

NEGÓCIOS DA CHINA: A NOVA INDUSTRIALIZAÇÃO NO NORDESTE¹

Jacob Carlos Lima

RESUMO

Dentre as inúmeras transformações na economia brasileira nesta década, uma delas tem sido especialmente festejada: a migração de indústrias para o Nordeste. Este artigo identifica entre as razões desta relocação industrial a busca por custos de mão-de-obra incomparavelmente baixos e por relações de trabalho disfarçadamente informalizadas, por meio do cooperativismo, sem deixar de notar a importância de um revigoramento econômico desta região.

Palavras-chave: industrialização do Nordeste; custo da mão-de-obra; cooperativismo.

SUMMARY

Among the many transformations that the Brazilian economy has experienced this decade, one has been especially welcomed: the migration of industries to the Northeast. In identifying different reasons for this shift, the article emphasizes the search for incomparably low labor costs and the persistence of informal labor relations, disguised as cooperativism, though the author does not ignore the important economic recovery that this region is undergoing.

Keywords: industrialization; Northeastern Brazil; labor; cooperativism.

Nos anos 90, assistimos a um novo impulso na industrialização do Nordeste, num contexto de globalização econômica, estabilização da moeda e aumento do mercado consumidor. Se nos anos 70 e 80 incentivos fiscais e mão-de-obra barata atraíram fábricas para a região, em busca de redução de custos — em certa medida relativa, já que mercados de consumo e insumos permaneciam no Sudeste do país —, com a globalização e a reestruturação produtiva o Nordeste voltou a ser atraente para investimentos industriais (Dal Bosco, 1996).

A novidade nesta nova onda de industrialização refere-se aos custos da força de trabalho, medidos internacionalmente e que determinam, junto com o reordenamento tecnológico, organizacional e espacial da produção, a competitividade do produto final.

Aumenta no país a mobilidade das fábricas. As grandes cidades do Sul e Sudeste assistem à transferência de plantas industriais para cidades menores do interior, outros estados e regiões, em busca do "custo chinês":

(1) Versão revista de comunicação apresentada no Seminário "Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina", Rio de Janeiro, 18-20/07/97. Integra pesquisa sobre a formação de cooperativas de produção no Nordeste no âmbito do projeto "Reestruturação produtiva e trabalho: seus impactos socioeconômicos regionais" (Finep-CNPq) em desenvolvimento junto ao grupo "Tecnologia e trabalho" da UFPB.

mão-de-obra barata, trabalhadores desorganizados, incentivos espaciais e logísticos frente à exportação. Tal processo se verifica sobretudo nos setores industriais, sendo mais visível nos que utilizam largamente trabalho intensivo, mesmo com as inovações tecnológico-organizacionais: o têxtil, o de vestuário e o de calçados. Esses setores, com a liberação das importações, passaram a enfrentar a concorrência da produção asiática, com melhores preços e menores custos de fabricação, o que os obrigou a se adequarem, com certa rapidez, aos novos tempos como condição para sobreviverem.

No caso do Nordeste, junta-se às fábricas originárias de outras regiões do país a instalação do que poderíamos chamar de "maquiadoras" taiwanesas do setor de vestuário, em busca de novos locais de produção visando aos mercados norte e latino-americano. O vestuário é o setor por excelência dessa internacionalização, uma vez que a parte produtiva propriamente dita pode ser realizada em vários países, demandando poucos investimentos em prédios, equipamentos e qualificação da força de trabalho. As inovações tecnológicas e organizacionais, embora tenham reduzido — e muito — o pessoal ocupado, ainda mantêm o gargalo do acabamento das peças, o que exige número expressivo de trabalhadores.

O processo de transferência de indústrias e de surgimento de "maquiadoras" não é fenômeno recente. Desde a década de 70, empresas norte-americanas vêm se instalando na fronteira mexicana em busca de redução de custos. Nessa época, também foram criadas na América Central, e mesmo no Brasil, zonas francas onde produtos passaram a ser montados para exportação. Nos anos 80, "maquiadoras" asiáticas do vestuário se instalaram na América Central, atraídas pelos baixos salários, direitos trabalhistas limitados — quando existentes — e a repressão política à organização sindical, além, obviamente, da proximidade do principal mercado de exportação, o norte-americano. Como os Estados Unidos estabelecem cotas de importação para os países produtores, a implantação de unidades na América Latina possibilita aumentar a presença no mercado norte-americano, na forma de produção latino-americana.

Estudos recentes sobre mercado de trabalho no Brasil — considerando elementos como salário real, admissão e demissão de empregados, treinamento, mudanças na estrutura de produção, normas formais e informais que regulam contratos de trabalho e seus custos — apontam sua grande flexibilidade. Fatores como alta rotatividade da mão-de-obra, baixo custo das demissões e conflitos regulados pela Justiça do Trabalho resultam em baixo nível de investimentos em treinamento de mão-de-obra e, portanto, em baixo nível de qualificação. Somam-se a isto os incentivos ao não-cumprimento da legislação trabalhista, ausência de fiscalização pelos órgãos competentes e baixo custo, para as empresas, das disputas judiciais, que geralmente terminam em acordos que as beneficiam. Como consequência, esse mercado geraria um grande número de empregos de baixa qualidade e produtividade, com uma mão-de-obra pouco escolarizada e qualificada (Camargo, 1996).

Essa discussão nos remete à segmentação do mercado de trabalho no Brasil e à relação mercado formal/informal, este último concentrando a maior parcela de trabalhadores ocupados. Se nos anos 80 o trabalho informal era sinônimo de subemprego, desemprego disfarçado, baixos rendimentos e insegurança, nos anos 90 passou a ser considerado "emprego de baixa qualidade", subterfúgio que mantém o país com níveis de desemprego semelhantes aos norte-americanos, justificando a revisão e limitação de direitos trabalhistas².

Para muitos economistas e empresários, existe um "custo Brasil" da mão-de-obra que a torna pouco competitiva internacionalmente, custo este materializado nos encargos sociais indiretos presentes no salário do trabalhador formal. Como solução para este suposto problema propõem-se a desregulamentação e a flexibilização do mercado de trabalho, fazendo das relações características do mercado de trabalho informal o novo padrão e com isso rebaixando custos com mão-de-obra e tornando os produtos brasileiros internacionalmente competitivos.

Embora essa desregulamentação não aconteça oficialmente, na prática ela já existe. A abundância de mão-de-obra barata, pouco escolarizada, qualificada ou organizada continua a ser um atrativo mesmo em tempos globalizados. Pode parecer paradoxal que essas características sejam elementos de atração num momento em que os processos de reestruturação têm a qualidade como elemento ideológico básico e se delinea, internacionalmente, um perfil de trabalhador caracterizado por alto nível de escolarização e qualificação. O trabalhador asiático é visto como modelo de produtividade e baixo custo salarial, em virtude de programas maciços de investimento em educação. Todavia, nos chamados setores tradicionais da indústria, como o de vestuário, por exemplo, essas características são dispensáveis. O grosso da mão-de-obra realiza tarefas simples, repetitivas, de fácil e rápido treinamento.

