



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ISABELE BANDEIRA DE MORAES D'ANGELO

**O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO
DO EMPREGADO VERSUS GESTÃO PARTICIPATIVA:
Refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito
Individual do Trabalho**

Recife
2010

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ISABELE BANDEIRA DE MORAES D'ANGELO

**O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO
DO EMPREGADO VERSUS GESTÃO PARTICIPATIVA:
Refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito
Individual do Trabalho**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Recife
2010

ISABELE BANDEIRA DE MORAES D'ANGELO

**O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO
DO EMPREGADO VERSUS GESTÃO PARTICIPATIVA:
Refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito
Individual do Trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas / Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Neoconstitucionalismo
Linha de Pesquisa: 02 – Transformações nas Relações Jurídicas Privadas e Sociais
Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Recife
2010

D'Angelo, Isabele Bandeira de Moraes

O poder disciplinar do empregador e a subordinação do empregado versus gestão participativa: refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do direito individual do trabalho / Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo. – Recife : O Autor, 2010.

195 folhas.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco. CCJ. Direito, 2010.

Inclui bibliografia e anexos.

1. Direito individual de trabalho - Doutrina clássica - Fundamentos. 2. Relação de emprego - Relação de trabalho - Natureza jurídica - Subordinação. 3. Direito do trabalho - Trabalho livre e subordinado - Objeto. 4. Contrato individual de trabalho - Crise - Parasubordinação - Empregabilidade - Flexisegurança – Empreendedorismo. 5. Sociologia clássica - Karl Marx - Engels - Max Weber - Emile Durkheim - Michel Foucault. 6. Trabalho subordinado como centro de referência para sociabilidade humana - Refutação. 7. Economia social ou solidária. 8. Cooperativismo - Incubadoras de economia social e solidária - Economia da cultura. 9. Caminhos da produção não capitalista - Direito do trabalho - Alternativa - Redefinição. 10. Hermenêutica das emergências. I. Título.

349.22
344.01

CDU (2.ed.)
CDD (22.ed.)

UFPE
BSCCJ2010-024

ISABELE BANDEIRA DE MORAES D'ANGELO

**O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO DO
EMPREGADO VERSUS GESTÃO PARTICIPATIVA:
Refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito Individual do
Trabalho**

Dissertação elaborada a ser submetida ao
Programa de Pós-Graduação em Direito da
Universidade Federal de Pernambuco para
a obtenção do grau de mestre.

Aprovada em: 08/03/2010

ISABELE BANDEIRA DE MORAES D'ANGELO

O PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO DO
EMPREGADO VERSUS GESTÃO PARTICIPATIVA:

Refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do Direito Individual do Trabalho

Dissertação elaborada a ser submetida ao
Programa de Pós-Graduação em Direito da
Universidade Federal de Pernambuco para
a obtenção do grau de mestre.

Aprovada em _____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade - PPGD - UFPE
ORIENTADOR

Prof. Dr. Aurélio Agostinho da Bôaviagem PPGD - UFPE

Prof. Dr. Sérgio Torres Teixeira - PPGD - UFPE

Prof. Dr. Manoel Severo Neto - UNICAP

“A mente que se abre a uma nova idéia jamais voltará ao seu tamanho original.”

(Einstein, Albert).

AGRADECIMENTOS

A concretização do presente trabalho não seria possível apenas pelas mãos de sua autora. Muitos foram os que contribuíram para a realização deste sonho.

Agradeço a Deus sempre pelo dom da vida, pela saúde e pela possibilidade de prosseguir com os estudos.

Agradeço a minha família, a compreensão pelas dificuldades das minhas muitas ausências. Meus adorados pais Emmanuel e Antonieta, meus exemplos, pelo amor e pela extrema dedicação de todos os dias. Minha inseparável irmã Emmanuele, amiga de todas as horas. Meu esposo Walter, meu grande amor, companheiro perfeito na caminhada da vida: paciente, atencioso, amoroso, leitor dos meus escritos.

É difícil encontrar palavras para agradecer a Everaldo Gaspar Lopes de Andrade – meu querido “Gasparildo”, uma das pessoas mais lindas, inteligentes e amigas que já tive a oportunidade de conhecer. Para mim foi uma grande honra partilhar da sua convivência e dos seus ensinamentos.

A todos os funcionários do Programa de Pós-Graduação da UFPE.

RESUMO

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **O poder disciplinar do empregador e a subordinação do empregado versus gestão participativa**: refutando e redefinindo os fundamentos teóricos do direito individual do trabalho. 191 f. (Mestrado)-Programa de Pós Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010.

O presente estudo tem como objetivo desconstruir a concepção ideológica recepcionada pela doutrina jurídica que consagrou o trabalho livre/subordinado como categoria fundante das relações individuais de trabalho. Ao articular o trabalho subordinado com o poder disciplinar, reivindica, sobretudo, a sociologia clássica – Marx, Weber e Durkheim – para demonstrar que esse modelo de trabalho, pela sua própria natureza, não poderia enquadrar-se no conceito de trabalho livre. Demonstra também, a partir das evidências empíricas e analíticas produzidas pela Teoria Social Crítica – desemprego estrutural, subemprego, alternativas distintas de trabalho e rendas – que o mesmo não constitui mais o centro de referência da sociabilidade contemporânea. Seguindo os passos da produção acadêmica desenvolvida nesse Programa de Pós-graduação e para se afastar das ambivalências contidas nas propostas da doutrina clássica, aponta para o alargamento do sentido protetor do Direito do Trabalho. A título de contribuição, o estudo apresenta a Economia Social ou Solidária como alternativa não capitalista de produção, capaz de privilegiar o trabalho livre e de redefinir o próprio Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Trabalho Subordinado. Trabalho Livre. Parasubordinação, Empreendedorismo. Flexisegurança. Economia Social. Economia Solidária. Economia da Cultura. Relações Individuais e Coletivas de Trabalho. Princípio Protetor. Princípios Constitucionais.

ABSTRACT

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. The disciplinary power of the employer and employee subordination of versus participative management: redefining and rejecting the theoretical work of individual rights. 191 f. Dissertation (Master's Degree of Law) - Programa de Pós Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010.

The present study aims to deconstruct the ideological conception by the juridical doctrine which has hallowed the free/subordinate work as a founding category of the individual relations of work. Articulating the subordinate work with the disciplinary power, it evokes mainly the classical sociology- Marx, Weber e Durkheim- to show that this model of work due to its own nature, could not be framed in the concept of free work. It also shows that, starting from empirical and analytical evidences produced by the Critical Social Theory- structural unemployment, sub-employment, distinct alternatives of income and work- that the same does not constitute the center of reference of the contemporary sociability. Following the academic production steps developed through this graduation program to get away from of the ambivalences within the doctrine proposals, it points to the broadening in the protective sense of the Work Law. Aiming to contribute, this study introduces the Social Economy or Commonality Economy as an non-capitalist alternative of production able to privilege the free work and redefine the very own Work Law.

Key words: Subordinate Work. Para-subordination. Entrepreneurship. Economy or Commonality Economy. Culture Economy. Individual and Collective Work Relations. Protective Tenet. Constitutional Tenets.

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Tabela 2.1 - Número de Desempregados (em milhões)	42
Tabela 2.2 - Taxa de Desemprego (% população ativa)	42
Quadro 7.1- Tipologia Actual de Empresas Segun el Sistema de Propriedad y Control	96

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
PRIMEIRA PARTE - OS FUNDAMENTOS DO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO NA DOUTRINA CLÁSSICA. ENTRE OS SENTIDOS DA LIBERDADE E A IDEOLOGIA DA EXPLORAÇÃO	18
1 TIPOLOGIAS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO NA DOUTRINA CLÁSSICA.....	18
1.1 Introdução.....	18
1.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego.....	19
1.3 A Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho.....	21
1.4 Subordinação Enquanto Critério Definidor do Contrato Individual de Trabalho.....	24
1.5 O Elo entre a Subordinação e o Poder Diretivo ou Disciplinar.....	31
2 OS DILEMAS CONTEMPORÂNEOS SOBRE A CONFIGURAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	34
2.1 O Trabalho Subordinado como Objeto do Direito do Trabalho. Entre os Sentidos da Liberdade e a ideologia da Exploração.....	34
2.2 Uma Análise Epistemológica sobre o Objeto do Direito do Trabalho.....	36
2.3 As Evidências Empíricas para Refutação do Trabalho Subordinado como Objeto do Direito do Trabalho.....	38
2.4 As Evidências Analíticas para a Refutação do Trabalho Subordinado como Objeto do Direito do Trabalho.....	41
2.5 As Versões da Doutrina Trabalhista Crítica.....	46
3 A AMBILAVÊNCIA DA DOUTRINA CLÁSSICA E AS TENTATIVAS PARA CONTORNAR A CRISE DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	52
3.1 Introdução.....	52
3.2 Parasubordinação.....	52
3.3 A Empregabilidade, Empreendedorismo e Flexisegurança.....	60
3.3.1 Empregabilidade.....	60
3.3.2 Empreendedorismo.....	61
3.3.3 A Flexisegurança	64
3.4 A Semelhança entre as Quatro Propostas.....	68
SEGUNDA PARTE - OS SENTIDOS DO TRABALHO. ENTRE A SUA VERSÃO ECONOMICISTA OU MERCANTILISTA E O SEU SENTIDO ONTOLÓGICO.....	70
4 ADEUS AO LONGO PRAZO. A DESAGREGAÇÃO DOS VÍNCULOS SOCIAIS.....	70
4.1 O Desmoronamento do Estado do Bem-Estar e do Pleno Emprego.....	70
4.2 O Adeus ao Longo Prazo e a Ruptura dos Vínculos Sociais.....	71
4.3 A Relativização do Leque de Proteção e as Patologias Sociais.....	74

5 PARA DESVENDAR O CONTEÚDO IDEOLÓGICO DO TRABALHO SUBORDINADO EM CONTRAPOSIÇÃO AO TRABALHO LIVRE.....	77
5.1 Introdução.....	77
5.2 A Organização Fabril segundo Marx, Engels, Weber, Durkheim e Foucault.....	78
5.2.1 As de Concepções Marx e Engels.....	78
5.2.2 As Concepções de Max Weber.....	79
5.2.3 As Concepções de Durkheim.....	79
5.2.4 As Concepções de Michel Foucault.....	80
5.3 O Trabalho Subordinado na Categoria de “Trabalho Livre” e o Trabalho Livre na Categoria de “Vadiagem” ou como Crime.....	81
 6 O “TRABALHO LIVRE E SUBORDINADO” COMO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO. A DESCONSTRUÇÃO DA PSEUDO-IGUALDADE JURÍDICA. O TRABALHO E SUA CONCEPÇÃO ONTOLÓGICA.....	 83
6.1 A Filosofia Marxista e os Sentidos do Trabalho.....	83
6.2 O Trabalho na Doutrina Social da Igreja Católica.....	87
6.3 Outras Variáveis Teóricas sobre os Sentidos do Trabalho.....	89
 TERCEIRA PARTE - A ECONOMIA SOCIAL OU SOLIDÁRIA. OS CAMINHOS E ALTERNATIVAS À PRODUÇÃO NÃO MERCANTILISTA E AO TRABALHO HUMANO SEPARADO DA VIDA.....	 92
 7 A ECONOMIA SOCIAL OU SOLIDÁRIA. HISTÓRIA E CONFIGURAÇÕES.....	 92
7.1 Breve histórico da Economia Solidária.....	92
7.2 Nomenclaturas, Conceitos, Características e Tipologia.....	94
 8 O MAPA ALTERNATIVO DA PRODUÇÃO, NA ECONOMIA SOLIDÁRIA.....	 98
8.1 Uma Justificativa Econômica, Política e Social.....	98
8.2 O Caso Específico das Formas Cooperativas de Produção.....	101
8.3 As Incubadoras de Economia Social ou Solidária na Experiência Brasileira.....	105
8.4 A Economia da Cultura.....	106
8.5 Outras Experiências de Economia Solidária.....	109
8.5.1 Os metalúrgicos do ABC e a UNISOL Cooperativas.....	109
8.5.2 A Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da USP.....	110
8.5.3 O Clube de Trocas de São Paulo.....	111
 9 “PRODUZIR PARA VIVER. OS CAMINHOS DA PRODUÇÃO NÃO CAPITALISTA”. UMA ALTERNATIVA PARA REDEFINIR O DIREITO DO TRABALHO.....	 113
9.1 “As Relações de Trabalho. Uma Perspectiva Democrática”.....	113
9.2 A Nova Pauta Hermenêutica. Para Além do Trabalho Subordinado.....	118

9.3 O Recurso à Reciprocidade como Resistência dos Trabalhadores às Tendências Atuais do Capitalismo.....	120
9.4 A Subordinação da Força de Trabalho ao Capital. Para Ampliar o Objeto do Direito do Trabalho a Partir da Economia Social ou Solidária.....	124
CONCLUSÕES.....	127
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	130
ANEXOS.....	139
ANEXO 1: Projeto de Lei Profic.....	140
ANEXO 2: Lei Nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.....	147
ANEXO 3: Taxa de Desemprego, Mundo e Regiões (%) e Taxa de Desemprego no Mundo (milhões).....	170
ANEXO 4: Sites de Incubadoras.....	172
ANEXO 5: Incubadoras.....	173
ANEXO 6: Sites sobre cooperativas.....	186
ANEXO 7: Cooperativas em Pernambuco.....	187

INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem como objetivo problematizar e desconstruir um dos temas mais intrigantes do Direito do Trabalho e que ocupou um espaço histórico decisivo na consolidação de uma doutrina jurídica que ainda prevalece nos meios acadêmicos e nas experiências que envolvem o mundo do trabalho.

Como toda ciência se apropria do seu objeto, o objeto do Direito do Trabalho sempre foi o trabalho dependente ou subordinado. Em torno dele foram erigidos todo um corpo de doutrinas, uma legislação específica e uma disciplina obrigatória nos estudos acadêmicos, em nível de graduação e de pós-graduação e que alcançou relevância internacional, sobretudo, por meio da Organização Internacional do Trabalho.

Eis a razão pela qual o Direito do Trabalho tornou-se um campo específico, no contexto dos demais ramos do conhecimento jurídico e consolidou a sua proeminência científica, doutrinária e legislativa. Para a maioria dos autores a centralidade do trabalho subordinado traduz-se na própria essência desse ramo do direito e sem o qual ele não poderia existir.

Munido de uma bibliografia multidisciplinar e atualizada, o estudo, seguindo os passos da velha doutrina, procurou refutar um a um aqueles fundamentos tradicionais para, finalmente, apresentar a sua proposição teórica.

Encontra-se dividido em três partes e cada uma delas contendo três capítulos.

A primeira parte apresenta-se com o título *OS FUNDAMENTOS DO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO NA DOUTRINA CLÁSSICA. ENTRE OS SENTIDOS DA LIBERDADE E A IDEOLOGIA DA EXPLORAÇÃO*.

O primeiro capítulo – *Tipologias do Contrato Individual de Trabalho Na Doutrina Clássica* – segue o rastro dessa mesma doutrina e procura identificar, nesse itinerário, os seus aspectos mais relevantes – relação de emprego e relação

de trabalho, natureza jurídica e a subordinação. Traça, por outro lado, o elo entre a subordinação e o poder diretivo ou disciplinar.

