducação, segundo Paul Singer, professor do Departamento de Economia da USP, promove, por tabela, transformações em outras esferas sociais.

“Uma das experiências mais comoventes, quando nós trabalhamos com a formação de cooperativas junto às populações faveladas é que, de repente, as pessoas que se tornam cooperados convictos mudam sua relação com seus filhos, com seu marido ou mulher, com seus vizinhos, porque estes valores não ficam presos àquele pedaço do dia em que a pessoa está trabalhando na cooperativa. Cada espaço de democracia e de igualitarismo que você conquista na sociedade é um ponto de irradiação desses valores, na medida em que eles são efetivamente praticados”<sup>3</sup>. (p. 31)

Este resgate da dignidade dos trabalhadores está conectado a um conceito-chave do modelo cooperativo: a adoção da autogestão como regra central, em detrimento dos vínculos empregatícios e da mentalidade de subordinação que sempre pontuou as relações profissionais no mercado tradicional. Isto implica afirmar que, na empresa cooperativa, o trabalhador tem responsabilidade direta pelo progresso do grupo.

---

<sup>3</sup> - Extraído de *Mondragon, uma Experiência de Cooperação Autogestionária*, palestra proferida por Paul Singer, professor da Universidade de São Paulo, e publicada no volume **Mudanças no Mundo do Trabalho – Cooperativismo e Autogestão**. Osmar de Sá Ponte Júnior (org.). Fortaleza, Expressão Gráfica (2000).



“Definimos autogestão como um modelo administrativo em que os trabalhadores detêm o controle da empresa. Têm que conhecer todo o processo produtivo e tomam as decisões coletivamente.[...]”

Nesse modelo, o grande objetivo é criar e recriar trabalho e renda, dentro de um processo de transparência administrativa, onde todos participam – cada trabalhador tem direito a um voto”<sup>4</sup>. (p. 69 e 70)

Num mercado caracterizado pela instabilidade e por um índice de desemprego elevado, a autogestão assegura ao trabalhador uma vantagem importante: o direito de regular suas atividades e de intervir nas decisões da empresa cooperativa. Por conseguinte, é fácil concluir que, no modelo cooperativo, designações como patrões e empregados são abolidas – todos são simultaneamente trabalhadores e empreendedores. Mas o que, numa leitura rápida, parece ser uma solução inquestionável, passível de ser acatada de forma consensual por trabalhadores que desejam se inserir num modelo cooperativista, não é de tão fácil aceitação, como explica José Roberto Sola, presidente do Banco de Desenvolvimento, da Autogestão da Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas Autogestionárias (ANTEAG):

“É muito difícil convencer os trabalhadores para uma nova forma de administração. Todo mundo está acostumado a um paternalismo de estar recebendo salário. Na empresa autogestionária isso muda e pode ser um choque – o que eles chamam de perda dos direitos trabalhistas, pois ao entrar numa cooperativa não se tem salário, fundo de garantia ou 13º. Existem outras alternativas para se recuperar tudo isso, mas é difícil convencê-los”<sup>5</sup>.

Opinião semelhante é compartilhada pelo professor Osmar de Sá Ponte Júnior, coordenador da Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da UFC (Intecoop) – objeto principal deste estudo –, em extensa entrevista nos concedida em julho de 2001, durante a pesquisa de campo para a execução desta monografia. Em sua opinião, a persistência da memória do vínculo empregatício entre os trabalhadores e a comodidade ante o desafio de assumir a responsabilidade por suas ações são empecilhos que comprometem a propagação e triunfo do modelo cooperado.

<sup>4</sup> - Extraído de *A Organização do Trabalho no Contexto da Autogestão: A experiência da ANTEAG*, palestra proferida por José Roberto Sola, presidente do Banco de Desenvolvimento da Autogestão da ANTEAG, e publicada no volume **Mudanças no Mundo do Trabalho – Cooperativismo e Autogestão**. Osmar de Sá Ponte Júnior (org.). Fortaleza, Expressão Gráfica (2000).

<sup>5</sup> - Ibid. 4



“Nós vivemos numa cultura que deseja o emprego, o vínculo empregatício – contracheque e carteira assinada –, ainda temos a memória da sociedade do trabalho na forma do emprego. A sociedade só exige aquilo ela inviabiliza: eu exijo que todo mundo trabalhe e você só será feliz trabalhando; no entanto, eu não possibilito que você trabalhe. E isto que de forma geral aparece para os indivíduos como trabalho só se legitima com o vínculo empregatício, a subordinação. Nós trabalhamos exatamente com a idéia de construir uma nova inserção no mundo do trabalho, não através do emprego e da subordinação, mas via autogestão”.

Na condição de “donos” da cooperativa, cabe aos associados deliberar as regras, direitos e deveres dentro da empresa. A **Assembléia Geral** costuma ser a instância máxima de decisão, reunindo todos os cooperados, que definem pelo voto democrático os objetivos a ser atingidos. As medidas deliberadas nestas reuniões devem ser respeitadas e cumpridas pela diretoria e demais cooperados, estejam ou não presentes à votação nas assembleias.

Para administrar o empreendimento, os associados elegem uma diretoria e um conselho fiscal. Os dirigentes devem ser escolhidos a partir de critérios considerados importantes: real expressão de liderança, conhecimento e vivência dos princípios básicos do cooperativismo. Devem conhecer a legislação vigente e demonstrar empenho no exercício das atividades de planejamento, organização, direção e controle da cooperativa.

Conforme o volume e complexidade dos negócios, a diretoria pode contratar pessoal externo à cooperativa para gerenciar áreas de trabalho, que exijam conhecimentos especializados ou habilidades técnicas comprovadas – do mesmo modo como contratam mão-de-obra para serviços operacionais, quando necessário<sup>6</sup>.

Em geral, a estrutura administrativa de uma cooperativa apresenta, no mínimo, as seguintes subdivisões: Assembléia Geral, principal fórum de decisão, onde cada participante tem igual poder de voto; Diretoria ou Conselho de Administração, órgão administrativo superior, formado por cooperados eleitos pelos demais associados e responsável pela execução das propostas aprovadas pela Assembléia Geral; Conselho Fiscal, órgão independente dentro da cooperativa, encarregado de fiscalizar, em nome do grupo, a administração do patrimônio e das operações da cooperativa.

Por estar inserida num mercado sempre competitivo, uma cooperativa deve saber conduzir suas atividades empresariais. A relação com o capital precisa ser periodicamente analisada, uma vez que o desenvolvimento dos serviços a serem prestados e a extensão do

benefício concedido a seus associados dependem de uma saúde financeira estável. É preciso incentivar a capitalização, pois, na condição de empresários, os sócios precisam aplicar recursos em sua cooperativa com frequência. Devem investir e garantir o capital de giro, para poder sempre honrar seus compromissos, sem depender de empréstimo de terceiros. Segundo a legislação<sup>7</sup>, o volume de capital de cada sócio deve ser remunerado a uma taxa anual de, no máximo, 12% ao ano. A justificativa é simples: limitando o juro sobre o capital, impede-se a especulação financeira.

Dentro desta sistemática de reinvestimento regular do capital e a partir da definição de cooperativismo – um modelo humanista que privilegia a autonomia econômica, sem se descuidar com o bem-estar social de seus adeptos –, a OCB considera fundamental a existência de um intercâmbio salutar entre as empresa cooperadas, não por uma questão corporativista, mas como estratégia fundamental de competição no mercado. Além de permitir a troca de informações e tecnologias, a interação entre as empresas cooperadas pode estimular a realização de transações econômicas mutuamente vantajosas: ao negociarem entre si, as cooperativas possibilitam que o capital existente gire dentro do próprio setor, fortalecendo o seu crescimento.

## 2.1 – *Formação de Cooperativas e direitos e obrigações dos associados*

Embora o cooperativismo seja um modelo atraente para muitos trabalhadores, sua implantação não é tão simples – exige uma adaptação e reeducação dos interessados em diversos níveis. A composição de uma empresa cooperada envolve questionamentos frequentes. Em destaque, algumas das dúvidas centrais que norteiam este processo, de acordo a Agência Noticiosa Especializada em Cooperativismo (ANEC)<sup>8</sup>:

### 1. Quais as etapas para organizar uma cooperativa?

<sup>6</sup> - Fonte: site do IDECOOP ([www.idecoop.com.br](http://www.idecoop.com.br)).

<sup>7</sup> - A legislação que define a política nacional de Cooperativismo foi instituída e sancionada pelo então presidente da República em 16/12/1971. Trata-se da Lei Federal de Nº 5.764.

<sup>8</sup> - Agência Noticiosa Especializada em Cooperativismo (ANEC). Fonte: site ([www.anec.info](http://www.anec.info)). A agência é uma ação pró-ativa de jornalistas profissionais, cooperados, criada com a missão de divulgar as notícias ligadas ao Movimento Cooperativista do Brasil e do mundo e, principalmente, de estreitar o caminho da comunicação entre as cooperativas e a imprensa. A ANEC não está subordinada a nenhum órgão do Sistema Cooperativista, sendo, portanto, imparcial: seu único compromisso é o de cumprir de maneira isenta o seu papel de imprensa especializada em Cooperativismo.



- De acordo com a legislação em vigor, é necessário formar e consolidar um grupo de, no mínimo, 20 pessoas;
- Elaborar um estatuto estabelecendo os objetivos sociais, a composição dos órgãos de administração, direitos e deveres dos cooperados, o capital social. Tudo é discutido e aprovado democraticamente;
- A fundação da Cooperativa se dá em Assembléia Geral;
- Registro e formalização na Junta Comercial, seguindo as determinações necessárias à obtenção do C.G.C. e do registro na Prefeitura e Secretaria da Fazenda;
- Organização interna da cooperativa, baseada em procedimentos administrativos e relações com o mercado.

## **2. Cooperativa paga impostos?**

Sim. Conforme a legislação específica, a cooperativa de trabalho paga, quando se caracteriza um fato gerador. Ex: IPI na fabricação de mercadorias, ICMS na venda de produtos.

## **3. O cooperado paga impostos?**

Sim, paga sobre os ganhos auferidos junto à Cooperativa, conforme a legislação em vigor. Exemplo: IRPF, ISS e INSS.

## **4. Como as Cooperativas negociam os bens ou serviços produzidos?**

Elas atuam de várias maneiras no mercado: com empresas públicas ou privadas, ou pessoas físicas, através de licitações, contratos específicos, tanto na produção de serviços, como na oferta de bens produzidos.

## **5. Quais os benefícios da Cooperativa de Trabalho para os Cooperados?**

- Uma cooperativa de trabalho gera trabalho a um custo menor, mas sem descuidar dos "direitos sociais" do trabalhador-cooperado;
- Contribui para a redistribuição de renda ao eliminar a intermediação;
- Proporciona autonomia de trabalho e dá mais segurança ao trabalhador associado frente ao informalizado;
- Sua forma de gestão democrática conduz ao aperfeiçoamento das relações humanas.

### **6. Os menores também podem associar-se a Cooperativas?**

Sim. O Supremo Tribunal Federal reconheceu esse direito em 1976, mas o condicionou a dois requisitos:

- que as quotas estejam integralizadas;
- que o menor não assuma cargo de gerência ou administração da Sociedade ( art. 84 do Código Comercial).