A situação que poderíamos chamar de "nova" no Nordeste diz respeito à descoberta da região como um contexto competitivo frente a mercados internacionais e à utilização de formas de flexibilização da produção que rebaixam o discutido "custo Brasil". Ao lado dos baixos pisos salariais vigentes na maioria dos estados nordestinos, uma parceria entre governos federal, estaduais e municipais, órgãos patronais e fábricas tem possibilitado a reprodução de um "novo" arranjo produtivo, que são as cooperativas de trabalhadores. Para que consideremos a cooperativa algo "novo", é necessário porém explicitar o caráter da novidade; afinal, desde o século passado são comuns as cooperativas, seja como proposta de uma autonomia do trabalhador frente ao capital, seja como forma de enfrentar situações de desemprego. Seu êxito tem sido relativo, e as que se mantêm terminam se transformando em empresas com maioria de trabalhadores assalariados³. Atualmente, a autogestão de empresas é vista como saída ao fechamento de empresas, resultante dos processos de modernização industrial, e ao desemprego estrutural, estando presente nas políticas estatais e privadas de demissão voluntária ou enxugamento de custos e de privatização de estatais

(2) Em declaração recente, alta autoridade governamental afirmou que "desemprego é coisa de Primeiro Mundo"...

(3) Sobre cooperativas em uma retrospectiva histórica, ver: Raymond, 1986.

(cooperativas de transportes públicos, venda de ações para cooperativas de empregados) e mesmo como propostas oriundas do movimento sindical⁴.

No Brasil, o setor de cooperativismo teve um crescimento de 300% nos últimos dez anos, estando majoritariamente em áreas de prestação de Serviços como os de taxistas, pedreiros, médicos, professores, catadores de papel e na área agrícola. No setor industrial, destaca-se a formação de cooperativas de trabalhadores nos setores de calçados e mesmo de confecções no Rio Grande do Sul e Rio de Janeiro, criadas de "baixo para cima" por trabalhadores desempregados, moradores de favelas, que trabalham como facção para grandes indústrias [*Lida*, 1997].

A novidade das cooperativas nordestinas está na sua constituição para atender a demandas de empresas específicas — grandes confecções e indústrias de calçados — que, para tanto, bancam parte de seu funcionamento com contratos variados, embora predominem a exclusividade na produção e o controle sobre a organização do trabalho. Os trabalhadores são associados, e como tais não são regidos pela legislação trabalhista. O recolhimento das obrigações sociais é de responsabilidade dos trabalhadores. Com isso, além do baixo salário propriamente dito (que raramente ultrapassa a faixa de 1,5 salário mínimo), a terceirização em cooperativas reduz mais ainda os custos de produção, tornando o preço unitário de camisetas brancas, por exemplo, inferior aos dos produtos chinês ou asiático, tidos como modelos de competitividade internacional. Antes, porém, de passarmos à análise deste fenômeno, convém fornecer um quadro geral desse novo surto de industrialização no Nordeste.

A industrialização regional: o novo de novo

Nos anos 70 falava-se do "novo" Nordeste, resultante da implantação de novas plantas industriais, do crescimento econômico acima da média nacional e do papel do Estado como planejador desse processo, embora menos destaque fosse dado à permanência dos bolsões de miséria, da concentração de renda e de outras mazelas sociais que acompanhavam essa modernização.

Alguns dados permitem ilustrar essa trajetória. Até a década de 60, o setor industrial com destaque na região era o têxtil, principalmente no estado de Pernambuco, em torno de Recife. Algumas fábricas conseguiam competir nacionalmente por meio da utilização intensiva de mão-de-obra barata e de cadeias de lojas que distribuíam exclusivamente seus produtos, sem grande preocupação com investimentos em modernização tecnológica⁵. No final dos anos 50, com a integração física do mercado nacional e a concorrência das indústrias do Sudeste do país, as fábricas regionais, obsoletas tecnologicamente, entraram em crise, fechando suas portas ou se "reestruturando" apoiadas no plano de industrialização regional do governo federal por meio da Sudene, criada em 1959.

(4) Ver a revista *Autogestão*, da Associação Nacional de Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária - Anteag.

(5) Foi o caso típico do Grupo Lundgren, de Pernambuco, e sua fábrica em Paulista, município próximo de Recife (Lopes, 1988). Por meio do "sistema" fábrica/vila operária e de um controle sobre a reprodução da força de trabalho, manteve-se por quase meio século como uma das principais fábricas têxteis do país.

O plano previa uma industrialização autônoma da região, desenvolvendo setores consolidados como o têxtil e outros com possibilidades regionais significativas —proximidade de matérias-primas e mercados—e que se constituíssem em alternativa ao desemprego, visto então como "estrutural". Consistia em investimentos em infra-estrutura, incentivos fiscais para implantação e modernização de fábricas e programas de capacitação de mão-de-obra.

No entanto, estas propostas tiveram vida curta. A mudança do regime político com o golpe militar de 1964 redirecionou as políticas de autonomia, realinhando o país na divisão internacional do trabalho e abrindo o mercado a investimentos internacionais, com o Estado bancando as condições gerais de produção e a política industrial pensada como complementaridade. Em termos regionais, a Sudene passou a selecionar projetos de modernização e implantação de novas fábricas, abandonando a proposta inicial de proteção aos setores existentes. Para nos limitarmos ao caso pernambucano, em que predominavam os setores têxtil e do vestuário, ali se instalaram grandes fábricas de grupos nacionais e multinacionais, como Santista, Hering e Braspérola. Os grupos locais, em sua maioria, não conseguiram acompanhar os novos padrões de competitividade e fecharam suas portas, venderam suas fábricas ou mudaram de ramo⁶.

Uma das condições impostas pela Sudene para financiar projetos vinculava-se à modernização tecnológica e condições de competitividade. As condições de investimentos para o capital eram extremamente satisfatórias, comportando poucos riscos, e em alguns casos os incentivos fiscais se constituíam praticamente no total do investimento. Essas fábricas passaram a produzir comprando matérias-primas e maquinarias do Sul e Sudeste, regiões para onde destinavam parte da produção, assim como para o mercado externo. A região metropolitana de Recife progressivamente deixou de concentrar o pólo têxtil e de confecções regional, agora com numerosas fabricas instaladas em praticamente todos os estados nordestinos, sobretudo o Ceará, que pouco a pouco assumiu a dianteira em termos de produção e unidades instaladas.

As grandes fábricas implantadas durante a década de 70 se caracterizavam pela modernidade tecnológica dentro dos padrões do período. A organização do trabalho inseria-se no paradigma taylorista-fordista. No final dos anos 80, mudanças começaram a ser introduzidas com a utilização de equipamentos de microeletrônica, estações CAD-CAM, controle *on line* de processos, equipamentos que permitiram alterar significativamente o processo de trabalho. É desse período também a adoção de inovações na gestão como experiências com CCQ, logo abandonadas, TQC, Kan-ban, *Just-in-time*, *House keeping* e 5S.