O segundo capítulo retrata *Os Dilemas Contemporâneos sobre a Configuração do Contrato Individual de Trabalho*, para demonstrar a ambigüidade dessa mesma doutrina, na medida em que se apegue a uma pseudo liberdade e não consegue superar os sentidos da opressão. Para sedimentar os seus argumentos, apresenta, as evidências empíricas e analíticas, bem como a versão da doutrina trabalhista crítica, em que se procura deixar transparecer um sólido questionamento sobre o trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho.

O terceiro capítulo ocupa-se da *Ambivalência da Doutrina Clássica e as Tentativas para Contornar a Crise do Contrato Individual de Trabalho*. Como ela não consegue sair do seu objeto – o trabalho subordinado – tenta apresentar, como solução para superar o desemprego estrutural, o subemprego, a marginalização – que aparecem fora do seu princípio protetor – alternativas do tipo: parasubordinação, empregabilidade, empreendedorismo, flexisegurança. Demonstra a semelhança dessas propostas e a inconsistência dos seus argumentos.

A segunda parte aparece com o título *OS SENTIDOS DO TRABALHO. ENTRE SUA VERSÃO ECONOMICISTA OU MERCANTILISTA E O SEU SENTIDO ONTOLÓGICO*.

Inicia-se apresentando o Capítulo 4 – *Adeus ao Longo Prazo. A Desagregação dos Vínculos Sociais* - para demonstrar que o trabalho de larga duração, forjado no Estado do Bem-estar e no Pleno Emprego, deixou de ser o centro da convivência das pessoas em sociedade. Com o seu desmoronamento e as metamorfoses ocorridos no mundo do trabalho, houve uma ruptura nos vínculos sociais e aparece uma multiplicidade de alternativas de trabalho e rendas jamais previstos anteriormente, além da desproletarização, da precarização e dos não empregáveis.

No quinto capítulo – *Para Desvendar o Conteúdo Ideológico do Trabalho Subordinado em Contraposição ao Trabalho Livre* – o estudo lança mão das idéias apresentadas pela sociologia clássica – Karl Marx e Engels, Max Weber e Emile Durkheim – para demonstrar que, muito embora tenham cada um deles proposições

teóricas diferentes, no sentido de interpretar e formular idéias acerca da Sociedade Industrial, se põem de acordo em afirmar que a estrutura organizacional do trabalho operário é um estrutura de caráter militar e opressora. O capítulo segue essa compreensão e descreve as opiniões de outros cientistas sociais, como Michel Foucault.

O sexto e último capítulo desta segunda parte denomina-se *O “Trabalho Livre e Subordinado” como Objeto do Direito do Trabalho. A Desconstrução da Pseudo-Igualdade Jurídica. O Trabalho e sua Concepção Ontológica*. Reúne o pensamento filosófico de vários matizes, com o objetivo de demonstrar que, também nesse campo, há posições convergentes, no sentido de refutar o trabalho subordinado como centro de referência para sociabilidade humana e como pressuposto teórico das ciências sociais em geral e do Direito do Trabalho, em particular.

À terceira e última parte, deu-se o título *A ECONOMIA SOCIAL OU SOLIDÁRIA. OS CAMINHOS E ALTERNATIVAS À PRODUÇÃO NÃO MERCANTILISTA E AO TRABALHO HUMANO SEPARADO DA VIDA*.

Começa apresentando o capítulo sétimo – *Economia Social ou Solidária. História e Configurações* – e objetiva traçar um quadro abrangente desse modelo alternativo de economia e a sua importância para a compreensão das patologias sociais contemporâneas decorrentes, sobretudo, do desemprego estrutural. Lança mão dos principais conceitos, da sua natureza e uma classificação adequada, para que se tenha noção do seu significado.

O oitavo capítulo expõe o *Mapa Alternativo da Produção na Economia Solidária*. A partir de justificativas econômicas, políticas e sociais traça um quadro dessas alternativas e apresenta o cooperativismo, as Incubadoras de Economia Social e Solidária, a Economia da Cultura. Por fim, expõe algumas experiências de economia popular e solidária.

O estudo apresenta o seu último capítulo: *“Produzir para Viver. Os Caminhos da Produção não Capitalista”*. Uma Alternativa para Redefinir o Direito do Trabalho. Invoca, em primeiro lugar, a perspectiva democrática para o trabalho humano, por entender que a sua configuração depende de políticas públicas que articulem o trabalho com a educação, a arte e a cultura e que estejam abertas às novas

alternativas de trabalho e na ampliação do seu sentido protetor. Para seguir o rastro das linhas de pesquisa desenvolvidas por esse Programa de Pós-graduação está respaldado em novas pautas hermenêuticas que se deslocam da linha reducionista traçada pela doutrina clássica e aqui apresenta a “hermenêutica das emergências”. O recurso à reciprocidade aparece como resistência dos trabalhadores às tendências atuais do capitalismo e para a reconfiguração desse ramo do conhecimento jurídico.

Verificou-se, em todas as etapas da pesquisa, que os estudiosos da economia social ou solidária têm uma sólida convicção: esses modelos alternativos de economia, quando convenientemente experimentados redirecionam e fortalecem as relações individuais e coletivas de trabalho e apontam para a construção de uma sociedade justa e solidária.

PRIMEIRA PARTE

OS FUNDAMENTOS DO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO NA DOUTRINA CLÁSSICA. ENTRE OS SENTIDOS DA LIBERDADE E A IDEOLOGIA DA EXPLORAÇÃO

1 TIPOLOGIAS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO NA DOUTRINA CLÁSSICA

1.1 Introdução

O Direito do Trabalho elegeu o trabalho subordinado como o objeto de suas teorizações. Esta a razão pela qual a disciplina Direito Individual de Trabalho girar em torno do nascimento, da vida e da morte do contrato individual de trabalho.

No rastro dessa mesma doutrina clássica, o presente capítulo procurará reconstituir os seus caminhos, a fim de demonstrar como ela compôs gnoseologicamente os seus pressupostos.

Em primeiro lugar, procurou estabelecer uma diferença entre relação de trabalho e relação de emprego.¹ A partir dessa separação a doutrina tradicional demarcou esta última como seu objeto. Em seguida, passou a descrever a sua natureza jurídica – contrato *intuitu personae* - pessoalíssimo, em relação ao empregado – de trato sucessivo, sinalagmático, comutativo, oneroso e bilateral.

Mas, o elemento caracterizador dessa relação jurídica especial é, sem dúvida, a subordinação ou dependência. Como se trata de uma relação marcadamente desigual, o Direito do Trabalho atribui uma superioridade jurídica aquele que aparecia num dos pólos dessa relação – o empregado – para compensar a sua inferioridade econômica. Esta sempre foi a parte vulnerável dessa teoria, porque o elemento subordinação confere ao empregador o poder disciplinar, diretivo ou de comando – ele admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

¹ Por isso Martins Catharino denominou, com propriedade, esse modelo de contrato como contrato de emprego e não como contrato de trabalho. Ver: CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981.

O presente capítulo descreverá, de forma sistemática, esses quatro momentos da configuração do contrato individual, ou seja: a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho; a sua natureza jurídica; a subordinação enquanto critério fundamental para sua constituição; e, finalmente, o vínculo estreito da subordinação com o poder diretivo ou disciplinar atribuído ao empregador.

1.2 Relação de Trabalho e Relação de Emprego

Uma das primeiras tarefas que se apresenta ao estudioso do Direito do Individual do Trabalho consiste em diferenciar a relação de emprego da relação de trabalho.

Tal distinção assume um papel muito importante uma vez que, a depender do tipo da relação, ter-se-ão vínculos jurídicos de naturezas distintas.²

Historicamente, a relação de trabalho surgiu primeiro. Seu estudo se confunde com o estudo da organização do trabalho humano, que atravessou diversos períodos: escravidão, servidão, corporações, manufaturas e o trabalho assalariado – sendo que, apenas neste último, tem-se a presença da relação de emprego.

A relação de trabalho seria aquela que se estabelece entre os dois pontos da prestação do serviço. Diz a teoria clássica que, com o advento dos ideais liberais que estava centrado no contratualismo individualista, os trabalhadores passaram a entrar em contato com a autonomia da vontade e puderam, a partir de então, consentir, negar ou estabelecer condições de trabalho.

Surgia, com a modernidade, a relação de emprego, a partir da possibilidade da discussão das cláusulas que envolviam a prestação de serviços.

No entender de Russomano (1978, p. 92):

² A propósito, existem várias obras clássicas que tratam de estabelecer essa distinção. MORAES FILHO, Evaristo de. **Contrato de Trabalho**. São Paulo: Max Limonad, 1944; CATHARINO, José Martins. **Contrato de Emprego**. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1965; CALDERA, Rafael. **Relação de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972; VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego: estrutura legal e pressupostos**. São Paulo: Saraiva. 1975.

E a consequência jurídica do contrato individual de trabalho é a relação de emprego, cujo conceito é, relativamente, difícil, em face da variedade das teorias existentes sobre sua natureza, mas que podemos definir dizendo que é o vínculo obrigacional que liga o empregado ao empregador, resultante do contrato individual de trabalho.

O contrato individual de trabalho é, pois, a fonte da relação de emprego.

Ressalta ainda Russomano (1978) que a marca que distingue a relação de emprego das demais relações é a existência da dependência entre o empregado e o seu empregador. Na evolução da organização do trabalho humano, o processo de libertação do trabalhador se deu quando foi superado o estado de escravidão e apareceu o estado de dependência.

A dependência, também conhecida como subordinação, pode se dar nos mais variados níveis. Contudo, no Direito do Trabalho, basta a subordinação jurídica.

Muito embora admita Russomano (1978) ser um equívoco pensar que a relação de trabalho está adstrita apenas a relação de emprego, isto é, aos trabalhadores assalariados – haja vista que, ao longo dos anos, os estudos demonstram que a organização do trabalho humano seguiu e segue evoluindo – o trabalho subordinado continua sendo o objeto não só do Direito do Trabalho como o centro de referência de um dos seus troncos fundamentais – o Direito Individual de Trabalho.

Ao longo dos momentos históricos vividos pela evolução do trabalho, facilmente se observa, no seio social, uma separação entre aqueles que trabalham e aqueles que se apropriam do produto do trabalho de outrem.

Distinguir a relação de emprego da relação de trabalho é substancial, uma vez que muitas são as diferenças ensejadoras de vínculos jurídicos distintos.

O contrato de trabalho é, pois, relativamente “jovem”, uma vez que é produto da relação de emprego, sendo esta, por sua vez, decorrente do aperfeiçoamento das relações de trabalho desencadeado ao longo dos anos.

O ordenamento jurídico brasileiro – seguindo os passos da doutrina clássica – não dispensa o mesmo tratamento para todos aqueles que trabalham. Ao

observar esse subsistema, percebe-se que a destinação precípua da norma é para aqueles que estão unidos pelo contrato de trabalho.

Contudo, o trabalho humano poderá dar origem a outras espécies de contrato que estejam centradas no trabalho. Muitos são os exemplos, dentre eles, a empreitada, a parceria, a sociedade, a representação comercial. Estas modalidades de pactos não são iguais ao contrato de trabalho propriamente dito, uma vez que se diferenciam a partir da natureza do vínculo obrigacional.³

Destina-se o Direito Individual do Trabalho à tutela dos empregados, como sujeitos do contrato de trabalho. Nas demais espécies de contratos de atividade os seus sujeitos não possuem a mesma espécie de proteção.⁴

Superado o primeiro tema, qual seja a de estabelecer a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, na seqüência, passa-se a traçar o quadro doutrinário sobre a natureza jurídica do contrato individual de trabalho.

1.3 A Natureza Jurídica do Contrato de Trabalho

O primeiro dilema apresentado, decorridos séculos de exploração desmedida do trabalho humano, encontra-se, segundo Catharino (1981, p.181), em responder a seguinte indagação: a relação de emprego é ou não contratual?

A doutrina clássica, ao discorrer sobre a natureza jurídica do contrato individual de trabalho, parte das teorias – anticontratualista, paracontratualistas, contratualista e eclética. No entanto, a teoria que predomina, inclusive, na doutrina brasileira, é a teoria contratualista. A partir dela, os autores descrevem sobre a natureza jurídica do contrato individual de trabalho.

³ A Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho traz um artigo em que demonstra as dificuldades existentes para essa separação, sobretudo, depois da vigência do novo Código Civil. BELTRAN, Ari Possidonio. Contratos de Agência e de Representação Comercial na Atual Legislação. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, v. XVII, n. 17, pp. 23-47, 2009.

⁴ Acerca do assunto, consultar GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2002. pp. 117 - 155.

A evolução do trabalho humano demonstra que a sua concepção jurídica nem sempre foi a mesma. Enquanto que, no modo de produção escravista, o escravo – elemento da produção – era considerado uma coisa e, por isso, se igualava ao seu trabalho – objeto da relação -, em Roma, começa-se a observar paulatinamente a separação entre o ser que labora – sujeito da relação – do labor em si. Desta feita, o vínculo deixava de ser real para passar a ser obrigacional.

O trabalho humano considerado como protegido, tal como se encontra configurado nas legislações dos povos ditos civilizados de vários continentes, só veio a ser reconhecido a partir das lutas operárias desencadeadas no século XIX. Foi exatamente nesse período que o Estado Moderno – liberal – passou a interferir nas relações de trabalho e editar leis protetoras.

A relação jurídica existente entre o empregado e o empregador, a qual muitos estudiosos consideram como contratual, exige do presente estudo, que se desencadeie uma explicação sobre sua natureza jurídica.

Os que defendem a teoria anticontratualista entendem que a autonomia da vontade continua sendo o princípio norteador das relações contratuais. Se existe a supremacia de um sujeito sobre o outro, então não existiria contrato, vez que a vontade estaria viciada. Realmente, na maioria das vezes, a vontade de ambas as partes não é elemento preponderante quando da elaboração das cláusulas contratuais, uma vez que tais regras serão ditadas pelo empregador. Em verdade, só se pode propriamente observar a manifestação da autonomia da vontade quando da decisão a ser tomada para o nascedouro da relação jurídica entre as partes.⁵

Para essa corrente, as desigualdades oriundas da sociedade e da economia, fizeram com que o Estado passasse a dispor acerca de um conteúdo de proteção mínima que deveria existir em toda relação de emprego. Tal concorreria pela redução da necessidade de regulamentação, através da vontade das partes. Desta forma, pressupõe a desvalorização da vontade por parte do trabalhador subordinado.

⁵ Mesmo assim, dos arts. 2º, 3º, da CLT combinados com os artigos 442 e 443 do mesmo diploma legal, também se pode extrair o conceito de relação de emprego.

O acontratualismo, também conhecido como paracontratualismo, diferentemente do anticontratualismo, não ataca a existência do contrato, mas também não a afirma. Neste aspecto, aceita a manifestação da vontade dos sujeitos da relação de emprego. Entretanto, assevera que basta apenas a vontade patronal para que o trabalhador subordinado se integre no local de produção. Tal integração, para os acontratualistas, independe da existência de contrato.