Em 1991, o Departamento Nacional do Registro do Comércio, no artigo 17 da Instrução Normativa 29/91, estabeleceu que o sócio menor seja representado ou assistido pelo pai ou tutor, quando o menor for incapaz. Esta norma também estabelece as condições em que o menor pode se emancipar, tornando-se apto para a prática dos atos jurídicos.

### **7. Os diretores da Cooperativa podem ser remunerados?**

Sim. Desde que seja aprovado em Assembléia Geral Ordinária, geralmente no início do ano, quando se aprovam as contas e as novas metas para o ano.

### **8. O cooperado se aposenta?**

Sim. Como qualquer outro trabalhador tem direito à aposentadoria, seja por tempo de contribuição ou pelo limite de idade, na condição de trabalhador autônomo, desde que tenha contribuído, de acordo com a legislação.

### **9. A Cooperativa pode contratar gerentes?**

Sim. A legislação em vigor já prevê. Além disso, há uma tendência mundial de que os gerentes sejam obrigatoriamente contratados.

### **10. Os sindicatos podem promover a constituição de cooperativas?**

Sim. Em muitos casos, os sindicatos têm ao mesmo tempo apoiado a constituição de cooperativas e sido parceiros no sucesso delas. Há diversos casos em que os sindicatos, com seu pessoal técnico, prestaram apoio à organização de grupos, elaboração de projetos, orçamentos ou contratos, condução de negociações com comunidades locais e à realização de serviços administrativos ou empresariais.

De acordo com a OCB, os fundamentos doutrinários do modelo cooperativista se baseiam em cinco critérios fundamentais: a liberdade, a igualdade, a solidariedade, o humanismo e a racionalidade. Em setembro de 1995, durante o XXXI Congresso da Aliança Cooperativa Internacional, representantes de diversas associações internacionais retificaram os princípios do cooperativismo vigentes desde 1966. Após a atualização, passaram a ser<sup>9</sup>:

1º Princípio - Adesão livre e voluntária - Cooperativas são organizações voluntárias abertas a todas as pessoas aptas a utilizar seus serviços e dispostas a aceitar as responsabilidades de sócios, sem discriminação social, racial, política ou religiosa e de gênero.

2º Princípio - Controle democrático pelos sócios - As cooperativas são organizações democráticas controladas por seus sócios os quais participam ativamente na formulação de suas políticas e na tomada de decisões. Homens e mulheres, eleitos como representantes dos demais membros, são responsáveis perante todos os associados. Nas cooperativas singulares, os sócios tem igualdade na votação (um membro, um voto); as cooperativas de outros graus são também organizadas de maneira democrática.

3º Princípio - Participação econômica dos sócios - Os sócios contribuem de forma equitativa e controlam democraticamente o capital de suas cooperativas. Parte desse capital é propriedade comum das cooperativas. Usualmente, os sócios recebem juros limitados (se houver algum) sobre o capital, como condição de sociedade. Os sócios destinam os excedentes aos seguintes propósitos: desenvolvimento das cooperativas, possibilitando a formação de reservas, parte dessa podendo ser indivisíveis; retorno aos sócios na proporção de suas transações com as cooperativas; e apoio a outras atividades que forem aprovadas pelo sócios.

4º Princípio - Autonomia e independência - As cooperativas são organizações autônomas, de ajuda mútua, controladas por seus membros. Entretanto, em acordo operacional com outras entidades, inclusive públicas, ou recebendo capital de origem externa, elas devem fazê-lo em termos que preservem o seu controle democrático pelos sócios e mantenham sua autonomia.

---

<sup>9</sup> - Fonte: Site da OCB ([www.ocb.org.br](http://www.ocb.org.br))



5º Princípio - Educação, treinamento e informação - As cooperativas proporcionam educação e treinamento para os sócios, dirigentes eleitos, administradores e funcionários, de modo a contribuir efetivamente para o seu desenvolvimento. Eles deverão informar o público em geral, particularmente os jovens e os líderes formadores de opinião, sobre a natureza e os benefícios da cooperação.

6º Princípio - Cooperação entre cooperativas (intercooperação) - As cooperativas atendem seus sócios mais efetivamente e fortalecem o movimento cooperativo trabalhando juntas através de estruturas locais, regionais, nacionais e internacionais.

7º Princípio - Preocupação com a comunidade - As cooperativas trabalham pelo desenvolvimento sustentável de suas comunidades, através de políticas aprovadas por seus membros.

A ética, o respeito mútuo e a organização no trabalho, postulados na definição do cooperativismo e que asseguram um perfil humanista ao modelo, onde a autonomia financeira é celebrada em conjunção com a emancipação social do indivíduo, têm sido objeto de discussões intensas por parte dos grupos associados desde a fundação das primeiras empresas, ainda no século XIX. Em 1886, durante o II Congresso das Cooperativas de Consumo, realizado em Lyon, na França, os participantes aprovaram o que ficou conhecido como as “12 virtudes” da doutrina cooperativista, em decisão que permanece atual, com validade reconhecida em todo o mundo. Eis as virtudes necessárias<sup>10</sup>:

*Viver melhor*

Através da solução coletiva dos problemas.

*Pagar a dinheiro*

Este sadio hábito evita o endividamento que gera a dependência.

*Poupar sem sofrimento*

A satisfação das necessidades dos cooperados deve ser prioritária; isso é importante para a definição do que pode ser feito com as sobras.

*Suprimir os parasitas*

Afastar os atravessadores na compra e na venda de produtos e serviços.

*Combater o alcoolismo*

<sup>10</sup> - Fonte: site do IDECOOP ([www.idecoop.com.br](http://www.idecoop.com.br)).



Viver de maneira sadia, evitando os vícios e enfrentando a realidade, com coragem.

*Integrar as mulheres nas questões sociais*

Ressaltar a importância da participação feminina.

*Educar economicamente o povo*

A educação é uma ferramenta para o desenvolvimento do homem.

*Facilitar a todos o acesso à propriedade*

É essencial unir esforços para conquistar os meios de produção.

*Reconstituir uma propriedade coletiva*

Para ter acesso à propriedade, o passo inicial é investir em um patrimônio coletivo.

*Estabelecer o justo preço*

O trabalho tem de ser remunerado e os preços definidos sem intenção especuladora.

*Eliminar o lucro capitalista*

O objetivo da produção é a satisfação das necessidades humanas.

*Abolir os conflitos*

As disputas diminuem pelo fato de que o associado é dono e usuário da cooperativa.

A participação é o objetivo e o meio para se criar e manter uma cooperativa. Objetivo, porque é justamente com a finalidade de participar da riqueza e benefícios gerados pelo seu trabalho que as pessoas se unem nessa forma de sociedade. E meio, porque somente através da efetiva participação de todo o grupo é possível se obter o sucesso idealizado nas metas sócio-econômicas do empreendimento. Para se avaliar o funcionamento de uma cooperativa, um aspecto importante a ser observado é o de como e em que nível ocorre a participação de seus integrantes. O envolvimento do associado deve ir além da utilização dos serviços oferecidos e de sua frequência em reuniões e assembléias. Ele deve participar de encontros, seminários e outros eventos que permitam o melhor conhecimento de sua cooperativa. Deve também buscar a contínua capacitação para o trabalho, bem como para assumir, em determinados períodos, a posição de dirigente ou membro das comissões.

Através do contato pessoal e direto com outros associados, deve discutir sobre as atuais informações do movimento cooperativista e acompanhar a situação do mercado, da economia de sua região e do seu país. É importante ter esclarecimentos para votar com co-

nhecimento de causa, bem como saber escolher os melhores caminhos e enxergar as melhores oportunidades. Para facilitar o reconhecimento das funções e atribuições do cooperados, a OCB traçou uma síntese dos direitos e deveres de cada associado, apresentados na tabela abaixo.

| <b>Deveres</b>   | <b>X</b> | <b>Direitos</b>  |
|--|----------|--|
| <b>Respeitar as decisões votadas nas assembléias gerais, que representam a vontade da maioria.</b> |          | <b>Frequêntar as assembléias gerais, decidindo pelo voto os assuntos de interesse da sociedade.</b>                        |
| <b>Pagar o compromisso da cota de capital fixada para criar ou ingressar na cooperativa.</b>       |          | <b>Votar e ser votado para cargos administrativos, fiscais ou outras funções.</b>  |
| <b>Zelar pelo interesse comum e autonomia da sociedade.</b>  |          | <b>Participar das atividades econômicas, sociais e educativas.</b>   |
| <b>Colaborar no planejamento, funcionamento, avaliação e fiscalização das atividades.</b>          |          | <b>Ser consumidor e usuário dos serviços oferecidos pela cooperativa.</b>  |
| <b>Debater idéias e decidir pelo voto os objetivos e metas de interesse.</b>                       |          | <b>Receber retorno proporcional das sobras de capital.</b>   |
| <b>Denunciar, sempre, os procedimentos indevidos.</b>  |          | <b>Examinar os livros e documentos da empresa e solicitar esclarecimentos aos dirigentes, conselheiros e funcionários.</b> |
| <b>Pagar sua parte, caso ocorram prejuízos financeiros.</b>  |          | <b>Convocar assembléia extraordinária, caso se faça necessário, conforme estabelecido no estatuto.</b>                     |
| <b>Estimular a integração da cooperativa com o movimento cooperativista.</b>                       |          | <b>Obter, antes da realização da assembléia geral, balanços financeiros, demonstrativos e relatórios.</b>                  |
| <b>Buscar capacitação profissional para o desempenho de suas atividades</b>                        |          | <b>Retirar seu capital ao sair da sociedade, de acordo com o estabelecido no estatuto.</b>                                 |



### III – COOPERATIVISMO NO BRASIL

Antes de apresentarmos um balanço do cooperativismo no País, a partir das estatísticas mais recentes da Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB), é conveniente se apontar, como informações complementares ao capítulo anterior, quais as diferenças fundamentais entre as empresas tradicionais capitalistas (chamadas de sociedade mercantil) e as empresas estabelecidas com base nos pressupostos do cooperativismo (sociedade cooperativa). A OCB aponta as seguintes distinções<sup>11</sup>:

#### COOPERATIVAS X EMPRESAS

| <b>SOCIEDADE COOPERATIVA</b>   | <b>X</b> | <b>SOCIEDADE MERCANTIL</b>  |
|--|----------|---|
| O principal é o homem  |          | O principal é o capital   |
| O cooperado é sempre dono e usuário da sociedade                     |          | Os sócios vendem seus produtos e serviços a uma massa de consumidores |
| Cada pessoa conta como um voto na assembléia                         |          | Cada ação ou quota conta um voto na assembléia                        |
| O controle é democrático   |          | O controle é financeiro   |
| É uma sociedade de pessoas que funciona democraticamente             |          | É uma sociedade de capital que funciona hierarquicamente              |
| As quotas não podem ser transferidas a terceiros                     |          | As quotas podem ser transferidas a terceiros                          |
| Afasta o intermediário   |          | São, muitas vezes, os próprios intermediários                         |
| Os resultados retornam aos sócios de forma proporcional às operações |          | Dividendos retornam aos sócios proporcionalmente ao número de ações   |
| Aberta à participação de novos cooperantes                           |          | Limita, por vezes, a quantidade de acionistas                         |
| Valoriza o trabalhador e suas condições de trabalho e vida           |          | Contrata o trabalhador como força de trabalho                         |
| Defende preços justos  |          | Defende o maior preço possível  |
| Promove a integração entre as cooperativas                           |          | Promove a concorrência entre as sociedades                            |
| O compromisso é educativo, social e econômico                        |          | O compromisso é econômico   |

Pela tabela acima, é possível apontar algumas observações. A Sociedade Cooperativa é uma entidade jurídica de direito privado e, por ser uma sociedade de pessoas, se diferencia da sociedade mercantil em alguns tópicos, tais como:

<sup>11</sup> - Fonte: Site da OCB ([www.ocb.org.br](http://www.ocb.org.br)).