As crises econômicas que marcaram a década resultaram no fechamento de numerosas unidades industriais na região, redução da produção e reorganização industrial (que teria na década de 90 maior visibilidade). A crescente competitividade internacional e a abertura do mercado nacional implicaram perda de mercados externos e internos por parte das fábricas, e o aumento das importações abriu profunda crise no setor⁷.

(6) Sobre a industrialização pós-Sudene em Pernambuco, ver: Lima, 1996.

(7) Poderíamos dizer "mais uma". A história da indústria têxtil é marcada historicamente no Brasil por um estado de crise permanente na visão empresarial e por políticas protecionistas ao setor. Ver: Stein, 1978.

A Sudene, como órgão planejador do desenvolvimento regional, transformou-se em agência de fomento dos planos federais durante o regime militar. Posteriormente, com as mudanças na estrutura do Estado e a ausência de uma política industrial definida, os diversos estados da Federação estabeleceram políticas de incentivos para atração de novas indústrias. A maior ou menor agressividade dessas políticas tem determinado o montante de investimentos recebido⁸. Vale destacar, mais uma vez, o estado do Ceará, que, em certa medida, iniciou esse processo a partir do controle político do estado por grupo de empresários com propostas modernizantes, em contraposição à oligarquia dominante até então. O controle do aparelho do estado resultou no desenvolvimento de políticas de investimento a longo prazo, com mudanças significativas na estrutura produtiva cearense⁹. Nos anos 90, o Ceará aparece como modelo de dinamismo econômico na região e o estado que mais indústrias tem atraído. Incentivos fiscais, ausência de impostos, infra-estrutura, mão-de-obra abundante e barata somam-se à localização espacial estratégica frente aos mercados internacionais. Os demais estados passaram a tentar reverter o prejuízo mediante a atração de novas indústrias.

(8) Embora variável, o valor dos incentivos, para ficarmos nos estados da Paraíba, Rio Grande do Norte e Ceará, a isenção de ICMS varia de oito a vinte anos. Além da infra-estrutura, Paraíba e Rio Grande do Norte fornecem o terreno e facilidades para importação de máquinas.

(9) Sobre esse processo, ver: Sine/CE, 1996.

A organização da produção na indústria do vestuário

Podemos sintetizar em quatro linhas gerais as indústrias do setor do vestuário no Nordeste e suas estratégias na organização da produção: i) grandes fábricas instaladas desde os anos 70 em processo de reestruturação produtiva, com o abandono progressivo do paradigma taylorista-fordista na produção e a adoção da "flexibilização" mediante mudanças na organização do trabalho, como a implantação de ilhas de produção e políticas participativas, enxugamento de pessoal e terceirização de parte da produção; ii) indústrias regionais que terceirizaram toda a produção mediante retorno ao *putting out system*: transferência das máquinas para costureiras domiciliares; iii) fábricas novas com patamar tecnológico de última geração; iv) cooperativas de produção de grupos asiáticos e nacionais.

Esses quatro modelos típicos vão se misturando progressivamente por meio de experiências desenvolvidas pelas indústrias. Assim, podemos incluir no item *i* uma grande indústria situada na Paraíba, com matriz em São Paulo, que, em processo de reestruturação, especializou sua produção em calças sociais e paletós, adotando ilhas de produção, kan-ban, políticas participativas, *House keeping* etc., ao mesmo tempo que terceirizou sua produção em confecções formadas por funcionários ou ex-funcionários; uma grande fábrica têxtil de grupo multinacional, também na Paraíba, que após experimentar a subcontratação de fábricas menores passou a contar com cooperativas recém-instaladas no município de Rio Tinto. No item *ii* podemos incluir uma unidade fabril de confecções de Fortaleza que demitiu quatrocentas costureiras e financiou máquinas para que elas produzissem

para a fábrica em suas casas, com supervisores da empresa que faziam a consultoria técnica e o controle de qualidade. No item *iii*, o modelo é de uma indústria de capital mineiro. Em crise no início da década, a fábrica em São Gonçalo do Amarante, na Grande Natal, foi totalmente modernizada, sendo considerada uma das unidades mais modernas da América Latina. Constrói, atualmente, mais duas unidades em Campina Grande (PB) e experimenta a terceirização em cooperativas. Por fim, o item *iv* refere-se a indústrias que passaram a terceirizar com cooperativas ou já se instalaram organizando as cooperativas. É o caso de um grupo taiwanês instalado no Ceará, de uma confecção catarinense no Rio Grande do Norte e de uma fábrica têxtil e de confecções de um grande conglomerado empresarial nacional instalada no município de Paulista, em Pernambuco. A seguir nos concentraremos na análise deste último modelo de produção.

Um modelo de terceirização: as cooperativas de produção e/ou trabalho

O Maciço do Baturité (CE): as cooperativas de empresa¹⁰

A política industrial desenvolvida pelo estado do Ceará a partir dos anos 80 tem privilegiado a instalação de fábricas no interior do estado, fornecendo para isso a infra-estrutura necessária, incentivos fiscais etc. No momento existem quatro áreas com projetos industriais de impacto, uma das quais o pólo confeccionista do Maciço de Baturité¹¹. No âmbito dos investimentos do pólo merece destaque uma empresa de um grupo de investidores de Taiwan que chamaremos de "K". A empresa confecciona jeans para o mercado interno e para exportação e se caracteriza como uma típica "maquiadora", importando a matéria-prima, montando as peças no país onde se encontra instalada e produzindo para o mercado externo e interno.

A empresa foi instalada em Acarape, município de aproximadamente 10.000 habitantes, a 70 km de Fortaleza, onde mantém a organização administrativa e operacional da fábrica, ocupando engenheiros, técnicos e supervisores. A produção é toda terceirizada por meio de vinte cooperativas de costureiras distribuídas em treze municípios da região que ocupam cerca de 1.600 pessoas.

O caráter de "maquiadora" dessa empresa pode ser verificado no processo produtivo, totalmente externalizado e voltado à montagem de peças, que são igualmente exportadas. Não cria vínculos com a economia local, não transfere tecnologia, utiliza trabalho intensivo e beneficia-se de tarifas especiais do governo do estado e principalmente de mão-de-obra barata. Nesse sentido, pode ser comparada às "maquiadoras" do vestuário situadas na fronteira entre México e Estados Unidos, com capital de origem

(10) Os dados referentes às cooperativas cearenses e à fábrica local foram extraídos da pesquisa realizada por Moreira (1996, 1997).

(11) No setor de calçados, a cooperativa tem sido modelo adotado por indústrias sulistas que estão se transferindo para o Ceará. Municípios como Canindé e Itapagé estão com unidades implantadas. Embora semelhantes em sua estruturação, diferem com relação ao processo de trabalho. Vamos nos limitar aqui às cooperativas de confecção.

variada e voltadas basicamente à exportação¹². A diferença, no caso cearense, é que parte da produção é consumida internamente no país.