Enquanto o elemento vontade, no contrato individual de trabalho, é rechaçado pelos anticontratualistas, os acontratualistas a ignoram. Já os contratualistas consideram-na primordial. Para eles, o próprio existir da relação contratual pressupõe a confluência de vontade das partes, apesar de a grande maioria dos contratos de trabalho não serem firmados mediante discussão prévia de todas as suas cláusulas, as quais, muitas vezes, giram em torno de decisões unilaterais.

A redução do contratualismo exacerbado, a partir do advento do Estado intervencionista, foi, para essa mesma doutrina, bastante positiva, uma vez que contribuiu para a afirmação da idéia de humanização das relações de trabalho, a fim de garantir a justeza dos contratos.

Basta referir-se ao início da Revolução Industrial, em face da incipiente legislação que dispunha acerca do trabalho. Os operários prestavam seus serviços em condições precárias, abusivas e muitas vezes degradantes. No momento em que havia miséria nas cidades – que careciam de estrutura e de postos formais de trabalho – facilmente se constatava que a vontade do trabalhador era dia-a-dia ceifada, viciada. Daí porque falar-se em relativização da autonomia da vontade do empregador, originada a partir da criação de normas tuitivas.

É o contrato a manifestação de vontades distintas e ambivalentes, no sentido de que haverá pluralidade de interesses, interesses que serão, entre si, antagônicos. Apesar de a classificação dos contratos conter espécies de pactos unilaterais, em sua origem, todo contrato é bilateral, na medida em que há a representação de pluralidade de interesse.

Na era do capitalismo nascente e da revolução Industrial, os empresários não só ditavam todas as regras como relegavam seus trabalhadores à condição de

exercitarem uma mera aquiescência. Era a época do regulamento unilateral da fábrica, que transformou o vínculo jurídico que unia o empregado ao empregador em um verdadeiro contrato de adesão. Neste momento, o Estado passou a intervir nas relações de trabalho, a fim de diminuir a opressão sobre o proletariado.

Em face das três correntes acima descritas, o posicionamento majoritário se inclina no sentido de considerar a relação de trabalho como contratual. Mesmo em tempos de neoliberalismo e de flexibilização, observa-se a proeminência do Estado Legislador, no disciplinamento e na proteção das relações de trabalho e a vigilância dos sindicatos, em fazer valer essas premissas, mesmo que sejam patentes as suas fragilidades contemporâneas.

Já a teoria eclética se divide em duas outras: o institucionalismo impuro ou moderado e a do contratualismo realista. A primeira considera que existe o contrato apenas para oportunizar o ingresso do empregado na empresa, as demais inferências seriam de natureza institucional. Já para última, a relação de trabalho seria instrumentalizada pelo contrato de trabalho, que seria, ao mesmo tempo, consensual e real.

Ainda se insere no contexto da natureza jurídica, sobretudo para a corrente contratualista ou para sua configuração, os seguintes elementos: seria ele sinalagmático, comutativo, de trato sucessivo, oneroso, do tipo de adesão e subordinativo.⁶

1.4 Subordinação Enquanto Critério Definidor do Contrato Individual de Trabalho

Uma vez definida a relação predominante e essencial para esse ramo do conhecimento jurídico elaborado pela doutrina tradicional, como sendo a relação de emprego; uma vez traçada a sua natureza jurídica, chega-se ao momento de enfrentar o seu objeto – o trabalho subordinado.

⁶ Ver: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1982.

O estado de dependência, em relação ao empregado, é uma das notas de pessoalidade do contrato individual de trabalho. Muito se discute qual espécie de dependência que se exige para a sua caracterização. Atualmente, existe um consenso em torno da dependência hierárquica, também conhecida como subordinação jurídica.

A subordinação jurídica está para o empregado assim como o poder hierárquico – diretivo – está para o empregador. Dessa forma, para bem realizar o seu papel, o empregado deve ser conduzido, guiado e por que não dizer, comandado de acordo com os objetivos do seu patrão ou da sua empresa.

São as duas faces da hierarquia: se, por um lado, o empregador dirige a prestação dos trabalhos, o empregado possui o dever de obedecer. A atuação do poder disciplinar se faz presente quando o dever de obediência é descumprido.

O poder disciplinar existe em potência. Ele é subjacente e inerente à relação contratual e pode ser exercitado a qualquer momento. Sem essa prerrogativa dada um dos sujeitos da relação de emprego – o empregador – não há trabalho subordinado e, portanto, contrato individual de trabalho.

Também chamada dependência pessoal, a subordinação jurídica representou importante papel para o Direito do Trabalho clássico, uma vez que, em sentido estrito, é um dos requisitos da relação de emprego.⁷

Já indicava Romita (1979), como estratégia para o Direito do Trabalho, algo que, nos últimos tempos, tem sido observado em alguns ordenamentos jurídicos, inclusive o brasileiro: o fato de o interesse político se deslocar da classe empregada para a classe trabalhadora que labora em condição de subordinação.

No que diz respeito à natureza jurídica da subordinação, alguns autores italianos adotaram a idéia de que a mesma traduzia um estado de sujeição. Tal forma de pensar ainda é muito difundida entre os juristas atuais que, nem sempre, conseguem associar, com propriedade, a idéia da submissão à natureza contratual dessa relação jurídica específica.

⁷ Arion Romita escreveu uma obra específica sobre o tema. ROMITA, Arion Saião. **A Subordinação no Contrato de Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 71 - 103.

A expressão predominante – subordinação – não elimina as possibilidades de que a mesma venha a aparecer como sinônimo de escravidão ou de servidão. Daí não haver consenso sobre a sua utilização. Assim, modernamente, o lugar ocupado pelo empregador, na escala de produção, seria o daquele responsável pela organização mínima e necessária à existência da empresa.

Por isso, o funcionamento dos locais de trabalho se daria da seguinte forma: o empregado vende a sua força de trabalho ao empregador e, a partir deste instante, para o exercício das atribuições que lhe competem, se coloca à sua disposição para receber dele as suas diretrizes. O contrato de trabalho seria o instrumento viabilizador da utilização, pelo empregador, da força de trabalho do empregado subordinado, em troca pagamento do salário.

A subordinação corresponderia ao poder de comando patronal, a partir da qual o empregado se submeteria às suas determinações.

Contudo, representar o aspecto oposto e passivo do poder diretivo não resume o total sentido da subordinação, uma vez que também se observam indicações de diretrizes para execução do objeto do contrato no trabalho autônomo.

O que ocorre no trabalho autônomo é que o trabalhador participará, em parte, da organização dos elementos da produção, uma vez que possuirá autonomia para tal, concorrendo assim para assunção dos riscos no exercício de sua atividade.

O oposto acontece com o trabalho subordinado, no qual o empregador reúne todos os elementos da produção, assumindo, portanto, os riscos do seu negócio. Observa-se, com isso, que a existência da subordinação traz consigo atrelada a existência da assunção do risco.

A existência e a sobrevivência do estabelecimento empresarial repousam na "cooperação" existente entre o empregador e seus empregados. Contudo, o empregador, ao assumir os riscos da atividade econômica, se coloca também na posição de dirigir a prestação dos serviços. É na indicação dessas diretrizes que se institui a dependência dos empregados.

Tem-se a subordinação todas as vezes em que a organização da empresa exerce a ação de comando, que existirá de forma contínua, centralizada e encerrada

na pessoa do empregador. Ao exercer suas atribuições, condiciona o agir e porque não dizer, a liberdade de seus empregados.

O contrato individual de trabalho implica a realização de atividade por parte do obreiro. Assim, tem-se, de um lado, obrigação patrimonial; de outro, obrigação pessoal.

Para essa mesma doutrina, a subordinação jurídica deverá ser destinada à atividade do empregado e não a da sua pessoa. O empregado deve o trabalho a seu empregador e, por isso, este último está autorizado a cobrar do primeiro a sua realização.

A posição subjetivista – que associa subordinação à direção, à hierarquia, ao poder de punir e de fiscalizar – encontra-se, nos tempos atuais, no mínimo, incompleta. Assim o é porque, embora a relação de trabalho subordinado exista entre os sujeitos da relação de emprego – sendo, portanto, interpessoal - o vínculo jurídico da mesma existe em relação ao seu objeto, qual seja, a atividade a ser desempenhada pelo obreiro.

Levando em conta o aspecto acima referido, a subordinação corresponderia ao consentimento do empregado por meio do contato individual de trabalho, no sentido de desempenhar suas atividades na empresa mediante as decisões do empregador.

A subordinação, para essa doutrina, não é *status*, posto que não é oriunda de classe social. Também não é representação do poder hierárquico, uma vez que a hierarquia pressupõe existência de superioridade da qual o subordinado não poderia, por sua simples vontade, se libertar. O trabalhador subordinado pode também, a qualquer momento, reclamar o fim do seu contrato de trabalho.

Inicia Daniel Rivas (1995) a abordagem da subordinação jurídica, a partir da evolução histórica dos institutos romanos da *locatio operis* e da *locatio operarum*, na medida em que o primeiro se destinava a execução de um resultado, fosse ele uma obra ou um serviço. Já o segundo tratava da disposição da força de trabalhado de alguém em favor daquele que o contratava. A distinção entre estes dois institutos era, naquele tempo, necessário, uma vez que auxiliaria na atribuição do risco oriundo destas atividades. Tais riscos poderiam ser de ordem técnico-econômica e

também oriundos de caso fortuito ou força maior. Assim, caso se estivesse diante da *locacio operis*, os dois riscos acima referidos eram suportados pelo trabalhador. De forma diversa, apenas os riscos advindos da impossibilidade do trabalho – por caso fortuito ou força maior – eram suportados por aqueles que se vinculavam através da *locatio operarum*.⁸

Para a doutrina ainda predominante, a subordinação se manifesta como elemento da relação de emprego existente numa sociedade mais complexa, na qual existe a reunião da gestão econômica e jurídica do trabalho alheio.

Dessa forma, considera-se como inerente à locação de serviços a reunião, no chamado credor do trabalho, da gestão do trabalho.

Esta última, por consequência, evidencia que também tocará ao credor do trabalho os riscos do trabalho. A subordinação é o corolário da gestão do trabalho, uma vez que, no caso da locação de obra, a gestão do trabalho em si está destinada ao trabalhador ao qual, neste caso, ficará o encargo de assumir os riscos de sua atividade, que será, por isso, autônoma.

Já no caso da locação de serviços – relação de emprego – o que está em jogo é a própria força de trabalho do empregado, que será disponibilizada em favor do empregador. Como pertencem ao empregador os riscos da atividade econômica, a ele competirá a organização e a direção da mesma.

Em face do surgimento do Direito do Trabalho, tem-se que o contrato individual de trabalho é a materialização das obrigações atinentes ao trabalho subordinado. E sendo a subordinação requisito do contrato de trabalho, pode parecer um contrasenso que os juristas tenham tanta dificuldade em defini-la.

De acordo com esse entendimento existe subordinação jurídica quando o trabalhador se obriga a prestar serviços sob a direção do empregador. Contudo, isto não implica, segundo essa mesma doutrina, a submissão pessoal do empregado à autoridade patronal.

⁸ RIVAS, Daniel. **La subordinacion critério distintivo del contrato del trabajo**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitária, 1995. p 19 - 45.

Para Romita (1979), basta a possibilidade de o empregador interferir e comandar os trabalhos prestados pelo empregado, para ali existir um contrato individual de trabalho. Entende Rivas (1995) que o poder de direção do empregador implica uma forma de proceder do obreiro, no que pertine à prestação dos serviços. Assim, fica ao encargo do empregador a indicação de como, quando e onde os serviços deverão ser prestados.

O elemento de um contrato deve ser sua marca característica que o destacará dos demais. No caso do trabalho, não é o contrato individual de trabalho a sua única manifestação. Outras espécies de contratos também regulam o trabalho humano, a exemplo do contrato de prestação de serviços autônomos, do mandato, entre outros.

Partindo do interesse do empregador, no que diz respeito ao contrato de emprego, seu objeto reside no trabalho subordinado ou dependente. Assim a subordinação passa a ser um elemento sem o qual o contrato individual de trabalho inexistiria. Apresenta-se, então a subordinação como característica do contrato de emprego, quando na realidade também se apresenta de uma forma subjetiva. No momento em que o empregador deseja contratar, ele objetiva a prestação dos serviços e a subordinação.⁹

Outra parte da doutrina considera a subordinação como dever primordial do empregado, o qual anda paripasso com a prestação dos serviços.

Já para Olea e Baamonde (1997), o empregador é aquele que remunera e auferir os lucros decorrentes do exercício da atividade empresarial, ambos oriundos do contrato de trabalho, a quem compete dar as ordens e as diretrizes da prestação dos serviços.

A doutrina predominante define o contrato individual de trabalho como a espécie contratual através da qual o empregador se obriga a prestar serviços a empregado, sob dependência deste e com a percepção de salário. A partir de tal

⁹ O tema é amplamente abordado em: HARO, Ramon Garcia de. ***La posición jurídica del trabajador subordinado***. Madrid: Rialp, 1963.; e PEREIRA, Adilson Bassalho. ***A subordinação como objeto do contrato de emprego***. São Paulo: LTr, 1991. p.106 -164.

definição, infere-se seus elementos e, dentre eles, está a dependência ou subordinação.

Para Caldera (1972), é através da identificação da subordinação que se poderá identificar se há a existência de contrato de trabalho ou outra espécie contratual.

Essa mesma doutrina entende por subordinação jurídica aquela que, ao ser assumida pelo obreiro, é capaz de submetê-lo às ordens de seu empregador. Está, pois, relacionada à autoridade patronal.

O elemento mais característico do contrato individual de trabalho é, assim, a prestação de serviços mediante às ordens de terceiro ou o trabalho a serviço de outrem. Ajustar um contrato deste porte é criar uma situação de subordinação, ou seja, de se colocar à disposição de outra pessoa, qual seja, o empregador.

Tal subordinação seria jurídica, uma vez que contraída mediante contrato, no qual o trabalhador coloca sua força de trabalho à disposição do empregador. Por esta mesma via, o empregador adquire o direito de determinar de que forma ocorrerá a prestação dos serviços por parte do empregado. Estas determinações possuem alguns limites os quais serão analisados mais adiante.

Existe, por outro lado, uma explicação para o patrão ser o detentor do poder diretivo: é ele o possuidor e geralmente o diretor do estabelecimento empresarial e, por isso, a comanda e auferir os seus resultados. É também, em face dos motivos explicitados, notadamente o da aferição dos lucros, que o obreiro atua passivamente a coordenação de suas atividades.

Para De Ferrari (1977), a subordinação não diminui a situação do trabalhador no sentido de aviltar seu valor, uma vez que tal condição foi aceita pelo mesmo, “livremente”, por ocasião do contrato individual de trabalho. Não raras vezes, toma-se conhecimento de opressões perpetradas contra os empregados. Isso ocorre, segundo ele, não em virtude do contrato de trabalho, mas da relação de emprego.

O contrato de trabalho importa, portanto, no poder que se confere a uma das partes contratantes – qual seja, o empregador – de dirigir a atividade de outrem – empregado. Assim, sob a égide da subordinação jurídica, o elemento humano da

produção – empregado – perde a sua autodeterminação, desempenhando uma atividade totalmente dirigida.

1.5 O Elo entre a Subordinação e o Poder Diretivo ou Disciplinar

O presente estudo, ao compor os fundamentos que norteiam as relações individuais de trabalho, parte para expressar a sua materialidade.