- Não está sujeita às leis de falência;
- O capital é variável à medida em que os sócios ingressam na Sociedade e movimentam sua atividade ou são eliminados da mesma;
- É uma sociedade que não visa lucro; seus resultados, portanto, são retornados ao sócio;
- O capital não responde nas decisões; cada sócio, independentemente de seu capital, decide individualmente;
- É regida por lei específica, por um Estatuto Social e por uma Assembléia composta por todos os sócios;
- Outra diferença apontada pelo economista Paul Singer é quanto ao emprego do termo salário, para se referir à remuneração do trabalhador: “o pagamento na cooperativa não é o salário, embora todo mundo use a palavra, por analogia com as empresas capitalistas. Na cooperativa, como não há patrão, não existe salário. O termo certo é antí-cepo (antecipação). No Brasil, utilizamos *pró-labore* ou *retirada*”<sup>12</sup>. (p. 20)

No Brasil, a doutrina cooperativista é representada nacionalmente pela OCB, presente nos 27 estados através das Organizações das Cooperativas Estaduais (OCE's). Entre as principais ações desenvolvidas pela OCB nos anos recentes, destacam-se a implantação do Programa de Revitalização das Cooperativas de Produção Agropecuária, a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem para o Cooperativismo (SESCOOP) e a organização do “Rio Cooperativo 2000”, considerado o maior congresso mundial da categoria já realizado e que reuniu, durante sua atividades, cerca de 3,5 mil representantes de 81 países.

De acordo com a atividade comercial, a OCB estabelece várias classificações para as empresas cooperadas. No Brasil, um dos ramos com maior número de grupos associados é o **AGROPECUÁRIO**, composto pelas cooperativas de produtores rurais ou agropastoris e de pesca, cujos meios de produção pertençam ao próprio cooperante. O segmento de **CONSUMO** é formado pelas cooperativas dedicadas à compra em comum de artigos de consumo para seus cooperantes (vide o exemplo da primeira cooperativa da história, fundada na Inglaterra, em 1844).

O ramo de **CRÉDITO** é integrado pelas cooperativas destinadas a promover a poupança e financiar necessidades ou empreendimentos dos seus cooperantes. No Brasil, de-

---

<sup>12</sup> - Ibid. 3.



pois de ter sido desarticulado e desmantelado pelo Banco Central, começou a reagir nos anos 80 e está ressurgindo com força total, já com dois Bancos, o BANCOOB e o BANSICRED, além de inúmeras cooperativas de crédito urbano, rural e popular.

Composto por cooperativas de professores, por cooperativas de alunos, por sociedades formadas por pais de alunos e por cooperativas de atividades afins, o ramo **EDUCACIONAL** é recente no mercado. Em muitos estados, estas cooperativas estão sendo a melhor solução para tornar o processo de educação dos filhos menos oneroso para os pais e assegurar aos alunos uma educação de qualidade satisfatória. As cooperativas de professores, entretanto, também pertencem à categoria **Trabalho**, pois trata-se de prestadores de serviço que atuam no ramo educacional.

O ramo **ESPECIAL** é formado pelas cooperativas constituídas por pessoas que precisam ser tuteladas: deficientes físicos, sensoriais, psíquicos e mentais, dependentes de acompanhamento psiquiátrico permanente, dependentes químicos, pessoas egressas de prisões, os condenados a penas alternativas à detenção e os adolescentes em idade adequada ao trabalho e situação familiar difícil, do ponto de vista econômico, social ou afetivo. Nesse grupo também estão as cooperativas constituídas por menores ou pessoas incapazes de assumir plenamente suas responsabilidades como cidadão.

Com a extinção do BNH e a enorme demanda por habitação, o ramo **HABITACIONAL** se fortalece e é integrado pelas cooperativas destinadas à construção, manutenção e administração de conjuntos habitacionais para seu quadro social. Anteriormente denominado de "Energia/Telecomunicação e Serviços", o segmento **INFRA-ESTRUTURA** é composto pelas cooperativas de eletrificação rural, de limpeza pública, de segurança etc. Sua característica é a organização comunitária.

O grupo **MINERAL** é constituído pelas associações cooperadas que têm como finalidade pesquisar, extrair, lavrar, industrializar, comercializar, importar e exportar produtos minerais, a exemplo dos garimpeiros. Formado pelas sociedades dedicadas à produção de um ou mais tipos de bens e mercadorias, o ramo da **PRODUÇÃO** vem sendo uma das principais alternativas no Brasil para manter preservados os postos de trabalho dos empregados, cuja empresa encontra-se próxima à falência.

O ramo da **SAÚDE** é um dos que mais cresceram nos últimos anos. É composto de cooperativas de médicos, dentistas, psicólogos, profissionais de atividades afins e os pró-

prios usuários de serviços de saúde (uma cooperativa de veterinários, no entanto, pertence ao segmento Trabalho). Curiosamente, este segmento surgiu inicialmente no Brasil e agora se expande para outros países.

A categoria **TRABALHO** tende a ser o ramo que, em breve, terá o maior número de cooperativas e de cooperantes, em virtude da situação de desemprego e exclusão causada pelo processo de Globalização. O segmento é constituído pelas cooperativas de trabalhadores autônomos – seja qual for a sua categoria profissional – organizados num empreendimento próprio. Abrange todas as categorias profissionais, exceto as de *Saúde*, e de *Turismo e Lazer*.

Por fim, o ramo de **TURISMO E LAZER**, formado por cooperativas que atuam nestes setores. O Turismo Cooperativo visa organizar e educar as comunidades para disponibilizarem o seu potencial turístico racionalmente, incentivando-os a hospedar e atender os turistas com cordialidade, e simultaneamente ensinando-os a orientar os turistas para a prática de um turismo mais barato, educativo e prazeroso.

### 3.1 – *Números do cooperativismo no Brasil e no Ceará*

Desde o êxito da primeira experiência em Manchester, na Inglaterra, ainda no século XIX, o modelo cooperativista vem se afirmando como a opção mais viável para contornar e superar as fragilidades/limitações do mercado de trabalho tradicional. Os números recentes divulgados no site oficial da OCB indicam o progressivo crescimento do setor. Segundo o engenheiro agrônomo Valdir Colatto, superintendente da instituição, as estatísticas são otimistas:

“A família cooperativista brasileira é composta por mais de 7 mil cooperativas, 5 milhões de cooperados e 175 mil empregados, isto é, 50% a mais que os empregados de poderosas indústrias automobilísticas nacionais. Somados os cooperados, funcionários e seus familiares, são mais de 21 milhões de brasileiros ligados ao cooperativismo. No mundo, somos 800 milhões de cooperativistas: somados a 3 pessoas por família, chegamos a 2,5 bilhões de pessoas, ou seja em torno de 40% dos habitantes do planeta Terra”.<sup>13</sup>

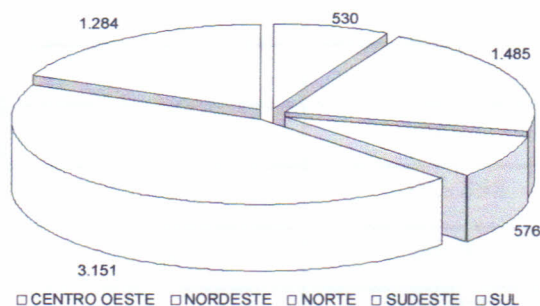
Na *home page*, o Núcleo de Banco de Dados da OCB disponibilizou os índices mais recentes, relativos a 2001. Além das 27 OCE's, o sistema cooperativo brasileiro é



composto por 10 confederações, e 129 federações e centrais. O segmento teve um crescimento significativo no período de 1990-1999, quando foram fundadas quase 2,6 mil cooperativas. No balanço divulgado, a distribuição de cooperados, cooperativas e empregados por área de atuação foi a seguinte:

| Ramo                     | Cooperativas | Cooperados       | Empregados     |
|--------------------------|--------------|------------------|----------------|
| AGROPECUÁRIO             | 1.587        | 822.294          | 108.273        |
| CONSUMO                  | 189          | 1.467.386        | 7.676          |
| CRÉDITO                  | 1.038        | 1.059.369        | 20.680         |
| EDUCACIONAL              | 278          | 73.258           | 2.720          |
| ESPECIAL                 | 7            | 2.064            | 6              |
| HABITACIONAL             | 297          | 69.668           | 1.375          |
| INFRAESTRUTURA           | 187          | 576.299          | 5.431          |
| MINERAL                  | 37           | 48.841           | 34             |
| PRODUÇÃO                 | 147          | 9.892            | 348            |
| SAÚDE                    | 863          | 327.191          | 21.426         |
| TRABALHO                 | 2.391        | 322.735          | 7.443          |
| TURISMO E LAZER          | 5            | 150              | 0              |
| <b>Total</b>             | <b>7.026</b> | <b>4.779.147</b> | <b>175.412</b> |
| Posição em Dezembro/2001 |              |                  |                |

De acordo com os números do relatório, o total de cooperativas por Região se divide da seguinte forma:



Quanto ao total de associados por Região, a distribuição é um pouco diferente: o Sudeste concentra quase 2,8 milhões de cooperados; em 2º lugar está o Sul, com 1,27 milhão; o Nordeste contabiliza 400 mil associados; e, por último, estão o Centro-Oeste e o Norte com, respectivamente, 191,7 mil e 127,4 mil cooperados. Em detalhe, abaixo,

<sup>13</sup> - Valdir Colatto, Engenheiro Agrônomo, Superintendente da OCB (extraído de artigo publicado no site oficial da instituição: [www.ocb.org.br](http://www.ocb.org.br)).

uma extensa tabela com uma divisão abrangente das empresas cooperadas por cada unidade da federação:

| <b>ESTADO</b>       | <b>COOPERATIVAS</b> | <b>COOPERADOS</b> | <b>EMPREGADOS</b> |
|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| Acre                | 4                   | 487               | 60                |
| Alagoas             | 49                  | 24.253            | 2.576             |
| Amapá               | 45                  | 2.116             | 119               |
| Amazonas            | 64                  | 16.200            | 716               |
| Bahia               | 239                 | 56.058            | 1.260             |
| Ceará               | 269                 | 82.771            | 2.394             |
| Distrito Federal    | 158                 | 83.198            | 1.325             |
| Espírito Santo      | 151                 | 62.819            | 3.159             |
| Goiás               | 143                 | 62.873            | 5.039             |
| Maranhão            | 150                 | 16.779            | 482               |
| Mato Grosso         | 161                 | 26.194            | 2.053             |
| Mato Grosso do Sul  | 68                  | 19.379            | 1.812             |
| Minas Gerais        | 956                 | 601.719           | 23.968            |
| Pará                | 299                 | 93.365            | 1.176             |
| Paraíba             | 121                 | 30.489            | 910               |
| Paraná              | 194                 | 193.848           | 31.209            |
| Pernambuco          | 374                 | 98.704            | 1.238             |
| Piauí               | 90                  | 15.372            | 476               |
| Rio de Janeiro      | 925                 | 210.709           | 6.973             |
| Rio Grande do Norte | 148                 | 65.166            | 1.351             |
| Rio Grande do Sul   | 776                 | 721.704           | 30.815            |
| Rondônia            | 93                  | 10.256            | 405               |
| Roraima             | 18                  | 642               | 11                |
| Santa Catarina      | 314                 | 360.300           | 12.860            |



|              |              |                  |                |
|--------------|--------------|------------------|----------------|
| São Paulo    | 1.119        | 1.911.296        | 41.556         |
| Sergipe      | 45           | 8.107            | 245            |
| Tocantins    | 53           | 4.343            | 1.044          |
| <b>TOTAL</b> | <b>7.026</b> | <b>4.779.147</b> | <b>175.412</b> |