O Banco do Nordeste financiou o projeto das cooperativas, juntamente com as prefeituras, que doaram os terrenos, e o governo do estado, por meio da Secretaria do Trabalho, com apoio do governo federal via FAT e Proger, que cede ou financia a construção dos prédios. O Senai treina os operários e a fábrica garante aval aos empréstimos para a compra de maquinaria. As máquinas foram compradas de um fornecedor que integra o grupo ao qual pertence a fábrica K.

A justificativa utilizada na formação das cooperativas foi o benefício de uma população sem acesso a empregos numa área extremamente pobre. Para a fábrica, o ganho fica no custo baixo da mão-de-obra, uma vez que desaparecem os gastos sociais com a força de trabalho. Os operários — a maioria do sexo feminino — não são empregados da empresa. Em tese, são cooperativados. Seu ganho é por produção e, não possuindo vínculos empregatícios, não recolhem encargos. O vice-presidente do grupo fez uma declaração que sintetiza os investimentos na região e as vantagens dessa forma de terceirização: "Pagando um salário até dez vezes menor do que de Taiwan, nós podemos ter acesso ao promissor mercado da América Latina, produzindo com a mesma qualidade" (*Folha de S. Paulo*, 31/12/95).

Na implantação das cooperativas, uma vez que a mão-de-obra disponível era de origem rural, sem experiência fabril, foi montado um centro de treinamento, a Fundação Centro Tecnológico de Formação de Confeccionistas, com recursos da fábrica (que doou o equipamento para o treinamento), do estado e do município. O treinamento abrangeu trabalhadores dos diversos municípios onde as cooperativas foram implantadas e as prefeituras forneceram transporte para o seu deslocamento. Até junho de 1996, cerca de 1.400 trabalhadores tinham sido treinados.

As treze cooperativas em funcionamento dividem-se em três unidades de produção, empregando em média 35 trabalhadores e operando em prédios diferentes. Todas as unidades são supervisionadas por empregados da empresa. O controle de qualidade e o gerenciamento da produção também são executados diretamente pela empresa.

Nos contratos firmados entre a empresa e as cooperativas, a primeira se compromete a transferir e gerenciar a tecnologia empregada, controlar a qualidade, comprar toda a produção e avaliar empréstimos bancários para a compra de equipamentos pelas cooperativas. Em contrapartida, as cooperativas se comprometem a vender toda a sua produção — seguindo determinadas especificações técnicas — para a empresa durante o período de vigência do contrato, que é de oito anos (o prazo de financiamento do Banco do Nordeste).

Os estatutos e regimentos internos das cooperativas são "sugeridos" pela empresa, com regras sobre a gestão da força de trabalho: admissão, demissão, disciplina, formas de remuneração e férias. Foi solicitada assessoria da Organização de Cooperativas do Estado do Ceará na montagem jurídica das cooperativas e no fornecimento de cursos sobre cooperativismo.

(12) Sobre as "maquiadoras" do vestuário no México, veja-se Carrillo, 1994.

Os salários se compõem de uma parte fixa, em torno de R\$ 40 a 50 (em 1996), e outra variável, proporcional à produção. Em condições normais, a remuneração total de um trabalhador gira em torno de R\$ 180. A jornada de trabalho oficial é de oito horas, mas pode se estender em função de encomendas e prazos de entrega. Os trabalhadores têm que atender à demanda. Prevêem-se uma hora de almoço e intervalos de dez minutos de manhã e à tarde. O horário básico é das 7 às 17 horas, com variações entre as unidades. Conforme as necessidades da produção, o horário de saída é estendido e há trabalho aos sábados.

Como não são regidos pela legislação trabalhista, os trabalhadores das cooperativas são membros e não empregados, com o que estão privados dos direitos trabalhistas. Em caso de faltas, deve-se compensar a produção dos ausentes. Nas cooperativas do Baturité uma falta implica a perda do dia mais multa de 20%; com duas faltas, a multa sobe para 30% e na terceira o cooperado fica sujeito a exclusão.

Os estatutos das cooperativas prevêm a participação dos trabalhadores nas decisões que afetam a produção, tais como desconto de faltas, licenças etc. Estipulam também a formação de um fundo de reserva para o pagamento das máquinas (fornecidas pela empresa) e para retirada de 13º salário. Solicitações para que a empresa pagasse o INSS foram recusadas.

Originalmente programada para exportação, a produção de jeans da fábrica K foi redirecionada para o mercado interno com o Plano Real. Mudanças no plano reorientaram novamente a produção para o exterior, criando a primeira crise dessas cooperativas, que tiveram, em 1995, algumas unidades fechadas. Outras unidades foram abertas no estado do Maranhão, que ofereceu grandes vantagens à empresa.

O vale do Trairi: programas sociais e de geração de renda

Com modelo derivado das cooperativas cearenses, mas com peculiaridades próprias, a cooperativa de produção da associação comunitária potiguar teve sua origem diferenciada, assim como seu gerenciamento. A Associação foi criada em 1989 na cidade de Santa Cruz, vale do Trairi, no semi-árido norte-riograndense, a 110 km de Natal, vinculada a um grupo político do estado, com objetivos assistenciais, segundo seus criadores. A partir de 1996, estabeleceu parcerias com órgãos federais e estaduais e entidades privadas num projeto chamado "Cidadão do amanhã", visando atender crianças da cidade por meio da implementação de atividades culturais e esportivas complementares à escola e do fornecimento de uma cesta de alimentos mensal para aquelas famílias cujos filhos tivessem comparecimento superior a 80% das atividades.

Diferentemente do caso cearense, foram feitas parcerias com mais de uma indústria, sendo que cada unidade de produção trabalha com exclusividade para uma indústria. No momento, a Associação mantém duas

parcerias: uma com o grupo "S", para produção de malharia, e outra com o grupo "H", para produção de jeans, ambas com fábricas na Grande Natal. Mantém duas unidades em funcionamento com a fábrica S: uma para produção de camisetas, outra para camisas de tecidos planos. Uma terceira unidade deverá entrar em produção brevemente, produzindo malhas infanto-juvenis para uma marca de fantasia da fábrica S. Cerca de trezentas pessoas trabalham nas atuais unidades de produção e até o final do ano deverão ser mil, com o início do funcionamento da unidade infanto-juvenil.

Todavia, as cooperativas são unidades da Associação, cujo objetivo declarado é financiar o projeto de intervenção social, tornando-o independente de verbas estatais. Com isso, o excedente gerado não está voltado para os cooperados e sim para a Associação.

As unidades funcionam em dois turnos, com horários considerados mais adequados aos cooperados: o primeiro, das 6 às 10 horas, com intervalo de quatro horas, retorno às 14 e saída às 18 horas; o segundo, das 10 às 14 e das 18 às 22 horas. As justificativas para a adoção desses turnos referem-se à predominância de mulheres entre os trabalhadores — assim podem preparar o almoço da família e resolver questões domésticas — e à possibilidade de que os cooperados resolvam problemas cotidianos sem interferência nos horários de trabalho. Esse horário mais flexível, por outro lado, exime as unidades de manter espaços para refeições ou mesmo de provê-las aos trabalhadores.