Se o trabalho subordinado se apresenta como objeto do Direito do Trabalho e fundamento do Direito Individual do Trabalho é preciso esclarecer como ele se manifesta na experiência jurídico-trabalhista. Nesse aspecto, há também um consenso da doutrina clássica: o poder disciplinar ou diretivo aparece como prerrogativa concedida a um dos sujeitos dessa relação jurídica – o empregador.

As normas trabalhistas encontram-se consubstanciadas no primado da subordinação jurídica do empregado em face de seu empregador. Isto é o que se infere, por exemplo, da leitura do Art. 3º do Diploma Consolidado, para o qual: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Grande parte da construção doutrinária, conforme se observou nas seções anteriores, consiste em repetir o que dita a lei. Procura ainda contextualizar seus preceitos como forma de apresentar aos operadores do direito e a todos os que têm os manuais de Direito do Trabalho com “Bíblia” a ser seguida, a “realidade” por ela mesma traçada.

Ainda no campo dessa doutrina tradicional, é razoável pensar que, se por um lado, ao empregado resta-lhe à subordinação jurídica como dever e até requisito para que a relação de emprego se configure, por outro, algo compete ao empregador para justificar e impor, por assim dizer, tal obrigação ao obreiro.

É, pois, o poder diretivo do empregador o responsável por garantir a sujeição jurídica do empregado. Pode-se dizer que a subordinação jurídica desencadeia e legitima o poder diretivo exercido pelo empregador.

Nos termos da lei brasileira: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (Art. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho).

O poder diretivo consiste na prerrogativa que possui o empregador, como detentor da alteridade, de gerir o seu empreendimento - contratando, pagando os salários, fiscalizando e comandando o empregado.

A doutrina divide o poder diretivo em três outros: o poder de organizar, o poder de fiscalizar e o poder hierárquico.

A depender da necessidade empresarial, vai o poder diretivo se manifestar nessas diferentes formas, para atender à necessidade de organização do empregador e, em tal caso, o mesmo determinará as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado.

É também prerrogativa do empregador controlar os trabalhos, o que lhe assegura o direito de fiscalizar o exercício das atividades profissionais, em todas as suas dimensões – que vão desde modo de trabalhar ao comportamento do empregado. Por último, o empregador exercitará o poder disciplinar, a partir do qual poderá impor sanções, punições ao empregado, a partir das faltas que ele venha a cometer.

Relaciona Russomano a propriedade privada como fundamento do poder diretivo, também designado “poder empresarial interno”:

[...] essa idéia fundamental de dependência hierárquica do trabalhador ante o empresário assenta sobre a tese anterior de que a empresa é propriedade de alguém, que a dirige ou administra com amplo poder de deliberação. [...] O chamado poder diretivo empresarial, realmente decorre deste fato social, histórico e econômico: o empresário corre os riscos do negócio e, em consequência, a ele cabe a prerrogativa de ditar ordens (1974, p. 88 – 89).

De forma análoga, Evaristo Moraes Filho:

[...] não há dúvida que dentro do seu estabelecimento é o empregador soberano em suas ordens de serviço. E isso por uma razão muito simples: no regime capitalista, sobre o qual nós vivemos, é o patrão o proprietário do seu negócio, julgando-se por isso, o senhor do céu e da terra. Tudo mais que se quiser escrever é simples balela: é no direito de propriedade que reside todo o poder hierárquico e disciplinar [...] (1976, p. 397).

Malgrado o poder diretivo seja autorizado por lei, este não poderá ser exercido pelo empregador de forma ilimitada uma vez que, como regra, todo arcabouço dos princípios do Direito do Trabalho são dirigidos à proteção do empregado.

O presente capítulo procurou descrever as tipologias do contrato *individual de trabalho – Relações de Trabalho e Relações de Emprego, A Natureza Jurídica do Contratual Individual de Trabalho, A Subordinação Enquanto Critério definidor do Contrato Individual de Trabalho e elo entre a Subordinação e o Poder Diretivo ou Disciplinar -, com o objetivo de demarcar o próprio objeto do Direito do Trabalho clássico e o fundamento de validade de um dos seus troncos fundamentais – o Direito Individual de Trabalho*¹⁰.

Teve como objetivo configurar com precisão os seus pressupostos fundamentais para, mais adiante e, sobretudo a partir da Segunda Parte do estudo, problematizar e refutar esses mesmos fundamentos e apresentar alternativas distintas para a socialização da vida humana, a partir de outras formas e alternativas de trabalho que não estejam centradas no trabalho subordinado e na economia de mercado tradicional.

¹⁰ Sobre o tema ver: RUSSOMANO, Mozart Vitor: **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1978. p. 88 - 94.

2 OS DILEMAS CONTEMPORÂNEOS SOBRE A CONFIGURAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

2.1 O Trabalho Subordinado como Objeto do Direito do Trabalho. Entre os Sentidos da Liberdade e a Ideologia da Exploração

Conforme ficou evidenciado no capítulo anterior, as tipologias que sedimentaram a existência do contrato individual de trabalho, como contrato especialíssimo para socialização da vida humana, desencadeou também a própria definição desse ramo do conhecimento jurídico.

Para Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados (2006, p.49).

Na mesma linha, segue o pensamento de Juan M. Ramirez Martinez, Jesús Garcia Ortega e Tomás Sala Franco: “O Direito do Trabalho se ocupa, em concreto, do trabalho que reúne as características de ser subordinado e por conta alheia, além de voluntário e retribuído” (2008, p. 20).

Esse pressuposto teórico fortaleceu-se de maneira tão hegemônica que ainda hoje é possível identificar afirmativas enaltecendo o trabalho subordinado como a essência e a própria razão de ser do Direito do Trabalho, apesar de haver, há muitos anos, uma corrente ainda minoritária do pensamento jurídico trabalhista que defende a ampliação do âmbito protetivo e, por consequência, do próprio Direito do Trabalho.

A corrente predominante, segue uma linha diametralmente oposta àquela preconizada por Romita.¹¹

¹¹ Arion Saião Romita, já prognosticara, no começo da década de 80 do século passado: “hoje em dia ganha vulto, novamente, a idéia segundo a qual o Direito do Trabalho deve expandir-se para abranger outras formas de relações de trabalho, que não sejam apenas as de trabalho subordinado.

Eis o que diz, por exemplo, Maurício Godinho Delgado:

Qual a categoria central do Direito do Trabalho, a categoria sem a qual esse ramo jurídico não existiria? Obviamente, está se falando do trabalho subordinado, mais propriamente da relação empregatícia. O núcleo fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, constituindo-se em torno dessa relação jurídica específica o universo de instituições, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico (2006, p. 84).

Mas essa doutrina dominante, não consegue superar a contradição que está na própria essência dessa modalidade de relação de trabalho. A contradição está exatamente em estabelecer um paralelo entre trabalho/escravo e trabalho/servil e, entre estes e uma outra modalidade que passa a se chamar de trabalho livre/subordinado, entendendo-se como tal aquela surgida na idade moderna, industrial, capitalista.

O aludido autor, seguindo essa mesma linha, arremata:

O trabalho empregatício (enquanto livre, mas subordinado) constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e freqüente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista. Essa generalidade socioeconômica do trabalho empregatício é, entretanto, como visto, um fenômeno sumamente recente: nos períodos anteriores ao século XIX predominava o trabalho não-livre, sob a forma servil ou, anteriormente, escrava. Naquele antigo e medieval quadro de predomínio da utilização escrava ou servil do trabalho, restava um exíguo espaço socioeconômico para a contratação de prestação de trabalho livre; em tal contexto, as normas e conceitos jurídicos referentes a tais infreqüentes modalidades de utilização do trabalho livre eram, também, compativelmente escassas (DELGADO: 2006, p. 288).

As fronteiras do próprio Direito do Trabalho se dilatam. Há realmente uma tendência, que é compreensível, no sentido de ampliar o campo de atuação de normas protecionistas, especialmente quando enfaixam medidas tendentes à melhoria da condição social dos trabalhadores, de resto, recomendação da própria Constituição Federal, art. 165". ROMITA, Arion Saião. Contrato Individual de Trabalho: formação e nota característica. In: GONÇALVES, Nair Lemos; ROMITA, Arion Saião (orgs). **Curso de Direito do Trabalho**. Homenagem a Evaristo de Moraes Filho. São Paulo: LTr, 1983. p.235.

A não superação desse dilema consiste em considerar essa modalidade de trabalho, ao mesmo tempo e sob a mesma circunstância, como livre e subordinado, uma vez que essas duas posições não podem se completar ou se fundir, por serem absolutamente excludentes.

A doutrina clássica, ao estabelecer essa diferença – trabalho escravo/servil e trabalho livre/subordinado - tratou de esconder o trabalho livre que existia antes dos modos de produção capitalista. É que esse modelo de sociedade precisava também comprar o trabalho executado livremente e submetê-lo aos ditames rígidos das fábricas. Assim, fora ele – o trabalho livre/subordinado – recepcionado pelo Direito do Trabalho como seu próprio objeto.¹²

O questionamento sobre a ausência de liberdade nesse tipo de trabalho já vinha sendo realçado desde a primeira metade do século XIX e revelado como uma forma mais sofisticada de exploração. Os socialistas utópicos foram os primeiros a descrever as barbáries dessa maneira de exploração. Foi, em seguida, denunciada, pela doutrina anarquista e o socialismo científico.

Mas, o que vinha a ser o trabalho livre, no contexto de uma concepção filosófica que se contrapunha à filosofia liberal?

Dizia Marx (MARX e ENGELS, 1953), por exemplo, que o escravo não poderia vender o trabalho ao seu possuidor, assim como o boi não vende o produto do seu trabalho ao camponês, já que ele mesmo era uma mercadoria que pode passar de um proprietário a outro. Por sua vez, o servo vende apenas parte de sua força de trabalho. Não recebe ele salário do proprietário da terra, mas é o proprietário da terra que recebe dele o tributo.

Quanto ao chamado “trabalho livre”, afirma ele:

O servo pertence à terra e entrega aos proprietários frutos da terra. O **operário livre**, pelo contrário, vende a si mesmo, pedaço a pedaço.

¹² Segundo o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, “a filosofia utilitarista e o racionalismo instrumental a serviço da produção capitalista consolidaram a evangelização do trabalho abstrato. Instituíram, pois, a supremacia desse trabalho em contraposição ao trabalho livre. Aquele, aparecendo como sinônimo de honradez; este enquadrado como preguiça e passível de punição. Passou, no começo, a chamar de ‘livre’ o trabalho abstrato, a partir da comparação entre trabalho escravo e o arrendamento; ou, entre as relações de trabalho subordinado e as relações escravocatas e servis”. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. A desconstrução do paradigma trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho. *Revista LTr*, v. 72, n. 8, p. 913 - 919, agosto 2008.

Vende, ao correr do martelo, 8,10,12,15 horas de sua vida, dia a dia, aos que oferecem mais, aos possuidores de matérias-primas, dos instrumentos de trabalho e dos meios de subsistência, isto é, aos capitalistas. O operário não pertence nem a um proprietário nem a terra, mas 8, 10, 12, 15 horas de vida diária pertencentes a quem as compra. O operário abandona o capitalista ao qual se aluga, tão logo o queira, e o capitalista o despede quando lhe apraz, desde que dele não extrai mais nenhum lucro ou não obtenha o lucro almejado. Mas o operário, cujo único recurso é a venda da sua força de trabalho não pode abandonar **toda a classe dos compradores, isto é, a classe capitalista**, sem renunciar á vida. Não pertence a tal ou patrão, mas à classe capitalista, e cabe-lhe encontrar quem lhe queira, isto é, tem de achar um comprador nessa classe burguesa (ibidem, p. 63 - 64).

Ainda na no texto Trabalho Assalariado e Capital, Marx deixa uma passagem emblemática para desmitificar a ideologia do trabalho livre, ao estabelecer uma comparação entre o trabalho assalariado e o bicho-da-sêda.¹³

O estudo não pretende assumir posições diante dos confrontos ideológicos desencadeados a partir da primeira metade do século XIX. O que se pretende deixar evidenciado, como criticável na doutrina trabalhista clássica, é exatamente a defesa e a difusão de um discurso que aparece como uniforme e consensual, em que o trabalho livre/subordinado se revela com uma grande conquista frente ao trabalho escravo/servil. Pretende ainda afirmar que, por trás dessa aparente neutralidade, os juslaboralistas assumem deliberadamente uma de suas correntes: o pensamento liberal de ontem e de hoje.

¹³ “Mas a força de trabalho em ação, o trabalho mesmo, é a atividade vital peculiar ao operário, seu modo peculiar de manifestar a vida. E é esta atividade vital que ele vende a um terceiro para assegurar-se os meios de subsistência necessários. Sua atividade vital não lhe é, pois, senão um meio de poder existir. Trabalha para viver. Para ele próprio, o trabalho não faz parte de sua vida; é antes um sacrifício de sua vida. É uma mercadoria que adjudicou a um terceiro. Eis porque o produto de sua atividade não é também o objeto de sua atividade. O que ele produz para si mesmo não é sêda que tece, não é o outro que extrai das minas, não é o palácio que constrói. O que ele produz para si mesmo é o salário, e a sêda, o ouro, o palácio, reduzem-se, para ele, a uma quantidade determinada de meios de subsistência, talvez uma jaqueta de algodão, alguns cobres ou o alojamento no subsolo. O operário que, durante doze horas, tece, fia, fura, torneia, constrói, maneja a pá, entalha a pedra, transporta-a, etc., considera essas suas doze horas de tecelagem, fiação, furação, de trabalho de tórno ou de pedreiro, de manejo da pá ou de entalhe da pedra como manifestação de sua vida, como sua vida? Muito pelo contrário. A vida para ele principia quando interrompe essa atividade, à mesa, no albergue, no leito. Em compensação, ele não tem a finalidade de tecer, de fiar, de furar, etc., nas doze horas de trabalho, mas a finalidade de ganhar aquilo que lhe assegura mesa, albugerque e leito. Se o bicho-da-sêda tecesse para suprir sua exigência de largata, seria um perfeito assalariado” (MARX e ENGELS, 1953, p. 63).

A produção acadêmica desenvolvida desde a década de 60 do século passado vai na mesma direção daqueles que mantêm uma atitude crítica.¹⁴ É importante assinalar que este perfil não é patrimônio exclusivo da versão marxiana sobre o trabalho¹⁵.

Mesmo no contexto do Direito do Trabalho, vários juristas vêm questionando essa linha de pesquisa que se vincula aquele marco teórico¹⁶.

O estudo, a partir do presente capítulo, procurará demonstrar a obsolescência do trabalho subordinado enquanto objeto do Direito do Trabalho. O fará, como convém a um estudo acadêmico, a partir de uma visão epistemológica contemporânea e baseado em duas evidências: as evidências empíricas e as evidências analíticas.

Essa demonstração respaldará os fundamentos teóricos da dissertação, no sentido de privilegiar uma concepção ontológica do trabalho humano dissociado do trabalho sofrimento e servirá também para desqualificar o pseudo-discurso centrado na idéia de um trabalho livre e ao mesmo tempo subordinado, bem como para desvendar o aparente equilíbrio entre as partes contratantes – empregado e empregador – a partir de uma nova compreensão acerca do poder disciplinar e da subordinação jurídica.