Apesar do crescimento expressivo do segmento, o setor enfrenta um sério problema, que ameaça a credibilidade enaltecida nos princípios cooperativistas: a existência das chamadas cooperativas de fachadas – além de turvar a imagem moral do modelo, estas “empresas irregulares” criam uma competição desigual, oferecendo um serviço de qualidade duvidosa por preços bem menores do que o usual, o que contribui para a desvalorização deste mercado. O problema é melhor apresentado pelo professor Osmar Sá Ponte Júnior, coordenador da Intecoop, em extensa entrevista concedida em julho de 2001. Em destaque, alguns trechos do depoimento onde o tema em questão é abordado:

“A cooperativa de fachada é aquela que não favorece o trabalhador. A cooperativa é um projeto social e econômico dos cooperados, portanto, tem que favorecer os seus próprios sujeitos, aqueles que decidiram livremente construí-la! A cooperativa de fachada ocorre quando você tem uma demanda de trabalho, quando alguém deseja contratar um serviço mas não quer ter vínculo empregatício com os trabalhadores. O que ele diz: ‘organiza a cooperativa que a gente arranja o serviço e contrata vocês’. Só que não há um interesse real pelos problemas dos cooperados. Esta é uma demanda do contratante, do tomador de trabalho, e não dos cooperados! Mas a questão não é tão simples porque os próprios cooperados muitas vezes estão sem trabalho e aceitam este tipo de vínculo. Portanto, a cooperativa de fachada é uma precarização das relações de trabalho: geralmente não pagam os direitos sociais – férias e FGTS –, o INSS é debitado do salário do trabalhador. Ela desvaloriza o trabalho, é uma lógica contrária a que estamos tentando construir, porque o interesse dela é o do mercado mais explorador possível”.

“O que acontece com estas cooperativas de fachada que têm surgido no Brasil todo: o contratante deseja contratar um serviço mas não quer pagar o custo social e nem quer ter vínculo empregatício com o trabalhador. Ele tira todos os custos e paga só o salário limpo e seco. Por exemplo, no setor de serviços de limpeza, tem trabalhadores que ganham um salário mínimo limpo e seco, sem direito a nada, 13º, férias, vale-transporte, alimentação, cesta básica. Nós só acreditamos num projeto de autogestão se este projeto for um projeto dos próprios cooperados! E quem terceiriza, o condomínio ou empresa que terceiriza este trabalho, tem que estar disposto a pagar mais caro por isso, por que tem a gestão do trabalho, a organização, a capacitação dos cooperados. Isso não tem que sair do bolso dos trabalhadores, mas do próprio mercado, porque, senão, você tira o ônus de tudo aquilo dos próprios trabalhadores”.

“Como alguns grupos estão em situação de sobrevivência, muitas vezes se submetem a qualquer ganho e acabam desvalorizando os demais profissionais. Quando você tem uma cooperativa que aceita ganhar um salário mínimo limpo e seco, sem os custos sociais nenhum, sabe o que acontece? Um trabalhador que está lá com a

carteira assinada, recebendo os seus direitos, vai perder o seu posto de trabalho e vai perder a sua vaga para um trabalhador aviltado. Ou seja, você está aumentando a exploração do seu trabalho e piorando a situação da classe trabalhadora! E isso nós não queremos. Nós queremos trabalhadores empreendedores, que saibam valorizar a força de trabalho, sem comprometer os seus direitos trabalhistas. Já a cooperativa de fachada, ela não agrega valor ao trabalho. Elas são mais inimigas do cooperativismo do que as empresas convencionais capitalistas, porque pelo menos estas pagam os direitos dos trabalhadores”.

O problema, como alerta o professor Osmar Sá, é gravíssimo e tem outra implicação forte: gera uma desconfiança indesejável, que termina por macular a imagem das cooperativas regulares, em condições legais. De modo ilícito, os grupos de fachada mimam a concorrência no mercado: “muitas empresas estão ganhando contratos porque incluem os impostos em sua planilha mas não o recolhem, não assinam a carteira de seus funcionários. Com isso, conseguem reduzir o valor do serviço na fraude”, lembra o coordenador da Intecoop. Como consequência, não é raro que o Ministério do Trabalho, no exercício de suas fiscalizações, demonstre visível suspeita diante das empresas cooperadas – o temor de que, sob a bandeira simpática do cooperativismo, resida uma estrutura vertical que apenas oprima o trabalhador num regime de subordinação. Uma solução possível, na visão do professor Osmar Sá Ponte, é que as fiscalizações se intensifiquem, mas que o Ministério não desenvolva nenhuma inspeção munido de prenoções e julgamentos antecipados.

“O Ministério do Trabalho deve avaliar e regular as relações de trabalho seja lá qual for e em qualquer canto. Se o trabalhador está sendo explorado, em nome da sociedade, ele deve fiscalizar e exigir o cumprimento da legislação específica para o setor. No Brasil, fala-se muito mal das leis, mas se a legislação em vigor fosse cumprida à risca, o cooperativismo estaria num patamar muito melhor do que o que está hoje”.<sup>14</sup>

### 3.2 – *Cooperfraudes - casos de irregularidades no interior do Ceará*

Um episódio triste na história do cooperativismo cearense, envolvendo casos de formação de “cooperativas de fachada”, quase macula a trajetória do modelo no Estado. E o que é mais vergonhoso: publicadas numa premiada série de reportagens do jornal Diário do Nordeste (DN), em outubro de 1997, as denúncias vinculavam diretamente o nome do governo estadual, então sob a gestão do 3º mandato do empresário Tasso Je-

<sup>14</sup> - Trecho extraído de entrevista concedida pelo coordenador da Intecoop em julho de 2001.



reissati, aos casos irregulares divulgados. À ocasião, a cobertura do jornal alertava para o significativo número de falsas cooperativas forjadas no interior cearense para atender a demanda de mão-de-obra barata de muitas empresas do Sul e Sudeste ali instaladas, atraídas pelos incentivos fiscais concedidos pelo programa de industrialização do governo Jereissati, tocado com afinco pela Secretaria do Desenvolvimento Econômico (SDE), através do titular da pasta, o senhor Raimundo Viana.

Intitulada “Procuradoria investiga fraudes em cooperativas”, com uma matéria coordenada designada “Empresas gaúchas e paulistas na lista de investigação”, o primeiro texto da série, publicado em 26/10/1997, já tornava explícita a abrangência do tema e o teor das denúncias:

“A política de industrialização tocada pelo governo estadual tem um sério desafio pela frente. Mostrar que não está endossando no interior do Ceará a prática do trabalho em regime quase feudal, onde as leis trabalhistas não têm valor. A suspeita recai sobre algumas cooperativas de trabalho. Em seis grandes cidades do interior, cooperativas suspeitas de serem fraudulentas estão sendo investigadas pelo Ministério Público do Trabalho da 7ª Região. Elas atuam na fabricação de calçados e confecções nos municípios de Itapipoca, Crateús, Quixeramobim, Canindé, Santa Quitéria e Itapajé.

Montadas para servir às empresas que chegam atraídas pelo programa estadual de incentivos fiscais, muitas cooperativas estão virando objeto de processos judiciais, acusadas de fraudar a CLT.

[...] No âmbito federal, discute-se que, no Ceará, o problema cresceu porque é patrocinado pelo governo estadual. Interessado em atrair indústrias do Sul que possam gerar ocupação para as populações interioranas, o Estado oferece isenção de impostos, galpões para a linha de produção e uma cooperativa já pronta para começar a trabalhar”

Em todos os casos investigados, a irregularidade apontada é a mesma: recém-instaladas nos municípios citados, estas grandes empresas contratam a mão-de-obra necessária através de cooperativas constituídas através da mediação do governo estadual; ou seja, se tornam “tomadores de serviços”. No entanto, apoiando-se na legislação específica para as cooperativas, que proíbe a existência de vínculos empregatícios entre estas e seus tomadores de serviços<sup>15</sup>, os grupos acusados não pagam aos trabalhadores nenhum direito trabalhista ou remuneração adicional, limitando-se a remunerá-los com um salário “limpo e seco”, do qual ainda é deduzido o INSS. Em muitos casos investigados, comprovou-se o estabelecimento de relações de subordinação e exploração, numa clara

<sup>15</sup> - A determinação consta do parágrafo único do artigo 442 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

contradição com as normas preconizadas pelo modelo cooperativo, que rejeita de forma veemente tais regimes de trabalho. Entre os absurdos registrados, destacam-se: os funcionários são obrigados a utilizar cartão de ponto, não recebem a sobretaxa relativa às horas-extras caso a meta de produção não tenha sido alcançada e, em alguns exemplos, arcavam com reduções salariais sempre que faltassem em dia útil.

Em matéria publicada no dia seguinte, 27/10/1997, sob o título “Cooperados denunciam irregularidades na Copajé”, o alvo de investigação era a Copajé, cooperativa do município de Itapajé, e sua tomadora de serviços, a empresa gaúcha Paquetá Calçados. Além de burlar a CLT, pesavam sobre o grupo acusações de descaso com a segurança dos trabalhadores, que não utilizavam protetores de ouvidos, luvas de proteção e máscaras para amenizar o efeito das colas e solventes. Denúncias semelhantes foram levantadas em reportagem, com data de 28/10/1997, contra a Codin, Coita e Cotrês, cooperativas de Itapipoca, e sua contratante, a Dilly Nordeste Ltda, que também atua no ramo calçadista. Em um dos casos citados na matéria, a associada Maria Adiseneide Alves da Costa revela que foi desligada da Coita, após estar de licença médica por ter se submetido a uma cirurgia para extração de um cisto no ovário, e demitida sem receber qualquer indenização. Outra séria irregularidade apontada: as cooperativas não poderiam produzir com exclusividade para uma única empresa (a Dilly) e aceitar o preço imposto por esta – à época, R\$ 1,50/par de sapatos.

No mesmo período, outubro de 1997, a Pastoral Operária divulga o vídeo “Cooperativismo – Verdades e Mentiras”, denunciando a exploração da mão-de-obra em sete das 13 cooperativas calçadistas do interior cearense investigadas. Um novo vídeo seria apresentado em 24/09/1998, confirmando as irregularidades das “cooperfraudes” – termo pelo qual ficaram conhecidos estes grupos de fachada. Motivada pelas reportagens do Diário do Nordeste e pelos vídeos da Pastoral, a Assembléia Legislativa constituiu uma Comissão Especial para investigar as ilegalidades apontadas. Apesar da morosidade de muitos parlamentares, especialmente do bloco aliado do governador Tasso Jereissati, muitos integrantes da Comissão ratificaram as denúncias levantadas.