O processo de trabalho na unidade produtora de camisetas é organizado em dez ilhas de produção com seis trabalhadores(as) cada, onde são realizadas tarefas de acabamento, uma vez que a camiseta vem cortada da fábrica. As tarefas limitam-se a costurar ombros, bainhas, mangas, fraldas, limpeza e controle de qualidade. Uma costureira realiza em média 1.500 operações diárias, estando previstas 3000 quando a unidade estiver funcionando em sua capacidade total. Em todas as ilhas existem tabelas onde é anotada a produção do grupo, que é comparada com a das demais ilhas. Um quadro afixado na parede estabelece as metas diárias de produção. Cada turno possui um supervisor responsável pela produtividade das ilhas. Monitores da fábrica acompanham o trabalho e dão suporte técnico às costureiras (um a dois por turno). As costureiras são polivalentes em três operações em média.

Nas demais unidades — camisas planas e jeans — a organização do trabalho se dá por meio da linha de montagem tradicional. Como o espaço é reduzido, os(as) próprios(as) trabalhadores(as) se encarregam de distribuir a produção para o(a) próximo(a). Também nessas unidades um supervisor e monitores fiscalizam a produção e um mecânico garante a manutenção. Nessas unidades a polivalência é reduzida: na unidade de produção de jeans, de 33 trabalhadores(as)/turno apenas três eram considerados(as) polivalentes.

Por problemas atribuídos a questões políticas, a prefeitura é contra o projeto¹³. Assim, este conta com o apoio da Secretaria de Ação Social do governo do estado, do FAT e Proger, Federação das Indústrias do Rio

(13) Os patronos da Associação são do PSDB, vinculados à família Alves, tradicional rival política da família Maia, com a qual reveza o poder político do estado há décadas. O prefeito é do PFL e ligado ao outro grupo. As alianças nacionais não funcionam em nível local. O prefeito denuncia o assalariamento disfarçado das cooperativas, o que é visto pelos gerentes do projeto como má-vontade política.

Grande do Norte, Sesi e Senai. Essas parcerias garantem os equipamentos e os prédios — sete ao todo, sendo que quatro em comodato com órgãos estaduais como Cibrazem e Cida (estadual). Outras unidades estão sendo previstas para municípios vizinhos.

As indústrias determinam o tipo de instalação física necessária, o *layout*, a maquinaria, a organização do trabalho dentro das unidades. A Associação faz o projeto — orçamento, determinação do número de empregados etc. — e o encaminha aos órgãos governamentais. Com o recurso liberado, adequa instalações ou constrói os prédios necessários. Os parceiros assinam contrato de compra e fornecimento de matérias-primas por tempo determinado. Como essas parcerias são recentes, os contratos diferem.

A organização da Associação é empresarial, com gerentes de produção, executivos, profissionais de recursos humanos. A fábrica S mantém no projeto funcionários responsáveis pelo controle de qualidade e instrutores para treinamento de trabalhadores. Esse treinamento segue o modelo cearense. Uma unidade de treinamento foi montada em convênio com o Sine-Senai, que envia monitores, possuindo maquinaria própria e fornecida pela S. O treinamento é feito em trinta a sessenta dias.

A Associação recruta os trabalhadores mais qualificados fora da cidade. Para isso mantém uma espécie de "casa de passagem", onde se alojam líderes de produção e mecânicos até se instalarem na cidade. O pessoal de gerência reside em sua maioria em Natal. Ao contrário do que ocorre no Ceará, onde há vinte cooperativas organizadas pela fábrica K, a Associação gerencia suas próprias cooperativas em parceria com as fábricas, oferecendo serviços a outros potenciais parceiros.

Atualmente, mais duas cooperativas de confecção estão sendo implantadas no estado, nos municípios de Macaíba e Ceará-Mirim, próximos a Natal. Diferentemente da Associação, as cooperativas em implantação vão atender fábricas que estão se instalando, no âmbito da política da Secretaria de Indústria e Comércio. Contam com a assessoria da Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Norte - Ocern. A Associação, por ser comunitária, não pertence à Ocern e não é reconhecida como cooperativa.

O médio Capibaribe no agreste pernambucano: modelo cearense adaptado

Em Pernambuco foram criadas, em 1995, duas cooperativas nos municípios de Machados e Orobó, a cerca de 100 km de Recife, para trabalhar como faccionistas para a fábrica "FV". O modelo adotado foi semelhante ao cearense, cabendo à empresa, junto com órgãos estaduais, Sebrae e Senai, treinar os trabalhadores e fornecer as máquinas e o treinamento e à prefeitura, ceder os galpões. O gerenciamento, em tese, é da diretoria das cooperativas — composta por presidente, vice e conselho

fiscal —, supervisionada pela empresa. As cooperativas contam com 102 costureiras cada, trabalhando em dois turnos. Os turnos são de seis horas — das 6 às 12 e das 12 às 18 horas — e o ganho mensal, por produtividade, varia de R\$ 130,00 a 160,00. A produção terceirizada é de camisetas brancas, tal como a existente em Santa Cruz (RN). A empresa fornece a camiseta cortada e o acabamento é feito nas cooperativas.

As cooperativas estão instaladas em dois galpões, com cinco grupos de nove máquinas e dez trabalhadoras, sendo que além das costureiras há uma pessoa para limpeza, duas líderes de sala (a presidente e a vice) e dois mecânicos. A média de escolaridade é primeiro grau. Segundo depoimento de uma "líder", as costureiras com nível superior causam problemas, raramente se adaptando ao ritmo do trabalho. O salário médio de um professor nesses municípios fica em torno de R\$ 40,00 e a prefeitura é praticamente a única empregadora, o que dá uma idéia da procura por trabalho nas cooperativas.

O fundo de reserva é utilizado no 13º salário. Deveria se destinar a pagar as máquinas, mas, segundo depoimentos, é insuficiente até para as despesas do cotidiano. Frequentemente é a prefeitura que arca com essa dívida.

A criação das cooperativas se deu num momento de reestruturação da FV no município de Paulista, na região metropolitana de Recife, em dificuldades tanto na parte têxtil como na de confecção, dada a crise do setor. A redução de pessoal tem sido violenta. A fábrica chegou a empregar quase 8.000 trabalhadores (segundo o cadastro industrial de 1995), número que hoje está em torno de 2.500, com perspectiva de se reduzir mais ainda. Atualmente estão sendo treinados trabalhadores de mais três municípios do médio Capibaribe que deverão abrir cooperativas.