¹⁴ Richard Barbrook, citando Michel Foucault e a propósito do panóptico – uma prisão que existia no final do século XVIII, que foi construída para manter prisioneiros sob constante vigilância –, afirma que Foucault, em sua obra *Vigiar e Punir*, essa prisão como pioneira “no modelo disciplinar que mais tarde foi usado para controlar os trabalhadores das fábricas e escritórios do fordismo. Ver: BARBROOK, Richard. *Futuros Imaginários*. São Paulo: Peirópolis, 2009. p.104.

¹⁵ As décadas de sessenta e setenta do século passado tornam-se um marco fundamental nas pesquisas acadêmicas, sobretudo, para desvendar o despotismo das fábricas. Aí aparecem, na década de 60 uma obra depois traduzida para o português, com o título: FRIEDMANN, Georges. **O Trabalho em Migalhas**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972. Na década seguinte e também traduzida para o português: GORZ, André. **Crítica da Divisão do Trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1996. Partindo do conceito de solidariedade orgânica desenvolvida por Durkheim admite que “todas as formas de divisão social do trabalho que não engendre a solidariedade serão consideradas patológicas” (p. 114). Para André Gorz, “o despotismo de fábrica é tão velho quanto o próprio capitalismo industrial. As técnicas de produção e a organização do trabalho que elas impõem sempre tiveram um duplo objetivo: tornar o trabalho o mais produtivo possível para o capitalista e, com essa finalidade, impor ao operário o rendimento máximo através da combinação dos meios de produção e das exigências objetivas de sua execução” (*ibidem*, p. 81).

¹⁶ O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, no seu último livro, abre uma seção, no capítulo 6, intitulado “O Sinal de Alarme e a Nova Doutrina” para expressar a reação dos juristas contra a teoria e a doutrina tradicionais. Ver: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. **Princípios de Direito do Trabalho**: Fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008. p. 128-131.

Sem essa pauta hermenêutica não seria possível ao presente estudo a apresentação de alternativas de trabalho e rendas dissociados da tradição trabalhista recepcionada pelo Direito do Trabalho clássico.

2.2 Uma Análise Epistemológica sobre o Objeto do Direito do Trabalho

A partir de evidências empíricas que serão adiante descritas, a autora do presente estudo pode constatar que as definições do Direito do Trabalho – ressaltados os diferentes estilos e formas de composição das mesmas – têm, em sua grande maioria, o mesmo formato.

Esse ramo do conhecimento jurídico aparece como um conjunto de normas e princípios destinados à proteção do trabalho dependente, subordinado ou por conta alheia. Assim, o objeto do direito do trabalho, para a doutrina clássica, continua sendo essa modalidade de trabalho.

Do ponto de vista da teoria do conhecimento, é preciso reconhecer, inicialmente, qual é *a priori* ou o pressuposto do Direito do Trabalho, já que toda ciência se apropria do seu objeto. Como já ficou evidenciado, o seu objeto é, para essa doutrina clássica, o trabalho subordinado.

Problematizar e refutar esse objeto passa a ser a preocupação inicial do estudo e para fazê-los a partir de duas evidências: uma, de natureza empírica; outra, de natureza analítica ¹⁷.

Sem penetrar ainda no aspecto ontológico do problema – trabalho estranhado – poder-se-ia justificar essa modalidade de trabalho como o centro das teorizações

¹⁷ Essa reviravolta epistemológica vem sendo desencadeada, sobretudo, no Programa de Pós-graduação da Faculdade de Direito do Recife. Dentre as obras selecionadas se pode destacar: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. ***Direito do Trabalho e Pós-modernidade***: Fundamentos para uma Teoria Geral e Princípios de Direito do Trabalho. Fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008. Sob a orientação do aludido professor e outros que compõem o corpo docente daquela programa, várias dissertações e teses foram aprovadas e que seguem essa mesma linha de pesquisas, tais como: LIRA, Fenanda Berreto. ***A Greve e os Novos Movimentos Sociais***. São Paulo: LTr, 2009; VASCONCELOS, Othon. ***Liberdades Sindicais e Atos Anti-sindicais***. São Paulo: LTr, 2008; SOARES FILHO, José. ***Sociedade Pós-industrial***: Os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado. Curitiba: Juruá, 2007.

desse ramo do direito, na medida em que a maioria da população economicamente ativa encontrava-se prestando serviços de natureza subordinada. Por isso, o Estado do Bem-estar constituiu um modelo de sociedade pautado no tempo previsível e de larga duração. As estatísticas sinalizavam certa harmonia na dinâmica societária, a partir daquilo que os economistas costumavam chamar de Pleno Emprego.

Estado do Bem-Estar Social e Pleno Emprego passaram a ditar, sobretudo a partir da Segunda Guerra Mundial, as relações políticas, econômicas e sociais do mundo moderno e que já vinham sendo forjadas nas primeiras décadas do Século XX, com a chamada Era Fordista.

O Direito do Trabalho fortalecera-se e se impôs como ramo fundamental do conhecimento jurídico, sobretudo, com a ampliação do seu campo protetivo, em termos de produção de normas jurídicas que respeitavam o seu princípio nuclear – o princípio da proteção – e de outros dele derivados em que prevalecia o emprego de larga duração e um sistema de previdência e de seguridade social mantidos por meio das contribuições dos sujeitos dessa mesma relação jurídica – empregado e empregador.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho assumiu um relevante papel na construção de regras universalmente aceitas pelos sistemas jurídicos dos países membros dessa instituição, através das inúmeras Convenções e na produção de uma vasta literatura que legou ao mundo acadêmico uma notável contribuição ao desenvolvimento dos sistemas jurídicos voltados para a proteção do trabalho subordinado.

Acontece que a ciência não é estática, mas dinâmica e um enunciado científico se mantém e se fortalece quando é sempre confirmado. Mas, sendo ele refutado, desaparece. Por isso, não vive ou sobrevive a partir de dogmas. Em termos de teoria crítica, não há também neutralidade na conduta do cientista e nem na elaboração de um conteúdo de caráter científico, conforme se verá mais adiante.

O estudo apresentará os argumentos que problematizam e refutam essa modalidade de trabalho como objeto desse campo do conhecimento jurídico.

2.3 As Evidências Empíricas para Refutação do Trabalho Subordinado como Objeto do Direito do Trabalho

Uma das variáveis para confirmação/refutação de uma teoria é a evidência empírica. No caso em apreço, para saber se o Pleno Emprego e a centralidade do trabalho subordinado continuam sendo o fundamento da sociabilidade e o pressuposto da teoria jurídico-trabalhista.

A década de 90 do século passado é emblemática, no sentido de inverter os dados estatísticos sobre o trabalho de larga duração. A inserção maciça das novas tecnologias começa a provocar uma verdadeira metamorfose do mundo do trabalho. As novas teorias organizacionais apresentam formas mais sofisticadas para a administração e a gestão empresariais consubstanciadas naquilo que os economistas e administradores de empresas passaram a chamar de reestruturação produtiva.

Afirma Ricardo Antunes (2006) que, no período de 1982 a 1988, deu-se, na França, uma redução de 501.000 empregos por tempo completo, e houve um aumento de 111.000 de empregos em tempo parcial; já na França, Alemanha, Estados Unidos e Inglaterra aproximadamente 35% a 50% da população ativa encontravam-se desempregada ou desenvolvendo trabalhos precários, parciais.

A propósito, o diagnóstico apresentado pelo Prof. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (1995, p. 26)¹⁸, em 1995, fazendo referência ao quadro do desemprego dos países da OCDE, constituídos pela Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, França, Alemanha, Grécia, Islândia Irlanda, Itália, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Portugal, Suécia, Espanha, Suíça, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos, Japão, Finlândia, Austrália e Nova Zelândia, pesquisados em 1994, apresentava os seguintes números.

¹⁸ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. *Direito do trabalho*: Ensaio filosóficos, vol. 2. São Paulo: LTr, 1995.

Tabela 2.1 Número de Desempregados (em milhões)

	81/90	91	92	93	94
Alemanha	2,1	2,6	3,0	3,9	4,4
Estados Unidos	8,2	8,4	9,4	8,9	8,4
Japão	1,5	1,4	1,4	1,7	1,8
Outras potências europeias	7,4	7,4	7,9	8,3	8,6
Países mais ricos do mundo	20,3	21,2	23,3	24,4	24,7
Pequenos países da Europa	7,1	7,2	8,1	9,6	10,0
TOTAL DA OCDE	28,1	29,4	32,5	35,1	35,7

Fonte: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. *Direito do trabalho*: Ensaio filosóficos, vol. 2. São Paulo: LTr, 1995.

Tabela 2.2: Taxa de Desemprego (% população ativa)

	81/90	91	92	93	94
Alemanha	7,1	6,7	7,7	10,1	11,3
Estados Unidos	7,1	6,7	7,4	7,0	6,5
Japão	2,5	2,1	2,2	2,5	2,6
Outras potências Europeias	9,8	9,5	10,3	10,9	11,1
Pequenos países da Europa	10,0	9,6	12,6	12,5	12,9
TOTAL DA OCDE	7,5	7,2	7,9	8,5	8,6

O novo cenário do trabalho passará a experimentar as chamadas administrações flexíveis e a reengenharia – enxugamento de custos, cortes radicais da mão-de-obra.¹⁹

Nos dias atuais, nenhum setor do trabalho está distante do fantasma do desemprego, do trabalho temporário, da precarização e terceirização.

No entender de István Mészáros: “Na verdade o ‘trabalho temporário’ é chamado, em algumas línguas, de ‘precarização’, apesar de, na maioria dos casos, seu significado ser tendenciosamente deturpado como ‘emprego flexível’” (2006, p. 27).

O trabalho subordinado era a referência da vida e da sociabilidade. Até finais do século XIX ele se encontrava concentrado no setor agrícola (primeiro setor). No apogeu do industrialismo – começo de século XX até a década de setenta, no segundo setor (indústria e comércio). No ocaso desse período, a maioria da população economicamente ativa estava no terceiro setor (serviços). Como todos esses setores foram atingidos pelas novas tecnologias, não existe outro setor para substituí-los. Daí falar-se, em termos de macroeconomia, em desemprego estrutural. Pior: desemprego estrutural convivendo com sub-emprego e sub-proletarização. Esse é o quadro irreversível.²⁰

¹⁹ A partir das aulas e das pesquisas dirigidas pelo Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade foi possível constatar a fragilidade da produção literária sobre o tema flexibilização produzida pela comunidade jurídica. É que ela aparece quase sempre como causa e não como consequência dos modelos de administração científica ou como se não estivesse vinculada a evolução da chamada administração científica. Flexibilização e desregulamentação que legitimam a terceirização, para os estudos que foram desenvolvidos no Programa de Pós-graduação da Faculdade de Direito do Recife, retratam uma sofisticada evolução do capitalismo e engendra uma produção acadêmica a serviço dessa mesma produção capitalista. Uma nova forma de gestão, para se adaptar as novas exigências de um mercado cada vez mais competitivo e global. A propósito, consultar a obra: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A Perda da Razão Social do Trabalho**: Terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

²⁰ O estudo apresenta, no ANEXO 2, o quadro atual do desemprego no mundo, com uma previsão desoladora para o ano de 2010. A propósito, eis o que diz o Relatório Mundial sobre o Emprego, elaborado pela OIT: “O Relatório de 2010 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Tendências Mundiais de Emprego, refere que o número de pessoas sem emprego no mundo atingiu quase 212 milhões em 2009, com um aumento sem precedentes de 34 milhões comparativamente a 2007, nas vésperas da crise global. Com base em previsões do FMI, a OIT calcula que o desemprego a nível mundial vai permanecer elevado em 2010. A OIT apresentou recentemente um Relatório sobre o estado atual da crise mundial do emprego que examina o estado atual dos mercados de trabalho a nível mundial neste período de crise econômica, e analisa as repercussões econômicas e sociais de um eventual abandono dos planos de relançamento e das medidas de apoio ao emprego.” Fonte: <http://www.ilo.org>.

2.4 As Evidências Analíticas para a Refutação do Trabalho Subordinado como Objeto do Direito do Trabalho

O estudo passa a descrever, inicialmente, textos que foram disponibilizados no processo de pesquisa acadêmica pelo professor orientador e outros que foram sugeridos para uma leitura complementar sobre o tema.

Apresenta Ricardo Antunes as evidências empíricas, presentes em várias pesquisas e ressalta que

o mundo do trabalho sofreu, como resultados das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, um processo de desproletarização do trabalho industrial, fabril, que se traduz, de um lado, na diminuição da classe operária tradicional e, de outro, numa significativa subproletarização do trabalho, decorrente das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc.” Nesse contexto, há uma “heterogenização, complexificação e fragmentação do trabalho” e “múltiplo processo que envolve a desproletarização da classe-que-vive-do-trabalho e uma subproletarização do trabalho, convivendo, ambas, com o desemprego estrutural (2006, p.209-211).

Ao enfrentar esse dilema, desemprego estrutural e o que se costumava chamar de “exército de reserva”, Bauman desmonta os discursos dos economistas neoliberais e dos políticos:

Os desempregados eram o exército de reserva da mão-de-obra. Temporariamente sem emprego por motivo de saúde, enfermidade ou dificuldades econômicas correntes, eles deviam ser preparados para reassumir o emprego, quando aptos – e prepará-los era, então, de um modo geral, a tarefa reconhecida e a incumbência explícita ou tácita dos poderes públicos. Já não acontece assim. Exceto nos nostálgicos e cada vez mais demagógicos textos de propaganda eleitoral, os sem emprego deixaram de ser um exército de reserva da mão-de-obra (1998, p. 50).

Por outro lado, Kurz anuncia:

Não nos enganemos a nós mesmos! Os seres humanos, postos sob a tutela do mercado e do Estado, que gritam ferozmente, porém em vão, por 'emprego', estão presos à lógica antonômica do dinheiro, como o enforcado está preso à corda... Precisa-se, inevitavelmente, de uma ruptura profunda de princípios. Para isso poder acontecer, os homens precisam recuperar o controle sobre a sua própria vida, desdobrar atividades autônomas, ultrapassando o trabalho assalariado e superar sua dependência total de 'empregos' da economia de mercado. Não sobra mais muito tempo para a minoria pensante dos sindicatos, entre os executivos e na política (1997, p. 374-375).

Para Viviane Forrester:

Não se sabe se é cômico ou sinistro, por ocasião de uma perpétua, irremovível e crescente penúria de empregos, impor a cada um dos milhões de desempregados – e isso a cada dia útil de cada semana, de cada mês, de cada ano – a procura (efetiva e permanente) desse trabalho que não existe. Obrigá-lo a passar horas, meses e, às vezes, anos se oferecendo todo o dia, toda semana, todo mês, todo ano, em vão, barrado previamente pelas estatísticas (1997, p. 14).

O cientista político norte-americano, Marshall Berman (2001) lembra que:

A moderna classe trabalhadora se desenvolveu [...] uma classe de trabalhadores que só sobrevivem, quando encontram trabalho, e só encontram trabalho, quando suas atividades ampliam o capital. Esses trabalhadores que têm de vender-se pouco a pouco são uma mercadoria, como qualquer outro artigo do comércio, estão permanentemente expostos a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as flutuações do mercado (2001, p.287).