Em matéria publicada no DN em 31/03/1999, por exemplo, o deputado estadual João Alfredo (PT) alerta para a exploração a que são submetidos os associados da Cooperativa Calçadista de Quixeramobim (Cocalqui) na linha de produção da Calçados



Aniger Nordeste Ltda, empresa tomadora de serviços. Pautado em parecer da DRT, Alfredo destacou em pronunciamento que, além de sofrer humilhações dos dirigentes do grupo contratante, os operários trabalham em regime de quase escravidão, com expedientes aos sábados, domingos e feriados.

Passado um ano da publicação de série de reportagens, o DN publicou um balanço das denúncias em 01/11/1998. Sob o título “Cooperativas de fachada avançam no Ceará”, a matéria destacava a impunidade diante do quadro denunciado. Apesar das irregularidades apontadas pelo jornal, pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e pela Pastoral Operária, o modelo ilegal das “cooperfraudes” estava se tornando a única fonte de renda nos municípios mais castigados pela seca. A mesma reportagem informava que, nos 12 meses que sucederam à premiada série, a DRT aplicara 35 autos de infração às tomadoras de serviço, num total de multas equivalente a R\$ 635 mil. Apesar do recurso judicial impetrado pelos grupos autuados e de a DRT não ter revelado oficialmente o nome das empresas multadas, os repórteres do DN, no entanto, conseguiram apurar que a Canindé Calçados, filial da gaúcha Musa Calçados, lidera as infrações. Indagado sobre as denúncias, o presidente da Cotril – cooperativa de Quixadá que presta serviços ao grupo sulista – foi taxativo: “Ou ser escravo ou morrer de fome”. O peso da declaração deixa entrever uma realidade que não mais pode ser mascarada: além de se beneficiar com a isenção de impostos, estas empresas ampliam seus lucros através da exploração da miséria do interior cearense e da penúria de uma população que, combatida pelo desemprego crescente, não encontra condições para recusar tamanha sudorinação.

## IV – INTECOOP: ESTUDO DE CASO

O terceiro capítulo está reservado a uma análise detalhada do objeto de estudo central deste trabalho e visa compreender como funciona o processo de incubação dos grupos cooperados na Intecoop, avaliar o nível de satisfação dos profissionais inseridos neste novo mercado e, conseqüentemente, descobrir se o projeto é viável em termos econômicos e sociais, num esforço para responder a algumas indagações. Por exemplo, descobrir, a partir das informações levantadas, se os investimentos no programa têm um retorno assegurado, quantos postos de trabalho a Intecoop já criou desde o início de suas atividades e quais as principais dificuldades enfrentadas neste desafio. A presente unidade parte, primeiramente, de uma apresentação genérica do projeto da UFC e posteriormente se concentra nas questões apontadas.

### 4.1 – *Uma incubadora de sonhos*<sup>16</sup>

Oficialmente, a Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares (Intecoop) é uma programa de extensão da Universidade Federal do Ceará (UFC) e iniciou suas atividades em janeiro de 1998. O projeto de sua idealização, todavia, data do ano anterior e se inspira numa experiência bem sucedida, implantada primeiramente no Rio de Janeiro. Localizada em Manguinhos, bairro popular com elevado índice de violência, a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), através do seu Comitê de Ação da Cidadania, fundado pelo sociólogo Herbert de Souza, vislumbrou uma oportunidade para reduzir as taxas de criminalidade e proporcionar melhores condições de vida para os moradores da região.

De imediato, os técnicos da Fiocruz compreenderam que qualquer decisão implicava a necessidade de se ampliar consideravelmente a integração entre a comunidade e a universidade carioca, considerada um dos mais importantes centros de pesquisas do País. Deste contato surgiu a idéia de formar uma cooperativa de trabalho, capaz de aglutinar parte da mão-de-obra ociosa nas imediações. Após o treinamento e a capacitação dos participantes, a própria Fundação contratou os serviços do grupo associado (em atividades como jardinagem, manutenção e limpeza dos prédios, pintura...). O projeto se

---

<sup>16</sup> - Todas as informações relativas a este segmento foram fornecidas pelo próprio professor Osmar Sá Ponte Júnior, ou levantadas através do arquivo e banco de dados da incubadora.



expandiu para a formação de uma incubadora de cooperativas. A matriz inicial estava lançada. Com o êxito do projeto carioca, os representantes do Comitê de Ação da Cidadania propuseram a criação de novas incubadoras em outros centros de pesquisa do País – a experiência cearense foi a segunda no Brasil. Em 1997, começaram as primeiras reuniões para a consolidação da Intcoop, com um grupo de aproximadamente 80 pessoas. Aprovadas as decisões iniciais, o projeto foi encaminhado à Fundação Banco do Brasil (FBB) e à Financiadora de Estudos e Projetos (Finep), autarquia ligada ao Ministério da Ciência e Tecnologia, responsáveis pelo repasse de recursos ao programa.

“A Incubadora é um projeto de extensão da UFC, que, desde o início, mantém relações com o Comitê das Entidades Públicas (Coep), com a Fundação Banco do Brasil e a Finep, que são nossos financiadores. Estabelecemos também uma relação de parceria com a Agência de Desenvolvimento Solidário da CUT (ADS) e com a Associação Nacional dos Trabalhadores de Empresas de Autogestão (ANTEAG)”.

“O que é uma incubadora universitária? Quando você tem idéias e essas idéias não têm como perdurar ou se materializar, a Universidade disponibiliza toda a sua tecnologia e conhecimento para viabilizar essas idéias. Daí surgiram as incubadoras de empresas de base tecnológica, como o Padetec da UFC, onde é disponibilizado um conhecimento que a Universidade detém para viabilizar um projeto de tecnologia. No caso da incubadora de cooperativas é diferente porque nós não temos só uma idéia – criar cooperativas de autogestão. Nosso objetivo não é só construir uma tecnologia, a tecnologia faz até parte do processo de produção – você pode construir ou demandar tecnologias –, mas o grande objetivo do projeto é melhorar a condição de vida das pessoas envolvidas. Então, quando nós estamos incubando uma cooperativa, nós estamos incubando sonhos, projetos sociais, uma possibilidade de reinserção no mundo trabalho. Se estes sonhos se realizam ou não... Numa incubadora tecnológica você incuba um produto ou tecnologia que, depois de pronta, fica na prateleira – ela pode ficar 10 anos, durar um dia, ir diretamente para o mercado... As nossas cooperativas precisam estar no mercado antes mesmo de começar, porque elas envolvem pessoas que demandam sobrevivência diariamente. Um projeto como o nosso é eminentemente social, porque os grupos que nos procuram são muitas vezes de trabalhadores completamente excluídos do mercado”.

“Então, quando nós incubamos um projeto, nós incubamos um pedaço da sociedade, o pedaço mais complicado que é o dos setores marginalizados tradicionalmente, que estão fora do mercado de trabalho, que nunca tiveram um emprego, que não têm uma profissão definida, uma habilidade, ou então um outro tipo que tem surgido que são os novos excluídos, gerados pelas transformações produtivas, pelo enxugamento das empresas. Isso leva os trabalhadores a uma situação de desespero total. O projeto da incubadora trabalha fundamentalmente com esses grupos”.

O termo cooperativismo popular empregado inicialmente, na avaliação do professor Osmar Sá, precisa ser revisto e ampliado, sob o risco de não abrigar todos os potenciais excluídos que poderiam solicitar o auxílio das incubadoras. Segundo ele, a definição se adequou, num primeiro momento, para justificar a proposta da Fiocruz: criar oportunidades de trabalho para pessoas que nunca tiveram emprego – “os tradicional-

mente excluídos”. No caso da Intcoop, o conceito se aplicava para enquadrar os associados da Cooperativa de Prestação de Serviços em Asseio e Conservação do Planalto do Pici (**Conserva**), o primeiro grupo incubado pela Intcoop, formado por indivíduos de baixíssima renda e que dificilmente conseguiriam uma vaga no mercado.

Osmar Sá argumenta, no entanto, que o mundo do trabalho se ampliou e que, devido às recentes transformações, surgiram novos tipos de exclusão. E cita como exemplo a Cooperativa Energética do Ceará (Coopece), composta por profissionais de nível médio que haviam sido demitidos da Coelce após a privatização da estatal. Pertencentes à classe média, foram desligados do mercado. Dispunham apenas da opção de se filiar a uma empreiteira, aviltando o seu trabalho. Após negociações com a CUT e o Sindicato, decidiram procurar a Intcoop e formar a cooperativa, hoje estável e bem consolidada no mercado.

“A Intcoop foi a primeira incubadora a inovar neste sentido dos novos excluídos, quer dizer, de incubar também outros projetos sem restringir sua ação. Nós achamos que o conceito de cooperativismo popular é muito vago de conteúdo, tendo servido apenas num momento de consolidação das incubadoras dentro do projeto da Ação da Cidadania. Quando mudou este perfil, surgiu um novo contexto, em que o conceito de popular já não é mais satisfatório. Foi aí que a nossa incubadora, e isto foi uma contribuição da Intcoop para as demais incubadoras nacionais, incluiu a idéia da autogestão. Então, nós começamos a trabalhar já em 1998 com a idéia de cooperativas de autogestão – nós não trabalhamos só cursos de cooperativismo, mas cooperativismo e autogestão. Porquê? Porque aí o que vai diferenciar uma cooperativa no espírito da incubadora – no espírito da distribuição de renda, da participação e de não disputar com o emprego, mas de criar uma nova de inserção no trabalho – é a autogestão, a educação e habilitação para autogestão, e não simplesmente o caráter de classe da cooperativa, se ela é ou não popular. O termo popular parecia se referir apenas aos trabalhadores em situação de pobreza, quando, na verdade, na própria classe média existem trabalhadores excluídos. Nós não temos preconceito com o popular, o problema é que a definição se tornou insuficiente”.

Para desenvolver seus projetos, a Intcoop dispõe de uma estrutura física considerada insatisfatória e insuficiente por seus técnicos para atender a demanda de grupos que desejam ingressar no regime cooperado. A incubadora funciona numa residência no bairro Benfica, próximo à Reitoria da UFC. Alugada pela própria Universidade, a casa possui quatro salas, um pequeno auditório, dois quartos e uma copa. Oito computadores foram doados pela Fundação Banco do Brasil (FBB) e os recursos gastos com consultorias, manutenção e material de consumo interno foram liberados pela Finep. O local possui duas linhas telefônicas: uma, fornecida por uma cooperativa incubada, e outra



concedida pela UFC. Uma das maiores exigências da direção da Intecoop, contudo, nunca foi atendida: a aquisição de um veículo próprio. Segundo o professor Osmar Sá, 22 pessoas trabalham na incubadora – 13 bolsistas, alguns professores da UFC e, os demais, profissionais contratados com recursos da Finep.

“Os equipamentos são de grande utilidade, mas ainda insuficientes. Por exemplo, no projeto original da Intecoop nós solicitamos retroprojetores, filmadoras, máquinas fotográficas, televisão, equipamentos que não puderam ser adquiridos com os recursos obtidos. E um carro. A grande dificuldade é justamente com um veículo, porque nós precisamos estar em muitas comunidades ao mesmo tempo. Temos muitos problemas neste sentido, já que todos os nossos financiadores não financiam carros e a universidade dispõe de apenas 2 ou 3 veículos na Extensão para atender a 200 projetos”.