Ao contrário dos outros estados aqui estudados, Pernambuco pouco tem atraído indústrias têxteis ou de confecção. Segundo um diretor do Sindicato das Costureiras e Alfaiates de Pernambuco, o motivo seria o piso salarial da categoria. Enquanto o piso negociado na FV estaria em torno de R\$ 249,00, em João Pessoa e Natal esse valor não passaria de R\$ 130,00. Somam-se a isso os incentivos fiscais diferenciados, o que tem deixado Pernambuco de fora nos investimentos do setor.

Paraíba: cooperativas como política de industrialização

Na Paraíba, as cooperativas — nesse novo formato — são mais recentes, funcionando ainda em caráter experimental (iniciaram suas atividades neste ano): uma no setor de confecção no município de Rio Tinto para uma fábrica do grupo "BB" (90 trabalhadores), uma no setor de calçados no município de Itabaiana (110 trabalhadores) e outra, em organização, vinculada a uma grande indústria nacional de calçados (com 800 trabalhadores previstos) em Santa Rita. Mais dez estão sendo organiza-

das no setor de confecções e calçados nos municípios de João Pessoa, Mamanguape, Itabaiana, Guarabira e Pirpirituba. Vinculadas a empresas instaladas ou em instalação, seus futuros "associados" encontram-se em treinamentos promovidos pela Organização das Cooperativas do Estado da Paraíba e governo estadual, por meio da Secretaria do Trabalho e Ação Social, Sine e Federação das Indústrias, por meio do Senai. Ao lado de cooperativas vinculadas diretamente a empresas, encontra-se em organização igualmente uma cooperativa de ex-trabalhadores de uma grande empresa de calçados que fechou suas portas em Campina Grande, atraída pelos incentivos oferecidos pelo governo cearense. No geral, as cooperativas paraibanas estão se instalando em municípios onde funcionam ou funcionaram empresas têxteis e de confecção, o que é fator de redução do tempo despendido em treinamento, e sua implementação está ligada a contratos de parceria previamente formados por meio do governo estadual. Tanto é assim que as cooperativas são chamadas pelo nome da empresa "parceira".

Trabalho cooperativo, costureiras e "técnicos em confecção"

Uma questão recorrente que aparece nas situações estudadas está vinculada à natureza do trabalho em cooperativa e à sua percepção pelos trabalhadores. O caráter de trabalhador associado em cooperativas criadas por empresas coloca sua identificação imediata com estas, uma vez que estão presentes seus supervisores, os quais determinam formas de trabalho, processos de gestão e disciplinares. Isto justifica a reivindicação das cooperadas cearenses de que a empresa pagasse o INSS.

Na cooperativa norte-riograndense, segundo o gerente de produção, os trabalhadores vinculam a cooperativa aos políticos locais ou não entendem o caráter de "associado" presente na relação de trabalho. Isto tem se constituído num problema em termos de inadaptabilidade dos trabalhadores, que se recusam a seguir as condições estabelecidas, segundo as quais inexistem salários ou quaisquer direitos. Haveria uma necessidade de mudança de "hábitos culturais", mesmo se tratando de pequenas cidades sertanejas onde salário mínimo, registro em carteira e outras obrigações trabalhistas raramente são observadas. Entretanto, seria fundamental inculcar nesse trabalhador, ainda segundo nosso depoente, as noções de produtividade e competitividade, assim como sua situação de trabalhador "associado".

Os trabalhadores, mesmo estando cientes de que ao se "associarem" não terão direitos trabalhistas, aceitam a situação em virtude da falta de alternativas. Conformam-se em face do não-acesso aos direitos, alegando que conheciam as regras do jogo. Um exemplo de que o caráter cooperativado é pouco compreendido pelos trabalhadores são as constantes reuniões nas cooperativas cearenses, em que os representantes da fábrica

insistem em distinguir as cooperativas da empresa, ressaltando que os trabalhadores(as) estão pagando as máquinas de costura e que portanto o negócio pertence a eles, associados.

É interessante observar que o treinamento dado aos trabalhadores associados prevê noções de cooperativismo. No caso cearense, o treinamento é de 240 horas/aula, das quais 16 horas versam sobre cooperativismo. No projeto paraibano de treinamento, estão previstas 40 horas para discutir a doutrina cooperativista, legislação e contabilidade, pretendendo-se que os trabalhadores saiam em condições de gerir os empreendimentos. Dirige-se a uma população cujo patamar de rendimentos previsto está em torno de 1,5 a 2 salários mínimos, com poucas exigências de escolaridade. A experiência no Ceará aponta para a pouca eficácia desses cursos, uma vez que os trabalhadores raramente entendem tal situação como um benefício ou mesmo se consideram co-proprietários. É importante observar que normalmente os dados referentes às cooperativas, assim como sua organização contábil, são produzidos pelas empresas, sendo que dificilmente as presidentes têm como fornecê-los. Em algumas situações, as informações foram fornecidas diretamente por funcionários das empresas.

Outro problema atribuído a hábitos culturais refere-se à divisão sexual do trabalho. Logo que as cooperativas começaram a funcionar, a imprensa destacou a presença significativa de homens na costura nas empresas cearenses (*Folha de S. Paulo*, 31/12/95), o que estaria mudando hábitos da região, em função da atração exercida pelo emprego nas cooperativas.

Na cooperativa do Rio Grande do Norte, uma turma de aproximadamente 35 trabalhadores está sendo treinada na unidade produtora de jeans, onde um turno é exclusivamente masculino. A experiência é justificada pela maior resistência dos homens no trabalho, menores faltas por questões físicas ou de ordem familiar, mesmo sua produtividade sendo considerada menor, o que é atribuído à ausência da "natural" habilidade feminina no trabalho de costura¹⁴. Contudo, dadas as perspectivas de maior produção da cooperativa e a necessidade de expedientes de trabalho mais longos, experimenta-se compensar essa menor produtividade com a maior resistência física.

Outra justificativa também está vinculada à família: como a cooperativa está causando forte impacto em termos de emprego na cidade (previsão de mil empregos até o final do ano em uma cidade de 30.000 habitantes), alega-se que o fato de a mulher trabalhar fora e de o homem estar desempregado ou subempregado em casa pode desequilibrar os papéis sociais tradicionais do homem, como provedor do sustento do grupo, e da mulher, como organizadora da casa, do cuidado dos filhos etc. Dado o restrito mercado de trabalho local, dificilmente marido e mulher dispõem de emprego fixo. O emprego masculino, em tese, estabilizaria o núcleo familiar.

Como forma de quebrar resistências "culturais" na busca, pelo homem, de um emprego como "costureiro", atividade considerada feminina por excelência e estigmatizada quando ocupada por homens, a cooperativa utiliza o subterfúgio de contratar "técnicos em confecção". Essa mudança terminológica, segundo a direção da cooperativa, teria o efeito de neutrali-

(14) Abreu e Sorj (1995) discutem o pretenso "dom feminino" para a costura, em contraposição à habilitação profissional do alfaiate, "profissão" masculina.

zar os elementos estigmatizantes da função e aumentar a procura, pelos trabalhadores, destes postos de trabalho. Como a experiência é recente, não se pode concluir sobre mudanças de hábitos. Todavia, a situação concreta de desemprego tem aumentado a procura por parte de homens para trabalhar como "técnicos".