Por isso,

O fator crucial para pertencer a essa classe não é trabalhar numa fábrica nem trabalhar com as mãos, tampouco ser pobre. Tudo isso pode mudar junto com as flutuações dos estoques, das demandas,

da tecnologia e da política. A condição crucial é a necessidade de vender o seu trabalho para o capital poder sobreviver, a necessidade de mudar sua personalidade para pô-la à venda – de se olhar no espelho e perguntar ‘O que eu tenho que posso vender’? E a permanente tensão e pavor de que, mesmo estando bem de vida hoje, você possa não encontrar ninguém que queira comprar o que você tem ou o que você é amanhã, de que o mercado mutável possa declará-lo (como já declarou muita gente) imprestável, de que venha a se perceber física ou metafisicamente sem teto e a mercê do frio (*ibidem*, p. 287).

Para enriquecer ainda mais a literatura utilizada e disponibilizada pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, no aludido programa de pós-graduação, é possível acrescentar outros pesquisadores que se debruçaram na análise do trabalho humano subordinado – na sua fragmentação e desconstrução – e que foram objeto de pesquisa, desta dissertação ²¹.

2.5 As Versões da Doutrina Trabalhista Crítica

O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade retratou, nas suas aulas, ainda, o saudosismo de caráter obreirista que envolve a doutrina trabalhista, para tentar justificar o trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho. Ressalta ele que esse dilema poderia ser justificado, em face da notável e extraordinária transformação tecnológica que envolveu o mundo do trabalho. Mas, hoje, essa ambiguidade é absolutamente equivocada, na medida em que vários juristas, sincronizados com essas rupturas, cuidaram de expressar as suas posições.

Refere-se à obra editada, há mais de dez anos e escrita por Manoel Alonso Olea, que resultava de uma conferência pronunciada em meados de 1982 e que tinha, como título: *O Trabalho como Bem Escasso*. O jurista espanhol havia

²¹ SOUZA, Antônio Abreu; NETO, Enéas de Araújo Arrais, FELIZANDO, Jean Mari; CARDOZO, Maria José Pires; BEZERRA, Tania Serra Azul Machado (orgs). **Trabalho, Capital Mundial e Formação dos Trabalhadores**. Fortaleza: Editora Senac; Edições UFC, 2008; GAULEJAC, Vincent. **A Gestão como Doença Social**: Ideologia, poder gerencial e fragmentação social. Aparecida, SP: Idéias e Letras; 2007; MATIAS, Maria Cristina Moreno; ABID, José Antônio Damásio. **Sociedade em Transformação**: Estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade. Londrina: EDUEL, 2007.

previsto, há mais de vinte anos, e a reproduziu treze anos e nos seguintes termos: “estava mais do que pressagiando os fenômenos que quis compendiar debaixo da expressão O trabalho como bem escasso e que hoje, treze anos depois, são uma realidade imponente sem a qual não são explicáveis os problemas sociais do nosso tempo” (OLEA, 1995, p.9).

Os prognósticos do então cadetrático da Universidade de Deusto, professor Zorrilla Ruíz, para quem a cultura da flexibilidade apareceu em contraposição à *“inamovibilidade funcional, a inamovibilidade geográfica e o direito absoluto ao posto de trabalho”* refletia o ótimo *“das conquistas dos sindicatos”* no curso das reivindicações e da oferta do seu projeto histórico para a sociedade ocidental” (1993, p.234). Em 1993, dizia ele que se vivi, *“com precisão dramática, o que o saber econômico denomina de encruzilhada diabólica”* (*ibidem*, p. 253).

Aparece ainda, na aludida obra do autor alagoano, as impressões da autora portuguesa Maria Regina Gomes Redinha (1995), que estabelece um paralelo entre a estabilidade e a fragmentação do mercado de trabalho. A partir da relação de trabalho fordista, passa pelas propostas flexibilizadoras, para chegar aquilo que passou a considerar como poliformia da relação laboral – trabalho a tempo parcial, partilha de emprego, trabalho intermitente, precariedade do emprego, rarefacção do Direito do Trabalho e o *“fim do caráter unitário e homogêneo do Direito do Trabalho”* (*ibidem*, p. 76).

Em resumo:

a contundência das modificações que forjaram uma nova organização do trabalho deixa advinhar, o Direito do Trabalho vive também ele a sua época de indeterminância - neologismo adotado para caracterizar a época de indeterminação na imanência que vivemos – aquele momento agónico em que o presente é ‘apenas passado de um futuro a chegar’ e o espaço se abre ao niilismo conformato ou à nostalgia da segurança perdida (*ibidem*, p. 73).

Outro aspecto interessante é o registro de Jean-Claude Javillier, ao parafrasear García Marquez: “Assim, portanto, em certos sistemas de relações profissionais (mais que em outros, sem dúvida), o Direito do Trabalho poderia ser

resumido como a crônica de uma morte anunciada, aquela do contrato de trabalho” (JAVILLIER, 1998, p.179).

Por fim, dentre as citações ali assinadas, vale a pena descrever aquela grafada por Umberto Romagnoli:

Agora, ao contrário, se trabalho longe da empresa, em lugares onde, antes do vídeo e do personal computer, ‘estavam as máquinas de tecer e de costura. [...] A verdade é que, desmassificando, deslocalizando, e desarticulando as estruturas produtivas num mercado globalizado, o progresso tecnológico favorece a difusão de formas de desenvolvimento das atividades de trabalho distantes anos-luz daquelas sobre as quais foi historicamente modelada a figura do contrato de trabalho subordinado (*ibidem*, 1998, p. 226).

A partir de uma leitura atenta, sobretudo dos manuais de Direito do Trabalho, é possível vislumbrar observações da maioria dos autores ao quadro atual de mudanças e de rupturas, em termos de relações de trabalho. Mas, quando tratam eles de desenhar os fundamentos desse ramo do conhecimento jurídico, voltam-se para versão tradicional. Uma ambivalência que deve ser exposta, em nome da evolução do Direito do Trabalho.

É possível identificar ainda os autores que vem se ocupando especificamente em desconstruir o paradigma trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho.

Para Tarso Fernando Genro (1979), por exemplo, o poder e a dominação aparecem na própria unidade necessária para a reprodução da vida social: a unidade entre o capital e o trabalho. Os anteriores modos de produção não continham, em si mesmo, o poder, uma vez que as formas jurídicas de apropriação dos bens produzidos não eram apropriados diretamente do trabalho alheio. Já no modo de produção capitalista a relação econômica entre o comprador da força de trabalho e seu vendedor é a própria relação de poder. O poder se exercitando como produção e o contrato de trabalho é uma relação síntese deste conflito onde, de um lado, está o capital, que já imprime sobre o trabalhador uma subordinação econômica e jurídica que se apóia em toda estrutura estatal.

Assim,

A dominação implícita na subordinação jurídica do contrato de trabalho obstrui a concreta liberdade de trabalho, que também é uma liberdade de trabalho, que também é uma liberdade formal imprimida pelo domínio burguês sobre a sociedade.

[...]

A subordinação jurídica não passa a existir pelo contrato, mas existe a partir das normas gerais contidas na legislação trabalhista, que são o reflexo necessário de uma estrutura social decorrente da dominação dos proprietários dos meios de produção sobre os proprietários da força de trabalho (GENRO, 1979, p. 71).

Um dos estudos mais importantes produzidos no Brasil foi desenvolvido por Márcio Túlio Viana. Recorda ele que o mesmo homem que é livre como indivíduo, e é livre como cidadão, não goza de liberdade em seu local de trabalho –exatamente onde passa a maior parte da vida. Com frequência, não pode, sequer, escolher o seu empregador. Daí arremata:

Há, deste modo, uma profunda contradição entre a liberdade de mercado que a empresa reclama e a rigidez hierárquica que ele próprio exige. Na Expressão de Backaus-Eger [...] Trata-se e uma ilha de autoritarismo num mar espontâneo de cooperação (VIANA, 1996, p. 120).

Para Aldacy Rachid Coutinho (1999), apesar de estar sempre relacionado à idéia de esforço, de cansaço, o trabalho não deve ser visto como uma punição.

E, muito embora também esteja associado a uma obrigação a ser realizada pelos indivíduos, é também para os mesmos uma fonte geradora de realizações, sejam elas pessoais, ou econômicas, para si, ou para outrem. É também, o trabalho, responsável pelo reconhecimento do *status* a ser ocupado pelos indivíduos.

No que pertine ao trabalhador, em que pese a sua subordinação jurídica, e nas mais das vezes, econômica, não se deve perder de vista a sua condição de ser

humano titular de direitos e é desta idéia que se deve partir para o enfrentamento da questão do poder e da autoridade.

Acerca do assunto é bastante substancial o prognóstico de Nélío Reis lançada na década de 60 do século passado:

Não há dúvida que, dentro do seu estabelecimento, é o empregador soberano em suas ordens de serviço. E isso por uma razão muito simples: no regime capitalista, sob o qual nós vivemos, é o patrão o proprietário do seu negócio, julgando-se por isso o senhor dos céus e da terra. Tudo mais que se quiser dizer ou escrever é simples balela: é no direito de propriedade que reside todo o poder hierárquico e disciplinar (1968, p. 46).

As empresas capitalistas deveriam, pois, conferir espaços de poder tanto ao empregador, que irá utilizar o trabalho de um, empregado e também ao trabalhador, para que ele pudesse participar da criação das regras que regerão essa mesma relação. A idéia de que somente uma das partes, qual seja, o empregador, seria o titular do poder aproxima-o, sobremaneira da idéia de punição.

Malgrado o empregador possua, na experiência brasileira, previsão legal para o exercício de sanções – demissão por justa causa, artigo 482; de suspensão disciplinar, artigo 474, ambos da CLT – estes dispositivos não conferem ao trabalhador direito de defesa, nos casos em que lhe for imputada conduta punível. Na prática trabalhista, resta-lhe tão somente pedir a rescisão indireta do contrato.

Um dos mais vibrantes estudos formulados na literatura nacional sobre a subordinação foram elaborados pelo Juiz do Trabalho e professor curitibano Reginaldo Melhado (2003)²².

O aludido jurista penetra fundo na relação de poder que se estabelece entre o capital e o trabalho e desmitifica a pseudo-igualdade entre os sujeitos da relação de emprego.

Muito embora o presente estudo só venha a se ocupar especificamente sobre o “escravismo” ou “despotismo” ou “militarismo” da disciplina fabril no Capítulo 5 –

²² MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição**: Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.

especialmente em Marx e Engels, Max Weber, Emile Durkheim e Michel Foucault -, torna-se imprescindível registrar aqui os argumentos daquele jurista, na medida em que ele invoca Marx, Weber, Gaudemar, Dahrendorf e outros pensadores da época, no sentido de revelar a forma tirânica e opressiva encarnada na figura do patrão e experimentada exatamente no seu poder disciplinar.

Para ele, Dahrendorf explica que, na Inglaterra, se desenvolveu a industrialização, mediante o uso de um sistema disciplinar de alto grau, pois, naquele país, “empregaram-se, primeiro, como trabalhadores industriais, os presos e asilados em casas de assistência e orfanatos”. Neste sentido, diz ele, é possível vislumbrar a “conexão entre a organização militar e a produção industrial” (*ibidem*, p.149).

Embora admita que, na atualidade, o operário venha a sujeitar-se à dominação por várias ordens de considerações, mantém ele, com o posto de trabalho, uma relação de fidelidade impessoal. Pressupõe, assim, que, o rompimento dessa hierarquia disciplinar possa acarretar distúrbios, “uma conduta patológica aos olhos do sistema, da mesma forma que a delinquência é exceção e não a regra” (*ibidem*, p. 150).

Seguindo o rastro da teoria marxiana, para ele, a relação entre trabalhador e empregador é uma relação jurídica de natureza contratual, “mas o fenômeno de poder, autoridade e sujeição nela presente só pode ser compreendido mediante a apreensão do conteúdo mesmo desse contrato de compra e venda da força de trabalho”. (*ibidem*, p. 215) ²³.

²³ A propósito de outra versão marxiana, ver: SIMOES, Carlos. ***Direito do Trabalho e Modo de Produção Capitalista***. São Paulo: Símbolo, 1979. Para ele o contrato pressupõe a existência de mecanismos reais de subordinação do trabalho ao capital, em que, na circulação vige a liberdade contratual ou formal de compra e venda da força de trabalho. É exatamente no contrato que se constitui a mediação necessária à apropriação da força-de-trabalho pelo capital e, nesse sentido, define a subsunção real do trabalhador como subordinação indireta [...] sob o pressuposto da coerção de mercado, em que aparece como propriedade e o trabalho-proprietário como sujeito jurídico (*ibidem*, p. 156).

3 A AMBILAVÊNCIA DA DOUTRINA CLÁSSICA E AS TENTATIVAS PARA CONTORNAR A CRISE DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

3.1 Introdução

Como parte da doutrina trabalhista se nega a enfrentar a ideologia centrada na glorificação do trabalho subordinado; como se nega a reconhecer as evidências empíricas e analíticas que comprovam a existência do desemprego estrutural e seu impacto nas formas de sociabilidade – em que o trabalho humano subordinado deixa de ser o *ethos* fundamental da convivência das pessoas em sociedade – procura agarrar-se a outras alternativas. A maioria delas advindas da teoria organizacional conservadora ou da teoria econômica neoliberal.

O estudo pretende traçar, a partir de agora, um quadro resumido dessas alternativas enganadoras.

3.2 Parasubordinação

A subordinação é um elemento caracterizador da relação de emprego, em que o empregador controla e impõe o empregado, ou seja, significa estar sob as ordens. Já a forma autônoma se dá quando o empregado trabalha justamente sob suas próprias diretivas.

Segundo o art 3º da CLT “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste mediante salário”. Na análise deste artigo, Sergio Pinto Martins (2008, p.128) mostra que a caracterização da relação de emprego é feita preenchendo os seguintes requisitos, pessoa física, trabalho não eventual, relação de dependência, pagamento de salário e prestação pessoal de serviço.

A expressão trabalho parasubordinado é até agora de uso comum. Indica uma série de colaborações, pois o trabalho é também formalmente autônomo e introduz especialmente afinidade com o trabalho subordinado debaixo do perfil sócio-econômico. É intermediária entre a subordinação e a autonomia, tendendo a ser muito utilizada por empregados que detêm uma grande especialização. São muito valorizados pelo mercado, por isso elabora-se um contrato de trabalho em que configuram como empregados subordinados, mas com grandes concessões que são peculiares do trabalho autônomo. Surge justamente na tentativa de explicar uma certa autonomia de trabalho decorrente do avanço da tecnologia ou mesmo da flexibilização. No caso especial do Teletrabalho, tal teoria não supera as contradições nele existentes, pois ele existe na forma autônoma e subordinada e a forma parasubordinada acabaria se enquadrando naquela experiência.

O trabalho parasubordinado não é um fato indicativo para uma espécie típica, mas só de formalidade particular para sintetizar uma série de relações que já estão unificadas e advindas de casos particulares que a mesmo concebeu. Para Barbagelata (1997) “a subordinação, que aparece nos textos como um elemento essencial da relação de trabalho, está, ao mesmo tempo tornando-se um fator limitativo e, em certo ponto, obsoleto na moderna fenomenologia do trabalho”.