Além das limitações com equipamentos, um problema que aflige permanentemente a Intecoop é a escassez de recursos. Durante os dois primeiros anos, o projeto foi agraciado com R\$ 492 mil pelo Finep, quantia que permitiu à Incubadora desenvolver suas ações de forma regular. Mas, na data de execução desta pesquisa de campo (julho/2001), a unidade completara quase um ano sem que nenhuma verba fosse repassada, porque findara o contrato com o Finep.

“Nós estamos há um ano sem nenhum tostão. Este é um problema grave, mas a UFC não pode ser responsabilizada. A UFC cede apenas a instalação, a mim, que sou professor, e alguns funcionários – às vezes, ajuda com passagens ou viagens ao interior. Mas a universidade também não tem muitas condições. Temos também a consciência de que a Incubadora é um projeto social que precisa buscar recursos próprios para que, a universidade, que teve o mérito e a sensibilidade de construir um projeto social, não pague sozinha por essa dívida. Além disso, nós achamos que não é tão justo tirar dinheiro da UFC para o projeto – precisamos ter a capacidade de, utilizando o prestígio da universidade, conseguir os recursos fora, captar recursos para conseguirmos desenvolver este projeto sem ônus para a UFC”.

“Os R\$ 492 mil que o Finep liberou foram repassados para serem utilizados em dois anos, mas na verdade utilizamos para três – otimizamos um ano. Mas, desde agosto de 2000, estamos sem receber nada. A sobrevivência vem de recursos de cursos de capacitação, demandada por cooperativas incubadas, pela CUT ou o Cetrede. Isto tem comprometido o processo de incubação tradicional: desde o ano passado, paramos a incubação de cooperativas novas, porque não temos condições técnicas de manter o mesmo nível de acompanhamento que tínhamos antes, com disponibilidade para atender o grupo com a realização de oficinas, cursos. Estamos tentando renovar o convênio com a Finep e retomar a idéia original do projeto<sup>17</sup>”.

<sup>17</sup> - A última informação apurada por esta pesquisa junto à Intecoop esclarece que existem grandes possibilidades de renovação do convênio com a Finep.

Desde a sua criação em 1998, a Intecoop já incubou 35 grupos de trabalhadores, dos quais 20 já estão legalizados (registrados juridicamente)<sup>18</sup>, após o estágio de capacitação para o cooperativismo e o curso de autogestão. As estatísticas contabilizadas pela Incubadora são otimistas; de acordo com o professor Osmar de Sá Ponte Júnior, os resultados atingidos superaram todas as previsões iniciais. A proposta inicial era de que apenas 20 equipes participassem do programa – apesar da suspensão do programa por falta de verbas, esta previsão foi ultrapassada em 15 grupos. O acompanhamento e os resultados só não foram melhores, segundo ele, porque algumas destas cooperativas estão localizadas no interior do Estado; como os técnicos estão centrados em Fortaleza e não há veículos disponíveis, houve dificuldades em compatibilizar os horários e administrar parte dos cursos.

Na contabilidade da Intecoop, o balanço é o seguinte: as 20 cooperativas registradas representam um total de 1.298 cooperados aptos ao mercado. Quatro grupos já foram graduados (emancipados), o que implica que 818 trabalhadores já estão exercendo suas atividades profissionais com regularidade (ou seja, 59,93% dos participantes do projeto). São elas: a Cooperativa de Prestação de Serviços em Asseio e Conservação do Planalto do Pici (Conserva), o primeiro grupo incubado pela Intecoop; a Cooperativa Energética do Ceará (Coopece); a Cooperativa dos Apicultores da Região do Semi-Árido Ltda (Coopernectar), que produz e comercializa mel de abelha silvestre; e a Cooperativa de Produção Artesanal Ltda (Coproarte). Do universo de associações registradas, apenas dois grupos foram desincubados e desligados do programa (deixaram de receber a assessoria da Intecoop), com 65 cooperados (5,42% dos trabalhadores totais) sendo dissociados do projeto.

“Atingimos uma média de 10 grupos por ano, que se legalizaram e se inseriram no mercado. Em termos de incubação foram 15 por ano. O período de dois anos é o prazo de incubação, o tempo de incubação, mas ele não precisa ficar durante todo o prazo – se o grupo atingir aquilo que a gente chama de avaliação necessária de graduado, a gente emancipa. Mas geralmente eles não querem. Dois anos é pouco tempo. Incubar uma cooperativa de autogestão é muito mais complexo do que incubar uma empresa de base tecnológica, e lá no Padetec<sup>19</sup> o processo demora 3 anos! Mas como nós temos muito menos recursos, se a gente ampliar este prazo, nós vamos ter uma quantidade muito pequena de grupos. Acho que em 10 anos de existência, o

<sup>18</sup> - Conferir anexo no final da monografia com uma relação detalhada dos grupos já assistidos pelo programa da Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da UFC.

<sup>19</sup> - O Parque de Desenvolvimento Tecnológico da UFC (PADETEC) é uma incubadora de base tecnológica.



Padetec não incubou 15 grupos. Comparado com o que a gente fez num espaço de 2,5 anos, dentro de um processo mais complexo, porque o compromisso do Padetec se insere na viabilidade da produção e, não, na reinserção no mercado, na gestão, na capacitação..., nós conseguimos uma grande vitória! O Padetec trabalha com um aspecto e nós somos tudo! A Intecoop representa todas as dimensões da empresa, eis o grau de complexidade”.

Para esta pesquisa que pretende avaliar se o projeto desenvolvido pela Intecoop é viável em termos econômicos e sociais, e descobrir se os investimentos no programa têm um retorno assegurado, as estatísticas são satisfatórias, permitindo uma leitura positiva das ações da instituição. O veredicto revela-se ainda mais favorável se outro critério for levado em conta: a mensuração do valor necessário para criar uma vaga no mercado de trabalho via projeto de Incubação e via setor tradicional. De acordo com informação repassada pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE-CE), levantada com o apoio da Intecoop, o investimento necessário para se abrir um novo posto de trabalho no mercado tradicional é de aproximadamente R\$ 50 mil<sup>20</sup>. Já na Intecoop, foram aplicados R\$ 500 mil – com esta verba, o programa permitiu a abertura de 818 postos de trabalho pelo sistema cooperado. Dividindo-se este investimento total pelas vagas criadas, obtém-se o valor gasto pela Intecoop para abrir uma nova vaga profissional: R\$ 611,27; ou seja uma quantia 80 vezes menor, o que implica uma economia surpreendente.

Quanto ao processo de cadastramento e ingresso de um grupo no projeto da Intecoop, o professor Osmar Sá explica que a decisão de aderir ao modelo cooperativo deve partir do próprio grupo, a partir de uma resolução consensual.

“O que a gente chama de uma metodologia de incubação deve partir primeiro do grupo, da identidade do grupo. Que grupo é esse? Qual é o seu perfil? Essa avaliação é importante porque o projeto não visa apenas a viabilidade econômica da equipe, mas também quer atingir um diferencial social, por isso o grupo tem que ter um perfil que não seja do tipo cooperativa de fachada – ele precisa demonstrar viabilidade social no espírito daquilo que estamos querendo. Então, a gente geralmente faz uma reunião na comunidade e tenta ver o que a gente chama de viabilidade social do grupo. Este primeiro momento é fundamental. A partir daí, a gente vai dando os passos necessários para garantir o êxito do projeto: a sensibilização do cooperativismo, através de várias oficinas aplicadas para inserir no grupo a idéia da cooperação. Isto tem duas finalidades: ampliar a idéia da cooperação e o grau de convívio, despertando a idéia de trabalho conjunto. Depois a gente vai para o curso de cooperativismo, onde temos uma discussão sobre a viabilidade sócio-econômica do grupo – o produto e o serviço a ser oferecido no mercado tem viabilidade, é competitivo? Às vezes, quando a gente percebe que o grupo não tem perfil de mercado, mas tem coesão, e precisa de capacitação, a gente tenta adequá-lo ao programa. Mas o grupo

<sup>20</sup> - Números referentes a julho de 2001.

precisa de uma capacitação mínima, uma idéia de mercado, não pode ser apenas socialmente viável. Discutimos com o grupo quais são as suas habilidades. Uma vez ele sendo viável, damos prosseguimento ao curso de cooperativismo, que dura de 40 a 60 horas, dependendo do grupo. Neste processo, tem ainda a formação do estatuto, feito pela cooperativa reunida. Cedemos as instalações físicas – há cooperativas que até hoje funcionam na Incubadora. Damos assessoria contábil, financeira – temos um escritório modelo na Intecoop”.

A avaliação dos grupos é rigorosa. Alguns projetos apresentam propostas econômicas eficientes, mas não possuem viabilidade jurídica e social. Todo o conjunto é considerado, mas é fundamental que haja uma perfeita integração social – se realmente o grupo tem perfil de cooperativa, se não está sendo organizado por intermediários de mão-de-obra. Por outro lado, a viabilidade econômica também rivaliza em prioridade, uma vez que o produto ou serviço precisa ser vendido no mercado, ter aceitação. “Não adianta incubar um projeto que não se realize enquanto cooperativa – há duas dimensões a serem atingidas: a social e a econômica”, lembra o professor Osmar Sá.

Concluído o prazo de dois anos, em geral, as cooperativas são graduadas. De acordo com a direção da Intecoop, não há um número limite de participantes por cooperativas durante a incubação – eventualmente, os técnicos do projeto prestam esclarecimentos quando o total de participantes no grupo é excessivo para as pretensões da empresa em gestação. Alguns grupos já foram desligados antes de iniciar o treinamento e durante a capacitação por incompatibilidade com as exigências da Incubadora. Às vezes, segundo o professor Osmar Sá, o grupo até apresentava um projeto economicamente interessante, mas não demonstrava viabilidade social, insistindo nos “vícios” do mercado de trabalho tradicional, ou deixando aflorar interesses pessoais em atos de má fé. Em outros casos, a separação é motivada pelos próprios associados, que não desejam ingressar no regime cooperativista. Mas, na avaliação do coordenador da Intecoop, os principais desafios enfrentados pelas equipes incubadas são a superação do vínculo empregatício (a memória do trabalho assalariado) e a perfeita compreensão do modelo autogestionário.

“Um grande desafio é a capacitação para a administração dos negócios da própria cooperativa, superar a cultura da subordinação. Tem também o espírito da iniciativa – saber empreender. Precisam entender que a cooperativa é uma empresa de autogestão e que, se eu der prejuízo, o prejuízo retorna para mim. Tem que haver a responsabilidade de inserção no mercado, o empreendedorismo”.



“Disto decorre outra dificuldade: reconhecer se o trabalhador possui ou não o perfil autogestionário. Você não vai encontrar isto em todas as pessoas. Do jeito que você não encontra em todos os trabalhadores o mesmo talento, você também não vai encontrar com facilidade o perfil do trabalhador cooperado – que realmente esteja vocacionado para aquilo, que tenha afinidade cultural com aquele tipo de trabalho, pessoas de um perfil mais independente, mais autônomas, que tenham mais iniciativas. É um perfil totalmente diferente do trabalhador comum. Aquele trabalhador que tem muito maior vocação para a subordinação e a acomodação, ele dificilmente vai se adequar à uma cooperativa, e às vezes ele se adequa muito mais por fraqueza do que por convicção – ‘eu não tenho outro emprego, eu não tenho outro trabalho, então eu vou me conformar com aquela situação ali’. Isto não é uma coisa boa, porque você vai ter ali um cooperado passivo, não é o perfil de um cooperado autogestionário”.