Nas cooperativas dos demais estados as mulheres são maioria, não havendo as "preocupações sociais" do projeto norte-riograndense. Uma funcionária da empresa, "supervisora" numa cooperativa, afirmou que a empresa já tinha tentado essa substituição na fábrica, mas com grande perda de produtividade, daí o desinteresse em experimentar a alternativa nas cooperativas.

Relações de trabalho e conflito

Nas cooperativas cearenses têm ocorrido algumas manifestações de resistência das trabalhadoras. Moreira (1996) recolheu depoimentos de trabalhadoras descontentes com normas estabelecidas pela empresa, principalmente quanto à frequência no trabalho. Tanto na cooperativa cearense como na potiguar, por exemplo, a ida ao médico é descontada mesmo com apresentação de atestado. A diferença é que, em tese, nas cooperativas cearenses pode haver discussão sobre o desconto, o que tem levado as trabalhadoras cooperadas a solução de rateio de um percentual a mais quando trabalharem pelas ausentes. O conflito, nesse caso, ocorre porque os direitos comuns à falta por motivos justificados não são respeitados, desviando a discussão, entre as trabalhadoras, para a divisão do valor monetário das faltas entre as que ficaram trabalhando, o que se constitui mais em elemento desagregador do que de solidariedade, com implicações na formação de uma identidade social enquanto grupo profissional. Os valores individuais se contrapõem aos coletivos, que em tese vigorariam no trabalho cooperativo.

Registrou-se ainda paralisação do trabalho em uma unidade logo no início de suas atividades, em 1994, após a mudança do cálculo por peça realizado pela empresa, que baixava o preço pago as costureiras. Após solicitarem a presença de alguém que esclarecesse as dúvidas, e como esse alguém demorasse, houve a paralisação da produção. A empresa trouxe a nova tabela explicativa e a produção foi retomada.

No geral, na situação cearense, o descontentamento não tem significado abandono da cooperativa. Situações de insegurança causadas pela diminuição da produção por parte da empresa levaram algumas cooperadas a buscar empregos em outras fábricas, havendo casos de tentativas de retorno frustradas. O movimento de retorno foi atribuído a uma inadaptação às normas disciplinares das fábricas e ao grande autoritarismo dos supervisores. Nas cooperativas, apesar da pressão para aumentar a produtividade, os supervisores funcionam como "facilitadores" do processo, e o caráter

cooperativado funciona como elemento de persuasão. Isto aparece tanto no caso cearense estudado por Moreira (1996) como no potiguar e no pernambucano.

A reação sindical às cooperativas tem sido de cautela. Há algumas denúncias sobre trabalho assalariado disfarçado e considerações gerais sobre exploração do trabalho. Os sindicatos admitem, porém, que não há alternativas de trabalho à vista, o que dificulta a condenação desse sistema. O sindicato dos têxteis de Paulista (PE) assiste à redução anual da sua base, formada por duas grandes empresas do setor têxtil e de confecção: a FV e a BB. O número de afiliados do sindicato reduziu-se a um terço: de 2.134 em dezembro de 1994 para 688 em junho de 1997. O sindicato das costureiras e alfaiates de Pernambuco, que divide com o sindicato de Paulista trabalhadores das mesmas fábricas, articula a fundação de uma cooperativa em Paulista, pois uma das empresas já anunciou a desativação de uma linha de montagem, com o que deverão ser extintos 1.200 postos de trabalho. Todavia, encontra dificuldades, uma vez que tem que convencer os trabalhadores a se associarem para então solicitar financiamento de máquinas. Como esse financiamento é de oito anos e a empresa não se dispôs a avalizar o empréstimo, a proposta anda lentamente. Em entrevista, um dos diretores do sindicato avaliou positivamente a experiência das cooperativas, afirmando que, pelo menos nas pernambucanas, não sofrem ingerências da fábrica. Contudo, ao explicitar as dificuldades do sindicato em articular cooperativas, lembrou que as que estão atualmente em implantação sofrem grande ingerência das fábricas parceiras em sua organização, o que as distancia das propostas de autonomia dos trabalhadores previstas pelo cooperativismo.

Outros sindicatos do vestuário pouco se manifestam. Dada a fragmentação do setor, limitam-se a negociar com fábricas e prestar serviços assistenciais. A organização das cooperativas em pequenas cidades é praticamente ignorada por sindicatos que possuem abrangência em todo o estado, mas situam-se na capital, com raras representações em outras cidades. A direção do sindicato pernambucano nem conhece as cooperativas em funcionamento há dois anos no estado.

Cooperativas para quem?

As novas cooperativas surgidas a partir de 1994 no Nordeste atendem à busca por rebaixamento de custos do trabalho por parte das empresas. Estas induzem a organização dessas cooperativas, que passam a funcionar como subcontratadas. Os modelos apresentados, apesar de algumas distinções em termos de composição e organização, apresentam mais semelhanças que diferenças.

Num primeiro modelo, as cooperativas funcionam exclusivamente para atender a uma empresa, e em outro atende a diversas empresas,

oferecendo serviços no mercado. No primeiro, destacam-se o caso cearense e o pernambucano, em que a ingerência da empresa sobre a organização das cooperativas é muito grande, embora haja instrumentos próprios de atividades associativas, mesmo que de fachada. Fazem-se reuniões em que os trabalhadores cooperados discutem — mesmo que sejam as imposições da empresa. No segundo modelo, o norte-riograndense, essa discussão nem se coloca. O modelo de funcionamento da cooperativa é empresarial e os associados não possuem nenhum nível de participação.

O fato de as cooperativas situarem-se majoritariamente em pequenas cidades sertanejas coloca algumas questões. As cooperativas inserem no mercado de trabalho "fabril" uma população sem nenhuma tradição operária ou associativa. De origem rural ou mesmo urbana, mas de localidades sem atividades econômicas significativas, essa mão-de-obra passa a ter acesso a um "salário" monetário antes inexistente, com o qual obtêm inicialmente uma melhoria em suas condições concretas de vida, o que se manifesta no aumento do consumo nestas localidades e de arrecadação de ICMS para as prefeituras. Mesmo que essa inserção seja feita de forma subordinada, por meio da exploração do trabalho, manifesta em sua intensificação e na redução do preço pago, surge como uma opção em localidades onde não existem outras alternativas de trabalho. Não é por acaso que as prefeituras estão disputando essas cooperativas. Num município cearense, por exemplo, o aumento do consumo de bicicletas é apresentado como evidência da melhoria do nível de vida da população.