Com o avanço das telecomunicações, via telefone celular ou telefax, institui-se a *telesubordinação* ou *teledisponibilidade*, que não se compara ao trabalho em domicílio dos primórdios da industrialização. Os equipamentos modernos permitem, à distância, a conexão permanente do trabalhador com a empresa. Até as pausas, descansos e horas de atividade podem ser determinados previamente através de computador. Falando-se especialmente do *teletrabalhador* empregado, vê-se a ocorrência de uma maior carga de subordinação imposta pelos empregadores, pois, com a ajuda de softwares, pode-se precisar quantas horas, em que, e em qual momento se estava trabalhando, reprogramando automaticamente metas, quando já cumpridas as antecedentes.

A concentração de Know-how afeta a subordinação, porque o comando deixa de ser exercido pelo empresário ou seus prepostos.

O poder se concentra naquele que detém a tecnologia [...]. O trabalhador de alta tecnologia, com pleno domínio dos segredos e do núcleo principal da empresa, pode vir a exercer sua atividade sem dependência hierárquica. O mesmo ocorrera com o trabalho em terminal de computação, no regime de “Teletrabalho”. Tais situações desnorteiam a idéia de hierarquia, de lugar e jornada de trabalho (*ibidem*, p.121).

Mesmo o *teletrabalho*, que parece desconectar o empregado das ordens diretas do empregador, não o impede de sofrer cobranças constantes, através da própria máquina. Na verdade, a volta ao lar que hoje se ensaia não significa menos tempo na empresa, mas, ao contrario: A empresa chega ao lar.

A subordinação clássica, como objeto do Direito do Trabalho, foi criada para atender as demandas do modo de produção taylorista-fordista. Àquela época, tal construção jurídica atendia satisfatoriamente as necessidades sociais.

Todavia, ante as vicissitudes da sociedade capitalista, tem-se percebido que a resposta dada pelo Direito do Trabalho às novas demandas ocorridas no seio social não são mais tão efetivas como antes.

É que, pouco a pouco, vem se consolidando novas formas de produzir, os desempregados – que antes eram reserva de mão-de-obra e facilmente reintegrados ao cenário produtivo, hoje, se amontoam na classe do desemprego estrutural.

A crise vivenciada pelo Direito do Trabalho, por todos esses motivos, é uma realidade. Neste sentido, eis o entendimento de Pedro Proscurcin:

Com o abalo que sofreu a teoria da subordinação com a reestruturação produtiva e o que se projeta quanto ao aprofundamento da complexidade e da necessidade de conhecimento nas relações de trabalho, chega-se a admitir que a subordinação deixará de ser referencia, elemento ou estrutura para caracterizar o contrato como vínculo jurídico de emprego. Podemos, numa perspectiva orgânica do trabalho, qual seja, a de que toda atividade obriga a todos os envolvidos no sistema referente, a concordar plenamente com Irany Ferrari, para quem mesmo o ‘trabalhador autônomo, por mais livre ou descompromissado que seja com relação ao que lhe toma os serviços, não será inteiramente livre para executá-los a seu talante, a não ser que seja um irresponsável (2001,p.92).

Diante disso, alguns entendem que a continuar por esse caminho, a subordinação tende a desaparecer, outros cogitam o arrefecimento dos seus conceitos, dando lugar a uma figura conhecida como parassubordinação.

Acerca das suas origens, observe-se o relato de Amauri Cesar Alves:

A noção de parassubordinação tem origem no Direito italiano e surge em 1973, como categoria juslaboral originada na Lei n. 533 daquele ano. Não obstante o termo parassubordinação e sua categorização jurídica, disciplinada no art. 409, n. 3 do CPC italiano, tenham surgido na década de 70, antes e após esse marco havia – e ainda hoje há – questionamento acerca de condições e disfunções observadas no cerne do Direito do Trabalho. As críticas ao Direito do Trabalho fundam-se na premissa de não ser este ramo jurídico, dada a sua atual configuração, em que a subordinação é sua nota caracterizadora, apto a proteger todos os trabalhadores que necessitam de tutela (2005, p. 86).

A atual organização jurídica do Direito do Trabalho evidencia ampla proteção para aqueles que se encontram sob a égide da subordinação clássica, contudo, marginaliza aqueles que dela mais necessitam: os que exercem seu labor a título precário.

Segundo a autora italiana Ana Maria Grieco (1983) tal desigualdade de tratamento deriva da eleição da subordinação como critério de individualização no Direito do Trabalho, deixando de lado as outras modalidades de trabalho não subordinadas.

A parassubordinação situa-se entre a subordinação clássica e a autonomia, podendo ser considerado como *fattispécie* em Direito do Trabalho. Inclusive, no Direito italiano, os trabalhadores pertencentes a esta categoria, ainda que não subordinados, gozam de prerrogativas processuais de proteção. A doutrina nacional toma por base o Direito italiano, para estudar o fenômeno da parassubordinação.

Tem como característica a parassubordinação a continuidade na prestação dos serviços, a pessoalidade, a coordenação e também uma relativa fragilidade jurídica, no que pertine ao contrato celebrado entre o trabalhador/prestador de serviços e o seu contratante.

De acordo com a doutrina e a legislação italiana, o fato da prestação dos serviços ser continua significa que ela não é ocasional. Tal situação pode se dar mesmo nos serviços de curta duração, o importante é que não seja, como refere Cláudio Consolo (1997), episódica. É, no ordenamento brasileiro, conhecido como não-eventualidade.

Por coordenação entende-se ser o atendimento, por parte do trabalhador, das diretrizes traçadas pelo contratante, sem que chegue, contudo, a caracterizar subordinação. É a inserção do trabalhador não subordinado no ambiente laborativo que ocorre sem transformá-lo em empregado.

A configuração da coordenação e a sua distinção da subordinação, na prática, tem causado muitos transtornos aos julgadores, e gerado uma gama de decisões diferentes e, muitas vezes, contraditórias. Na experiência brasileira, só ao trabalhador subordinado é destinada a proteção do diploma consolidado. Deve, pois, a parassubordinação receber a guarida do Estado através do Direito do Trabalho.²⁴

Sobre a idéia de coordenação, segue a análise de Arion Sayão Romita:

A prestação dos serviços de natureza continuativa e pessoal, na atualidade, dá ensejo a um novo tipo: ao lado do trabalho em que o prestador de serviços não assume os riscos do empreendimento e daquele em que a autonomia organizativa prevalece, surge o trabalho coordenado. Com a crise da subordinação, emergem novas formas nas quais o trabalho associado reduz o protecionismo dispensado ao trabalhador, superando a dicotomia tradicional (trabalho subordinado/trabalho autônomo), em favor de um *tertium genus*, qual seja, o trabalho coordenado, sob a influencia de uma realidade social cada vez mais complexa e problemática, como resposta a situações contratuais ambíguas, nas quais o traço decisivo se afigura como necessidade de propiciar uma ocupação ou oportunidade de obtenção de renda ou fonte de sustento (2003, p. 219 - 220).

²⁴ Sobre o assunto conferir em PISANI, Andrea Proto. *Lezioni di diritto processuale civile*. 2. ed. Napoli: Jovene, 1996, p. 875 e NICOLINI, Giovanni. *Manuale di diritto del lavoro*. 2. ed. Milão: Giuffrè, 2000.

Segundo a mesma doutrina o trabalhador parassubordinado prestará seus serviços de forma pessoal, sem o intermédio de ente empresarial.

Com relação à fragilidade do trabalhador, esta se traduz na debilidade contratual e econômica do mesmo, em face de seu contratante e constitui, segundo Andrea Proto Pisani (1996), elemento intrínseco à relação de trabalho subordinada.

Amauri Mascaro Nascimento conceitua o trabalho parassubordinado como:

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis do trabalho subordinado (1997, p. 319).

Para Giorgio Ghezzi e Humberto Romagnoli:

Parassubordinação é um termo convencional extraído no léxico dos operadores jurídicos. Uma vez que a legislação tratou de incluir a expressão repartição de trabalho colaborativo deixou para os doutrinadores extrair dele o seu conteúdo, na medida em que o trabalho de colaboração, como o trabalho subordinado não de ser executados de maneira pessoal, continuado e coordenado (1999, p.31).

O jurista alemão Wolfgang Däubler, mesmo sem falar especificamente em parassubordinação, expõe duas categorias de trabalho que surgiram, sobretudo, a partir da década de 80, considerados pela doutrina como empregos típicos e atípicos, que, para ele, não passam de empregos de primeira e de segunda categorias:

Sabemos que nos anos 80 aumentou claramente o número de empregos atípicos. Desta maneira, praticamente uma 4ª parte de todos os empregados encontram-se numa situação de emprego atípico. O recurso jurídico usado para esse deslocamento de um direito trabalhista de qualidade para um de menos qualidade, foi em

primeiro lugar o contrato de trabalho... diante do desemprego em massa, foi relativamente fácil impor essa visão empresarial. Houve também um certo apoio da parte do legislador que através da lei de incentivo a criação de empregos, de 85, facilitou o contrato de mão-de-obra temporária. A redução do direito do *trabalho de primeira classe* criaria também problema de ordem constitucional. O sistema de parceria social ficaria profundamente abalado e, com a função protetora, o Direito do Trabalho perderia também sua função ordenadora (DÄUBLER, 1997, p.61).

Diante das reflexões apresentadas, no que diz respeito à redução da utilização do trabalho subordinado, muito se tem escrito sobre o seu desaparecimento – em um futuro próximo – como também se cogita acerca se sua transformação em formas de trabalho mais abertas.

A parassubordinação, bastante comum nos dias atuais, representa exemplo desta forma mais livre de produzir. Apesar de muito difundida, sua origem data da década de 70, na Itália.

Aparece, pois, como intermediária entre a subordinação clássica e o trabalho autônomo. São características da mesma a continuidade, a coordenação e a personalidade.

Por continuidade, entende-se a prestação de serviços não episódica. É entendida como bastante semelhante à não-eventualidade estudada pela doutrina tradicional.

A coordenação é expressa quando o trabalhador segue diretrizes acerca da realização dos serviços. Ocorre quando do empresário, usuário dos serviços, direciona a sua execução sem, contudo, subordinar o trabalhador.

Desta forma, é inegável que a parassubordinação é espécie do gênero relação de trabalho. A doutrina nacional utiliza-se dos conceitos usados pelo ordenamento italiano para estudar a matéria.

Pedro Proscurcin salienta que:

A doutrina italiana refere-se ao trabalho parassubordinado como uma espécie intermediária entre o trabalho autônomo e o subordinado. Algo que não estaria em nenhuma das duas modalidades. Pode ser uma prestação continuada e

prevalentemente pessoal, mas sem a subordinação convencional. Poderiam estar nesse âmbito a representação comercial, as atividades dos segurados liberais, os sócios das cooperativas de trabalho e trabalhadores autônomos eventualmente assimiláveis à subordinação (2001, p.92).

Na compreensão de Pinho Pedreira:

[...] a Lei nº 533, de 11.8.1973, “novelando” o n. 3 do art. 409 do CPC italiano, investiu o Pretor Juiz do Trabalho de competência também para as relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que concretizam numa prestação de serviços continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, mesmo sem caráter subordinado. Com a inclusão dos conflitos decorrentes dessas relações na categoria das “controvérsias individuais de trabalho” houve o reconhecimento de uma espécie de trabalho, constituída pelos elementos da continuidade, coordenação, prevalência pessoal da prestação, desenvolvida sem subordinação, além da debilidade econômico-social do trabalho, *ratio* da disposição, mas não componente da nova *fattispecie* que ela criou: o trabalho parassubordinado ou a parassubordinação [...] (2002, p. 130).

Embora utilizada ainda de forma moderada, os Tribunais do Trabalho, vem decidindo sobre o assunto desde 1999, e fazem referencia a essa expressão.²⁵

²⁵ A experiência jurisdicional brasileira, aos poucos, vem se deparando com este fenômeno. A propósito o estudo transcreve a seguinte decisão: Processo: RO – 17303/99, Data de Publicação: 26/04/2000, Órgão Julgador : Segunda Turma, Juiz Relator: Des. Alice Monteiro de Barros, Juiz Revisor: Juiz Fernando Eustaquio Peixoto de Magalhaes, Recorrente: PERPÉtua GOMES ABADE, Recorridos: JÚLIO CÉSAR GONÇALVES AXCHAR E OUTRA, EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO AUTÔNOMO. A contraposição trabalho subordinado e trabalho Autônomo exauriu sua função histórica e os atuais fenômenos de Transformação dos processos produtivos e das modalidades de Atividade humana reclamam também do Direito do Trabalho uma Resposta à evolução desta nova realidade. A doutrina mais atenta já sugere uma nova tipologia (trabalho coordenado ou trabalho parasubordinado) com tutela adequada, mas inferior àquela prevista para o trabalho subordinado e superior àquela prevista para o trabalho autônomo. Enquanto continuam as discussões sobre esse terceiro gênero, a dicotomia codicista trabalho subordinado e trabalho autônomo ainda persiste no nosso ordenamento jurídico, levando a jurisprudência a se apegar a critérios práticos para definir a relação concreta. Logo, comprovado, na hipótese em exame, que a prestação de serviços não se desenvolveu com pessoalidade, tampouco sob a direção funcional e disciplinar do empregador, a relação jurídica está fora da égide do Direito do Trabalho.

3.3 A Empregabilidade, Empreendedorismo e Flexisegurança

3.3.1 Empregabilidade

Como os desempregados – na presente Era do Desemprego Estrutural - deixaram de ser – tal como acontecia na era do Pleno Emprego – o “exército de reserva” da mão-de-obra; como a Sociedade Pós-industrial coloca, ao mesmo tempo, ao lado do empregado e do desempregado os “não empregáveis”, vem a pergunta: o que fazer com esses dois últimos?

A resposta primeira é: procurem capacitar-se permanentemente às exigências impostas pelas novas tecnologias, através de um aprendizado contínuo que lhes assegurem o domínio de múltiplas funções, para se adaptarem continuamente a um mercado de trabalho dinâmico, volátil e temporário. Por isso, admitem os especialistas no tema que, dentre os requisitos da empregabilidade, estão: a qualificação para competir; a imaginação para criar; a sensibilidade para agir.

A definição analítica de empregabilidade, segundo José Augusto Rodrigues Pinto (2009, p. 35) é “a aptidão adquirida pelo trabalhador, valendo-se de um aprendizado contínuo e diversificado, de desenvolver habilidades novas que o tornem profissionalmente necessário a múltiplas organizações empresariais de atividades econômicas distintas”.

Ao citar José Augusto Minarelli, apresenta outra definição: “empregabilidade é a condição de ser empregável, isto é, de dar e conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as necessidades do mercado de trabalho” (2009, p. 35).

Segundo o aludido jurista, essas definições revelam claramente uma reconfiguração do perfil do trabalhador contemporâneo, no sentido de que ele se ajuste às exigência do mercado. Por isso, torna-se mais importante ser ele empregável do que empregado em si; prover-se de conhecimentos e de habilidades

que o torne mais atraente para o mercado de trabalho, dentro ou fora do emprego e da empresa.