Após a graduação, as cooperativas são independentes, não possuem mais ligações com o projeto da Intecoop. Por questões financeiras e pela escassez de técnicos, é impossível se ampliar o tempo de acompanhamento para além dos dois anos previstos – na avaliação do professor Osmar Sá, o custo seria altíssimo. Apesar de não ter obrigação de prestar assistência depois da emancipação dos grupos, a Intecoop tenta manter alguns vínculos, um certo diálogo. “Criamos um Fórum de Cooperativas Incubadas, onde elas podem discutir coisas em comum. Mas é muito difícil termos uma responsabilidade sobre a gestão de todas as cooperativas. Até porque isto se chocaria com o princípio da autogestão, da autonomia. Queremos que as cooperativas cresçam a partir do que aprenderam na Incubadora e que nos tragam lições para que a gente também aprenda”.

#### 4.2 – *Um estudo com os grupos cooperados*

No tópico anterior, a apresentação das estatísticas da Intecoop permitiu um balanço favorável do projeto, como resposta às indagações deste estudo. Contudo, para que os resultados sejam mais precisos, concluímos que uma melhor e mais justa avaliação do programa só poderia ser feita pelos próprios trabalhadores que participaram das atividades desenvolvidas na Intecoop. Neste segmento, apresentaremos as conclusões de uma pesquisa de campo realizada com dois grupos cooperados já emancipados e um grupo ainda incubado. Reconhecemos que o universo de três cooperativas possui limita-

ções e não permite respostas abrangentes; mas, para o propósito desta monografia, a delimitação acima pode ser considerada válida e adequada<sup>21</sup>.

Começamos apresentando a avaliação dos integrantes da Cooperativa de Assessoria e Consultoria Contábil Ltda (Coontar), empresa não-emancipada, cuja presidência é ocupada por Maria Silvana Ribeiro da Costa. A metodologia, em todas os grupos entrevistados é a mesma: consistiu na aplicação simultânea de questionários individuais ao maior número possível de membros, e de um questionário separado à presidência – de posse das respostas, é possível se extrair a visão do grupo sobre o processo. Com formação superior concluída, Silvana Ribeiro tem 30 anos e é a primeira presidente da empresa. Ela informa que os integrantes da Coontar souberam do programa de incubação através de anúncios em jornal e que decidiram ingressar no programa para ampliar seus conhecimentos sobre cooperativismo. Em incubação desde julho de 2000, Silvana afirma que o processo está sendo satisfatório: “foram desenvolvidos vários cursos de capacitação e treinamento em administração e gestão cooperativa”.

A Coontar, de acordo com a presidente, é formada por 22 integrantes, com uma média de 33 anos, sendo 60% do sexo feminino e 40% do sexo masculino. A empresa possui uma sede alugada, localizada no bairro Montese, com quatro salas, dotada dos seguintes equipamentos: um computador e duas linhas de telefone. A média mensal das despesas de luz e telefone são, respectivamente, de R\$ 30,00 e R\$ 100,00. Sobre o programa de incubação, Silvana diz que “poderia ser desenvolvido de forma mais ativa, se houvesse recursos suficientes para este fim”. Por outro lado, reconhece “que os cooperados sempre esperam um pouco mais da incubadora, apesar de saberem da carência de técnicos”. Sua avaliação da Intecoop é “satisfatória, acho o projeto muito válido”.

Do ponto de vista da equipe, Silvana acredita que “a maior dificuldade no processo de incubação é sensibilizar os profissionais para atuar de forma harmônica, eliminando a cultura da individualidade”. A falta de comprometimento por parte dos associados, por conseguinte, além da falta de recursos, é vista como um obstáculo sério neste processo. Ratificando a informação que o professor Osmar Sá manifestara anteriormente, a presidente lembra que, para que o grupo fosse aceito, foi necessário que os integrantes

---

<sup>21</sup> - É importante ressaltar que toda a pesquisa de campo foi efetuada entre em julho/agosto de 2001. Outros grupos cooperados foram sondados para a pesquisa de campo, mas não se posicionaram de forma favorável à investigação.



comprovassem a sua viabilidade econômica e social, incluindo a habilidade para a auto-gestão. Por fim, Silvana declarou sua confiança na empresa após a emancipação da cooperativa.

Exposta a opinião positiva da presidente quanto aos trabalhos da Intecoop, é interessante comparar com a posição dos demais associados consultados. Foram entrevistadas quatro pessoas, um homem e três mulheres, com questionários que envolviam questões abertas e de múltipla escolha (com opções que variam de ‘péssimo’ a ‘excelente’). Dos quatro, apenas uma integrante possuía curso superior completo – os demais são técnicos. As opiniões oscilam quando indagadas sobre o que motivou o seu ingresso na cooperativa: desemprego, desejo de trabalhar em grupo, sugestões de amigos. Questionados sobre a eficiência do programa da Intecoop para a Coontar, avaliaram, em média, como ‘ótimo’ (apenas um associado declarou ser ‘regular’). A mesma classificação receberam os cursos e atividades realizados durante o treinamento. Quanto ao nível de satisfação com a cooperativa, consideraram “bom”. Por estas respostas, é possível se deduzir que a avaliação do grupo sobre a Intecoop também é satisfatória – há uma aprovação evidente.

A leitura, no entanto, muda quando são interrogados sobre o desempenho e a participação de todos os associados: um unânime ‘regular’. Igual resposta recebeu o item ‘qual o nível de respeito e entendimento entre os membros da cooperativa’. Quando indagadas sobre as dificuldades que comprometem o andamento da empresa, ressaltam: ‘problemas em conciliar os horários’, ‘falta de envolvimento e interesse’. Pelas respostas, é possível concluir que a interação entre o grupo ainda não atingiu o patamar preconizado pelo modelo cooperativista. Mas, o que poderia ser um sinal negativo sobre o futuro da empresa, parece se desfazer na resposta à pergunta seguinte: ‘é melhor ter um emprego com carteira assinada ou trabalhar em regime cooperativo?’. Apenas um entrevistado prefere o vínculo empregatício tradicional; os demais, acreditam que a autogestão e o cooperativismo representam uma opção mais segura – a partir deste posicionamento, é possível afirmar que o grupo, apesar das divergências apontadas, tem possibilidade de contornar as diferenças e se impor enquanto cooperativa autêntica (por acreditar na viabilidade do modelo). Outra resposta que possibilita esta visão favorável da Coontar, é a avaliação que fizeram da qualidade do serviço prestado pela cooperativa –

“ótimo” ou “excelente” – e a convicção de que a empresa é competitiva. Em geral, todos consideraram como “regular” ou “péssima” sua situação financeira, antes de ingressar no cooperativismo.

Entre os grupos já emancipados, a primeira empresa investigada foi a Cooperativa de Prestação de Serviços em Asseio e Conservação do Planalto do Pici Ltda (Conserva), grupo pioneiro a ingressar no programa da Intcoop, formado por indivíduos de baixa renda que dificilmente conseguiriam uma vaga no mercado. A empresa presta serviços na área de zeladoria e portaria em condomínios, limpeza e manutenção em eventos, jardinagem e serviços gerais, e, embora graduada, ainda ocupa as instalações físicas da Incubadora. A presidência da Conserva, no momento, é exercida por Maria Zenaide Guedes da Silva, de 39 anos, concludente do 1º Grau escolar. O grupo, segundo ela, é formado por 44 integrantes, todos adultos, sendo 30 homens e 14 mulheres. “Todos os cooperados recebem o seu salário mensal, de acordo com o piso da categoria, além do auxílio para transporte e alimentação – o INSS também é pago pela cooperativa, nada é descontado”, ressalta.

De acordo com Zenaide, o grupo teve contato com a Incubadora durante as reuniões comunitárias no bairro onde a maior parte dos associados residem (Planalto do Pici). “Uma pessoa conhecia o professor Osmar Sá e nos apresentou o projeto. Achamos o programa interessante, sobretudo pela possibilidade de sermos autônomos. E, como o desemprego era grande, a cooperativa parecia uma boa alternativa”, acrescenta. Como o grupo foi o primeiro a ingressar na Intcoop, Zenaide explica que não houve grandes exigências dos trabalhadores (“éramos piloto”). Graduados em 24 de outubro de 2000, a presidente avalia de forma positiva os dois anos de incubação. “Durante este tempo, fizemos vários cursos, o que facilitou a nossa entrada no mercado já que muitos não tinham qualificação. Todos ficaram satisfeitos com o programa, não houve reclamações”. Entre as atividades dirigidas à Conserva no período de incubação, destacam-se cursos de cooperativismo, de portaria, jardinagem, limpeza hospitalar, zeladoria, camareira, congelamento e informática. “Nosso serviço é de qualidade, nos sentimos prontos e competitivos. Às vezes, apresentamos propostas que são recusadas. Mas não vamos nos abater, oferecemos qualidade”.



Na opinião da presidente, o processo de incubação não apresentou dificuldades para a equipe, devido ao grande empenho do grupo. “Não tínhamos noção do cooperativismo, mas agora que chegamos até aqui, não vamos deixar jamais. Somos donos da nossa empresa, vamos sempre zelar por ela. A maior dificuldade surge após a graduação, que é a necessidade de se impor no mercado por conta da concorrência”, destaca Zenaide. Por utilizar as instalações da Intecoop, a presidente informa que a Conserva, mesmo após a emancipação, ainda mantém um intercâmbio saudável com a Incubadora. Antes de ingressar no projeto, Zenaide afirma que não tinha salário fixo e nem trabalhava com carteira assinada – dava expediente numa lavanderia, com folgas aos sábados e domingos, ou trabalhava como faxineira. Na Conserva, ganha um salário fixo, o horário é flexível, com tempo suficiente para continuar os estudos e outros cursos de aperfeiçoamento. “Juntando o dinheiro dos trabalhos anteriores, talvez até ganhasse um pouco mais; mas o que conta é o meu conhecimento – se eu sáísse da cooperativa, o que não é meu objetivo, eu jamais voltaria a ser faxineira”, complementa.

Devido à dificuldade em encontrar os demais associados (muitos estão com contrato fixo no mercado), apenas dois integrantes da empresa foram consultados, um homem e uma mulher. As respostas ilustram bem a avaliação favorável da presidente. Ambos consideram “ótimo” a eficiência do programa da Intecoop, as atividades e cursos realizados, o desempenho dos associados na cooperativa e a qualidade do serviço prestado pela empresa. “Desde o início, houve entendimento porque fomos muito assessorados pela Incubadora”.

Sobre as vantagens do regime cooperativista, são enfáticos: “é muito melhor do que carteira assinada, porque não há um patrão lhe cobrando, nem vigilância ou exploração. Respeitamos os princípios do cooperativismo – tudo é decidido coletivamente”. Os dois entrevistados reconhecem que há uma carência por novos contratos, para assegurar a prosperidade do grupo, mas declaram plena confiança no futuro da Conserva. “Somos unidos na busca por trabalho, por um lugar no mercado. Temos uma renda fixa, que não é alta nem suficiente para todos os gastos pessoais, mas as nossa metas são maiores. Temos certeza de que conseguiremos mais espaço”.