Utiliza-se uma força de trabalho desqualificada, abundante, de fácil substituição, com pouca experiência urbana, de caráter dócil e moldável às necessidades da produção. A organização do processo de trabalho, necessitando de maior adesão do trabalhador aos objetivos da produção, atenua seu caráter autoritário presente no ambiente fabril, embora o autoritarismo se manifeste em relações de trabalho rígidas, mas pulverizando responsabilidades entre os cooperados. Soma-se a isto a adoção, adaptada, de técnicas participativas, em que a cooperativa aparece como *locus* privilegiado. Tem-se da linha de montagem tradicional às ilhas de produção, junto a uma tecnologia elementar. A forma cooperativada apresenta-se como um modelo de terceirização extremamente satisfatório para a empresa, que mantém o controle sobre a produção sem o ônus da utilização de mão-de-obra própria e intensiva.

Temos a soma de elementos simples em sua concepção: galpões (normalmente cedidos pelo estado ou construídos pela prefeitura) com uma média de 35 a 60 trabalhadores por turno; centros de treinamento mantidos com o auxílio do estado por meio de suas secretarias do trabalho e das federações das indústrias por meio do Senai; maquinaria cedida pelas fábricas ou financiadas pelo Banco do Nordeste; mão-de-obra abundante e barata. A fábrica fica apenas com a concepção, supervisão e envio da matéria-prima.

Ao mesmo tempo que são criadas cooperativas, há enxugamento de postos de trabalho nas indústrias das grandes cidades regionais. Não é por

REFERÊNCIAS

Abreu, Alice R. de P. e Sorj, Bila. "Subcontratação e relações de gênero na indústria de confecção". In: Abreu, A. R. de P. e Pessanha, E. G. F. (orgs.). *O trabalhador carioca: estudos sobre trabalhadores urbanos no estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: JC Editora, 1995.

Camargo, José M. (org). *Flexibilidade no mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

Carrilo, Jorge. "The apparel maquiladora industry at the Mexican border". In: Bonacich, E. e outros. *Global production. The apparel industry in the pacific rim*. Philadelphia: Temple University Press, 1994.

Dal Bosco, Silvana. "Algo de novo no sertão". *Veja*. São Paulo, 21/08/1996, pp. 50-55.

Lopes, José S. L. *A tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés*. São Paulo/Brasília: Marco Zero/Editora UNB-CNPq, 1988.

Lima, Jacob C. *Trabalho, mercado e formação de classe: um estudo sobre operários fabris em Pernambuco*. João Pessoa: Editora Universitária, 1996.

Moreira, Maria V. C. *Globalization and the incorporation of women's labor: The case of garment cooperatives in Northeast Brazil*. Knoxville: University of Tennessee, tese de doutorado, maio de 1996.

Cooperativismo e desenvolvimento: o caso das cooperativas de confecções do Maciço de Baturité. Comunicação apresentada no Seminário "Transformações no mercado de trabalho: reestruturação produtiva versus política econômica", João Pessoa, 15-16 de maio de 1997.

Lida — Revista do Ministério do Trabalho. "Os sócios do suor", maio-jun./1997.

Raymond, Louis. *Cooperativas de mano de obra, en regresión o expansión?* Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1986 (col. Informes OIT).

Sine/CE. *Reestruturação produtiva na indústria cearense: novos paradigmas de produção e de consumo da força de trabalho*. Fortaleza, relatório de pesquisa, 1996.

Stein, Stanley. *Origens e evolução da indústria têxtil no Brasil, 1850/1950*. Rio de Janeiro: Campus, 1978.

acaso que as cooperativas ainda não se firmaram nas capitais. As unidades planejadas para essas cidades normalmente são organizadas por meio de sindicatos e/ou entidades de trabalhadores, têm processo de implementação demorado e são pouco atrativas para as empresas.

Mesmo quando os trabalhadores possuem noções de cooperativismo, este é apenas de fachada. As idéias de autonomia não existem, uma vez que o controle do trabalho é apenas formalmente dos cooperativados, sendo na prática uma seção da empresa. As próprias organizações de cooperativas estaduais destacam a importância da visão empresarial na concepção de cooperativismo, contribuindo junto aos órgãos estatais na implantação de um modelo que de cooperativa demonstra possuir muito pouco.

A cooperativa funciona, efetivamente, como modelo de terceirização e flexibilização do trabalho, transferindo para os próprios trabalhadores a execução e as responsabilidades inerentes ao processo produtivo. Reforça o caráter de "maquiadora" das novas indústrias em instalação — independentemente da origem de seu capital —, indústrias voláteis em busca do ganho rápido oferecido pela renúncia fiscal dos estados. Voláteis porque fecham suas portas e se transferem frente a uma proposta mais tentadora. Uma indústria sulista há menos de dois anos instalada na Paraíba já se transferiu para o Ceará, atraída pelas vantagens oferecidas por este estado. Raramente estas indústrias criam vínculos com a região, e exportam seus produtos para mercados mais atraentes.

A empresa K, do Ceará, está sendo investigada pela Procuradoria do estado acerca de denúncias de trabalho assalariado disfarçado. Contudo, sabe-se que dificilmente será instada a mudar a forma como terceiriza sua produção. Afinal, não está sozinha no negócio. Por trás, governos federal, estadual e municipal, embalados no clima da modernização, têm dado aval para uma forma de organização da produção considerada uma saída em tempos de globalização¹⁵.

A melhoria imediata que a criação de novos empregos provoca em pequenas cidades marcadas pela falta de perspectiva além da emigração para grandes centros do país escamoteia uma situação de desregulamentação das relações de trabalho e de sua precarização.

Parafraseando uma notícia de jornal — "Negócio da China chega ao sertão do Nordeste" (*Folha de S. Paulo*, 31/12/95) —, um sindicalista cearense declarou que "o sistema de cooperativa é um verdadeiro negócio da China para os empresários, onde para um trabalhador ganhar R\$ 70,00 precisaria trabalhar doze horas por dia" (*Folha de S. Paulo*, 25/12/96). À declaração retrucou um secretário de estado da seguinte forma: "O pior salário é aquele que não existe".

Em certa medida, é a mesma coisa que dizem alguns sindicatos vendo desaparecer suas bases. Para o trabalhador, a novidade está, mais uma vez, na precarização do trabalho como condição de manutenção de um emprego, ou melhor dizendo, de uma ocupação remunerada, uma vez que o emprego deixou de existir.

(15) Há um projeto na Câmara dos Deputados para revogar o art. 442 da CLT — que se refere à inexistência de vínculo empregatício entre cooperativa e associado e entre o associado e os compradores dos serviços das cooperativas —, considerado uma norma responsável pela distorção do uso do trabalho nas cooperativas. Embora aprovado nas Comissões de Justiça e de Trabalho da Câmara, o deputado presidente da Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB entrou com recurso alegando que o parágrafo único do art. 442 deixa claro o que é uma cooperativa, não dando margem a dúvidas jurídicas. A saída para as falsas cooperativas seria maior fiscalização do Ministério do Trabalho (*Lida*, 1997, p. 16).

Recebido para publicação em 29 de setembro de 1997.

Jacob Carlos Lima é professor do Departamento de Ciências Sociais da CCHLA-UFPB.

Novos Estudos
CEBRAP

N.º 49, novembro 1997
pp. 141-158