De forma análoga ao que aconteceu durante a exposição dos dados sobre a entrevista com os representantes da Coontar, a opinião dos associados da Conserva também

revela uma postura satisfatória com o projeto desenvolvido pela Intcoop. Pela resposta dos consultados, é possível concluir que, no caso desta empresa, a aprovação ao trabalho da incubadora foi ainda mais incisiva, notória e consensual. Passemos ao último grupo abordado: a Cooperativa Energética do Ceará (Coopece).

Aos 51 anos e cursando o nível superior, Raimundo Bastos Sobrinho é o presidente da Coopece. Maior cooperativa oriunda do programa da Intcoop, a empresa conta com 800 associados, dos quais 632 já ocupam postos de trabalho fixo, atendendo a capital e o interior do Estado. Formada por trabalhadores egressos do Programa de Demissão Voluntária da Companhia Energética do Ceará (Coelce), após a privatização da estatal, a empresa representou a única opção viável a estes desempregados, profissionais de nível médio, após o seu desligamento do mercado para evitar suas filiações a alguma empreiteira, o que aviltaria o seu trabalho. Após negociações com a CUT e o Sindicato (Sindeletró), decidiram procurar a Intcoop em 1998 e formar a cooperativa.

Hoje estável e bem consolidada no mercado, a Coopece possui dois escritórios em Fortaleza (nos bairros de Fátima e Parangaba), além de filiais em vários municípios (Itapipoca, Sobral, Iguatu, Juazeiro, Crato e Barbalha, entre outros). Em suas sedes na capital, possuem cinco linhas de telefone fixo e 141 linhas móveis, e oito computadores. Para atender aos contratos no Estado, a cooperativa dispõe de vários veículos próprios: três caminhões, três toyotas com carroceria, um gurgel, 10 motos, 1 fiorino e cerca de 40 veículos alugados. O faturamento mensal da empresa, segundo a direção, é de aproximadamente R\$ 800 mil – 55% deste valor, informa o presidente, retorna para os trabalhadores.

“Para ingressarmos no programa, exigiram que seguíssemos a cartilha do cooperativismo, que instalássemos um modelo de trabalho baseado na cooperação e na auto-gestão, distribuindo os recursos de forma igualitária”, diz Raimundo Sobrinho. Graduados há pouco mais de um ano, Sobrinho informa que o grupo deseja manter o vínculo com a Intcoop por considerar “o programa sério, dirigido por pessoas competentes”. O processo de incubação, na sua opinião, foi satisfatório porque “embora poucos tivessem noção do modelo cooperativista, o programa contou com a integração de todos os participantes”. A exemplo da Conserva, o presidente revela que as dificuldades maiores sur-



giram após a graduação, “no desafio de se impor no mercado, superando a concorrência que, muitas vezes, é até desleal”.

Raimundo Sobrinho declara não ter dúvidas quanto à importância do cooperativismo para os trabalhadores, porque permite a estes “criar, decidir o que fazer e que rumos tomar. Todos se sentem felizes em gerir seu próprio negócio, em ser dono”. Dentro dos projetos sociais sugeridos pelo modelo cooperativo, a Coopece desenvolve ações educacionais, cursos de capacitação, oferece planos de saúde, seguro de vida, plano farmácia, descontos em supermercados, e, atualmente, tenta viabilizar a implantação de um programa de previdência privada – “os benefícios são extensivos a todos os associados e dependentes”. Na análise do presidente, a empresa tem se revelado bastante competitiva. “Nosso produto é de qualidade, nossos trabalhadores estão numa faixa etária de 40 anos, são todos experientes e seguros no ramo, por isso não temos receio em participar de concorrência. Hoje, a Coopece tem respeito nacional”, finaliza.

Para efeito de comparação com a leitura otimista do presidente da Coopece, consultamos de modo simultâneo quatro associados da cooperativa. Ambos consideraram entre “excelente” e “ótimo” a eficiência do programa da Intecoop, bem como os cursos realizados e o nível de satisfação com a cooperativa. O mesmo resultado foi obtido na avaliação do nível de respeito entre os cooperados, com a exceção de um entrevistado que considerou “regular”. Todos concordam que não houve dificuldades com o treinamento e que o modelo cooperado tem sido mais gratificante do que o tradicional vínculo empregatício. De forma unânime, os entrevistados consideram a empresa competitiva para se manter no mercado e declaram que seus rendimentos, após a adesão ao regime cooperado, tiveram um incremento considerável. “A nossa cooperativa paga até duas vezes mais do que os concorrentes, este é um diferencial importante”.

Expostos os resultados de todas as entrevistas junto aos grupos cooperados, a pergunta que norteava este trabalho parece esclarecida. Indagou-se sobre a eficiência do programa desenvolvido pela Intecoop, o nível de satisfação dos profissionais participantes deste projeto e se o mesmo é viável em termos econômicos e sociais, no intuito de analisar se os investimentos na Incubadora têm um retorno assegurado, que legitime sua continuidade. No primeiro tópico deste capítulo, a partir das entrevistas com o professor Osmar Sá e das estatísticas da própria Intecoop, foi possível apontar um parecer

favorável ao programa, a partir da relação custo benefício e do número de postos de trabalho criados. Ao ampliar a investigação junto a três grupos cooperados, pudemos confirmar que, apesar das diferenças entre os entrevistados, todos demonstraram aprovação unânime ao projeto e às ações desenvolvidas pela Intecoop.



## V – CONCLUSÕES

Dividida em três capítulos complementares, a presente pesquisa escolheu como foco de investigação e análise o programa de treinamento, formação e capacitação de grupos cooperados desenvolvido pela Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da UFC (Intecoop). Antes de centrar-se neste objeto, contudo, dedicamos a unidade inicial da monografia à uma apresentação/contextualização do sistema cooperativista de trabalho, incluindo as definições de cooperativa e as prerrogativas que circunscrevem o modelo. Em formato didático, buscou-se apresentar algumas informações capazes de elucidar as principais dúvidas que envolvem esta problemática. Afunilando a discussão, o segundo capítulo ofereceu um panorama do cooperativismo no Brasil e no Estado, pontilhado por estatísticas e fatos importantes, tais como o número de empresas em atividade, sua divisão por estados e regiões e suas principais áreas de atuação profissional.

A terceira unidade, considerada a mais importante desta pesquisa, detém-se de vez no objeto de estudo, revelando o histórico da Incubadora, descrevendo suas instalações e mapeando todos os pontos principais do programa de incubação de cooperativas. O capítulo se pautava no sentido de solucionar as seguintes dúvidas, consideradas as indagações centrais da monografia: que avaliação pode ser feita das atividades desenvolvidas pela Intecoop, qual o nível de satisfação dos profissionais participantes deste projeto e inseridos neste novo mercado (há aprovação ou rejeição?) e qual a viabilidade econômica e social do programa, no sentido de esclarecer se os investimentos públicos na Incubadora têm um retorno assegurado que legitime a sua permanência.

Com o auxílio precioso da direção da Intecoop, dos técnicos da instituição e de algumas empresas cooperadas, foi possível elucidar todas as dúvidas e apontar conclusões gratificantes. Pelas estatísticas levantadas, em pouco mais de dois anos a Intecoop abrigou 35 grupos de profissionais, quando o contrato com os órgãos financiadores exigiam o atendimento a apenas 20 turmas (ou seja, houve um bônus de 15 novas empresas). As 20 associações em situação regular representam um total de 1.298 trabalhadores aptos a ingressar no mercado. Por outro lado, os quatro grupos já emancipados indicam que 818 cooperados (59,93% do total) já estão exercendo suas atividades profissionais de forma efetiva. A eficiência do programa da Intecoop e sua avaliação positiva são reforçados

com a análise de outro critério: a relação custo-benefício do projeto. Em outras palavras, qual o valor necessário para se criar um posto de trabalho via Intecoop em comparação com a quantia gasta para abrir uma nova vaga no regime empregatício tradicional. De acordo com os dados repassados pelo Sine-CE, o investimento necessário para se criar um nova vaga no mercado tradicional é de aproximadamente R\$ 50 mil, cifra 80 vezes superior à verba de R\$ 611,27 gasta pela Intecoop para a mesma finalidade no modelo cooperado, o que comprova a economia surpreendente do projeto.

A avaliação positiva da Incubadora por parte dos grupos entrevistados durante a pesquisa de campo dissipou qualquer dúvida residual quanto à magnitude do projeto. Expostos todos os argumentos, resta-nos concluir que o programa desenvolvido pela Intecoop tem eficiência notória e viabilidade econômica e social garantida, o que justifica plenamente futuros investimentos e a continuidade de suas atividades, como forma de beneficiar outros trabalhadores que desejem abraçar o modelo cooperativista.



## VI – BIBLIOGRAFIA

- BERNARDO, João. (1991). **Economia dos Conflitos Sociais**. São Paulo, Ed. Cortez.
- BOGARDUR, Emory. (1970). **Cooperação e Problemas**. Lisboa, Editora Lidador.
- CATTANI, Antônio David. (1996). **Trabalho e Autonomia**. Petrópolis. Ed. Vozes.
- DAL ROSS, Sadi. (org.). (1999). **A Inspeção do Trabalho**. Brasília, SINAIT.
- HIRSCHMAN, Albert. (1990). **O Progresso em Coletividade – Experiências de Base na América Latina**. Fundação Interamericana.
- PINHO, Diva Benevides. (1980). **A Doutrina Cooperativa nos regimes Capitalista e Socialista**. 2ª edição. São Paulo, Editora Pioneira.
- PONTE JÚNIOR, Osmar Sá. (org.). (2000). **Mudanças no Mundo do Trabalho – Cooperativismo e Autogestão**. Fortaleza, Expressão Gráfica.
- SOLA, Lourdes. (org.). (1993). **Estado, Mercado e Democracia – Política e Economia Comparadas**. Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra.

### SITES:

- Agência Noticiosa Especializada em Cooperativismo (ANEC): [www.anec.info](http://www.anec.info)
- Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas Autogestionárias (ANTEAG): [www.anteag.org.br](http://www.anteag.org.br)
- Instituto de Desenvolvimento da Cooperação (IDECOOP): [www.idecoop.org.br](http://www.idecoop.org.br)
- Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB): [www.ocb.org.br](http://www.ocb.org.br)

### JORNAIS:

#### **Diário do Nordeste – foram consultadas as seguintes edições:**

- 26/10/1997 – “Procuradoria investiga fraudes em Cooperativas”
- 27/10/1997 – “Cooperados denunciam irregularidades na Copajé”
- 28/10/1997 – “Cooperativas de Itapipoca são alvo de investigação”
- 28/10/1997 – “Alteração da CLT pode acabar com as cooperfraudes”
- 06/12/1997 – “Cooperativas passam por rigorosa fiscalização”
- 24/09/1998 – “Pastoral faz novo vídeo-denúncia”
- 24/10/1998 – “Cooperativas de trabalhadores rurais são fraude”
- 01/11/1998 – “Cooperativas de fachada avançam no Ceará”
- 19/03/1999 – “Comissão da AL investiga irregularidades em cooperativas cearenses”
- 05/11/1999 – “Cooperativas de Itapipoca estão paradas”