Traça muito bem o vínculo entre empregabilidade e a precarização. Desse modo, a automação torna-se a causa de natureza técnica que desencadeia o binômio empregabilidade/precarização (ou vive-versa) e suas conseqüências exterminadoras dos postos tradicionais de trabalho. Segundo ele, há, em conseqüência, dois subefeitos decorrentes também da globalização e que afetam o mercado de trabalho: a terceirização e a flexibilização das normas de proteção ao trabalho.

Conclui o seu artigo afirmando que “todas as soluções propostas para o paradoxo empregabilidade x precarização do emprego serão sempre paliativas, como todas que visem a subliminar a convivência social” (*ibidem*, 2009, p. 47).

3.3.2 Empreendedorismo

Outra tentativa para dar respostas para esse dilema e que vem sendo disseminada pela grande mídia e “revistas especializadas” e especialistas em economia e teoria organizacional é a de procurar retomar os ideais clássicos do liberalismo: a crença nas potencialidades individuais e na liberdade absoluta das escolhas e das responsabilidades pessoais no mundo do trabalho.²⁶

Essas novas teorias estimulam os não empregáveis e os trabalhadores precarizados a serem empreendedores, tornarem-se donos dos seus negócios,

²⁶ O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade foi um dos pioneiros, pelo menos em nossa região, em articular as relações de trabalho subordinado com a teoria organizacional, ao tratar, em várias de suas obras, da cultura e do poder nas organizações.

A partir de pesquisas realizadas em sua biblioteca, pode-se constatar, por exemplo, o engajamento ideológico dos administradores de empresas, a partir da ideologia neocapitalista e os componentes da máquina burocrática das corporações. A este respeito ver: COVRE, Maria de Lourdes Manzini. **A Formação e a Ideologia dos Administradores de Empresas**. Petrópolis: Vozes, 1981; Ver também PAGÈS, Max et. al. **O Poder das Organizações**: A dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.

Para aqueles autores, a organização é um conjunto dinâmico de respostas às contradições. O sistema contraditório das organizações faz com que o indivíduo, nesta situação, viva “um conflito psicológico perpétuo nas relações com a organização, se sente ao mesmo tempo ameaçado e protegido por ela, feliz e infeliz, cheio de satisfação e aprisionado, livre e drogado [...]. Ele identifica-se com a organização, com seus objetivos, com a sua filosofia, com o trabalho que ela lhe propicia; ele chega a amar a servidão, pela qual entretanto sofre, em suma, o que o prende à organização e ao mesmo tempo fonte de prazer e de angústia. (1987, p. 30).

serem responsáveis por eles e devem, por consequência, assumirem os riscos dos seus próprios empreendimentos.

Uma prestigiada revista especializada nesse tema²⁷, estimula os seus leitores, a partir da Carta ao Leitor, subscrita por Juliana de Mari – Diretora de Redação – a tirarem suas idéias do papel.

Começa ela apontando, em milhões, o número de empresas formais funcionando no país. Lembra, no entanto, que

a taxa de mortalidade de novos negócios ainda assustada (seis em cada dez naufragam nos primeiros cinco anos de vida). Mas, você quer trocar a carteira de trabalho pelo sonho de um negócio próprio, vai ter de aceitar as condições e entender que não há cenário perfeito para empreender. Enxergar oportunidades e criar recursos para implementá-las, mesmo quando o ambiente não é tão favorável, aliás, é a competência número 1 de quem Ter perfil empreendedor (*ibidem*, p. 7).

A aludida revista aponta as 10 características fundamentais do profissional empreendedor – assumir riscos, identifica oportunidades, domina o mercado, é organizado, tem capacidade analítica, exerce liderança, é dinâmico, age com independência, é otimista, tem tino empresarial.

O mais curioso é que, diante desse rosário de pré-requisitos, o texto conclui: “Se o empreendedor reúne a maior parte das características acima, ele possui grandes chances de ter êxito” (*ibidem*, p. 7).

Em resumo, para os defensores do empreendedorismo, “com uma boa idéia na cabeça, alguns trocados no bolso e um planejamento cuidadoso é possível transformar 1.000 reais em muitos milhões de reais” (*ibidem*, p. 9).

Eles, no entanto, não conseguem esconder as estatísticas que demonstram o fracasso da maioria que deixa ou perde o emprego para ser empreendedor; não conseguem ocultar o índice de mortalidade empreendedora.

Mas, para aplacar esse dilema, eles têm outra “solução”: se não podem ser empreendedores no contexto do VOCE/SA, coloquem o seu espírito empreendedor

²⁷ VOCE/SA. São Paulo: Editora Abril, Edição Especial n. 6, dezembro de 2009.

a serviço da sua firma e se sintam donas do negócio. Em resumo: tornem-se “intraempreendedores.”

Para essa última solução, o consultor de empreendedorismo Fernando Dolabela tem uma frase lapidar: “Imagino que as companhias vão se abrir para essas mentes criativas. É uma tendência inevitável” (*ibidem*, p. 31).

Do outro lado, há uma outra interpretação, para essa nova morfologia do trabalho. Segundo Ricardo Antunes, intensifica-se as formas de extração de trabalho.

Onde havia uma empresa concentrada pode-se substituí-la por várias pequenas unidades interligadas pela rede, com número muito reduzido de trabalhadores e produzindo muitas vezes mais. As repercussões no plano organizativo, valorativo, subjetivo e ideopolítico são por demais evidentes [...]. Similar é o caso do empreendedorismo, que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado e que permite o proleferar, neste cenário aberto pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva, das distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa... É este quadro caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho, da legislação social protetora do trabalho (2007, p. 17).

Apresenta Robson Santana, como exemplo, as práticas de terceirização vivenciadas no Polo Petroquímico de Camaçari-BA. Antes, a empresa fornecia transporte; depois, passou a contratar locadoras; por fim, estimulou a formação de “cooperativas”, em que as pessoas não são donas do veículo.

Agora:

Está acontecendo também o seguinte; estão criando as empresas pessoais, como, por exemplo, no setor de informática lá da empresa. Tiraram o contrato de uma grande empresa, pegaram o funcionário que tem o domínio da realidade do trabalho da empresa, que conhece tudo e mandaram esse trabalhador montar uma empresa dele. Ele virou empresário... Onde é possível individualizar a terceirização e criar essas situações inusitadas, estão fazendo. Às vezes, na porta da empresa se vê entrar um bocado de empresa de uma única pessoa. Empresa de uma só pessoa, que é a própria pessoa (SANTANA, 2007, p.170).

Ao tratar da informalidade e da precarização do trabalho, Maria Augusta Tavares ratifica as posições acima descritas e da seguinte maneira:

Assim, transformar trabalhadores em pequenos empresários é só a forma mais adequada de exploração capitalista no atual momento histórico... Graças à terceirização, já vimos, muitos assalariados diretos que são transformados em prestadores de serviços, trabalhadores autônomos ou pequenos empresários, o que lhes dar a ilusão de ter mudado de classe [...]. Contudo, tal qual um assalariado, o produto de seu trabalho é enlaçado pela lógica do capital e está sempre em oposição à sua capacidade vida de trabalho (2004, p.105-106).

A esses argumentos, acrescente-se ainda um outro ainda mais intrigante: com essas alternativas terceirizantes, o empresário livra-se de encargos sociais e os remete para o “empreendedor”.

3.3.3 A Flexisegurança

No final do ano de 2006, foi lançado pela Comunidade Européia o “Livro Verde”, com o seguinte título “Modernizar o Direito Laboral para enfrentar os desafios do século XXI”.

É importante referir que os argumentos ali contidos foram inspiradas nas experiências vividas com sucesso pelos dinamarqueses, precursores na adoção da flexisegurança, a partir das idéias de Poul Rasmussen, seu ex primeiro ministro.

A finalidade precípua, segundo seus autores, é promover uma reflexão em torno da seguinte indagação: como modernizar o Direito do Trabalho e promover o crescimento sustentável com mais e melhores empregos.

A tese levantada está respaldada em duas premissas: na primeira, o direito do trabalho seria um instrumento a serviço de uma ordem econômica ou do mercado. A segunda é o contraponto para configurar se o direito do trabalho é eficaz, no que concerne ao desenvolvimento econômico.

A questão central envolve o seguinte dilema: se o modelo tradicional da legislação trabalhista garante ainda uma relação individual de emprego que deve se limitar a um único empregador responsável pelas obrigações trabalhistas.

Acresça-se a isso outro ponto que também recebeu muito enfoque no aludido documento que é a falta de conexão entre as regras do direito e do contrato de trabalho tradicionais e as vicissitudes oriundas das intensas e contínuas mudanças tecnológicas, econômicas, demográficas e organizacionais da sociedade atual. Eis a fratura exposta: o divórcio entre as regras jurídico-trabalhistas e a realidade social atual.

As idéias trazidas pelo Livro Verde têm sido muito criticadas por quem alude para a importância de não esquecer em que contexto histórico estas regras foram conquistadas pelos trabalhadores. Fernando Valdés Dal-Re é um deles:

Com semelhante formulação, o “Livro Verde” faz tábua rasa da história mais recente, a dos últimos 30 anos do Direito do Trabalho na Europa; ao menos nos ordenamentos laborais dos Estados da UE-15. “Flexiguridad”: Un nuevo derecho Del trabajo? A propósito del libro verde modernizar el derecho laboral para afrontar los retos de siglo XXI (VALVERDE, 2008, p. 96).

Outro ponto que tem recebido bastante enfoque e crítica é a busca simultânea por segurança e flexibilização no emprego. Desta forma, caberia à norma jurídica trabalhista fazer crescer a economia e, ao mesmo tempo, gerar empregos: é a complexa e problemática “flexsegurança”.

Ela se estabelece na capacidade de os estabelecimentos empresariais gerirem a mão-de-obra visando às mudanças das condições de mercado. Para atingir tais objetivos, as medidas vão desde o ajuste nos volumes dos empregos, até a organização funcional da empresa e abrange também a mobilidade geográfica, a remuneração, a ordenação do tempo de trabalho. Seria, então, um algo mais além de contratar, comandar e dispensar o trabalhador.

Alguns estudiosos reconhecem que algo desta forma já foi tentado em mudanças perpetradas por alguns ordenamentos nas décadas de 80 e 90. Todavia, advertem, estas foram centradas no aspecto apenas numérico.

Ao relegar ao segundo plano tal discussão, a flexibilização numérica produziu, ao menos, três consequências importantes nos mercados da UE:

- 1) segmentou o mercado de trabalho;
- 2) reduziu de forma notável a proteção do emprego para determinados tipos de trabalhadores; e
- 3) contribuiu para a banalização da gestão dos recursos humanos.

Entendem, no entanto, que é importante ser comedido. Dever-se-ia traçar uma estratégia de ação que contemple medidas para reequilibrar a segurança perdida, mas, também, redistribuir a flexibilidade concedida.

Para essa nova concepção jurídica, conforme já referido, a existência de um único empregador responsável pelas obrigações trabalhistas – característica do modelo tradicional das relações de emprego – deve ser substituída pelas “relações de trabalho triangulares”. Estas se apresentam de duas formas: de um lado, a triangulação contratual, que se manifesta nas empresas de trabalho temporário e, de outro, a triangulação da organização expressa pelos fenômenos de descentralização produtiva, através dos contratos e subcontratos.

Uma primeira reflexão deve ser feita em torno da administração das responsabilidades a serem conferidas aos titulares das organizações empresariais participantes desta modalidade de prestação de trabalho. Nas palavras do Livro Verde:

o desenvolvimento do trabalho mediante empresas de trabalho temporário conduziu à modificação das legislações trabalhistas em determinados Estados membros para definir as respectivas responsabilidades do cessionário e da empresa usuária, com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores (VALVERDE, 2008, p. 13).

A aplicação de fórmulas de co-responsabilidades, para os contratantes empresários, não representa nenhuma novidade para o ordenamento europeu. Ainda na época da produção artesanal pré-revolução industrial, franceses e ingleses se utilizavam das técnicas de subcontratação dos artesãos. Leis reguladoras dos

seguros sociais já dispunham sobre comunhão de responsabilidade entre o empresário principal e o sub-contratante.

Ao lado dessas afirmações, não é de se estranhar a questão da dificuldade na administração das responsabilidades.

Em face da composição complexa do feixe obrigacional decorrente do trabalho através das empresas de trabalho temporário, não se pode continuar a adotar a solução que, até bem pouco tempo, parecia adequada e óbvia: a aplicação do princípio da bilateralidade – a aplicação tradicional.

Nas relações triangulares de trabalho, o fundamento da administração da responsabilidade para aquele que não é possuidor do título de empregado repousa no princípio da justiça distributiva (comutativa), isto é, todos aqueles que se beneficiam do trabalho prestado por conta alheia devem suportar o(s) ônus decorrente(s) do contrato de trabalho. Desta forma, ambas as empresas contratantes seriam responsáveis pelo adimplemento dos direitos do trabalhador temporário. É a chamada responsabilidade subsidiária.

Vários autores espanhóis lançaram críticas importantes àquela proposta, sobretudo porque ela não dá ênfase às relações coletivas ou sindicais- na sua capacidade de ser a expressão da luta coletiva organizada. Por fim, entendem, que não enfrenta o problema central que envolve as crises políticas, econômicas e sociais contemporâneas e seus impactos nas relações de trabalho. É que, para eles, as crises decorrem do ultraliberalismo global que espalha injustiça e miséria por todo o planeta.

Para Ricardo Antunes, existe

Uma contradição social cada vez mais vital: se os empregos se reduzem, aumentam os índices de desemprego, empobrecimento e a misarabilidade social – realidade em que bilhões hoje vivem com menos de 2 dólares por dia. Se, como resposta, os capitais globais e suas transnacionais recuperam os níveis crescimento, como fez a China na última década, o aquecimento global nos converterá no mundo da torrefação. Trabalho e aquecimento global serão, portanto, os grandes dilemas do século XXI (2009, p. 54).

3.4 A Semelhança entre as Quatro Propostas

O estudo tomou, como parâmetro, essas quatro paliativas experiências – parasubordinação, empregabilidade, empreendedorismo e flexsegurança – porque as mesmas, em vez de atacar a causa que desencadeiam as patologias sociais, procuram transferir para a classe trabalhadora a responsabilidade pelos males que atingem a Sociedade do Trabalho. São propostas que, no fundo, tentam legitimar as barbáries contemporâneas.

Pesquisas e diagnósticos sobre essas rupturas já vinham sendo elaborados há muito tempo e se fortaleceram no começo da década de 80 do século passado.²⁸ Portanto, há mais de vinte anos.

Afirma o referido autor, ainda sobre a experiência inglesa da época:

O que caracteriza o trabalho independente é que: a) trabalha por sua conta; b) suporta os riscos da conta da exploração; c) é responsável, diante de justiça, pelas ações puníveis que possam ocorrer; d) paga suas próprias contribuições sociais, os impostos sobre a renda e sobre a mais valia...; e) contrata seus trabalhadores, se os tem; f) trabalha como independente (“free-lance”) para outro empregador, como subcontratado ou como assessor, como consultor, ou como intermediário. Atualmente, na Gran Bretaña, assistimos um crescimento regular da mão-de-obra independente (ANTUNES, 2009, p. 47)

Parasubordinação, Empregabilidade, Empreendedorismo e Flexsegurança são fases da mesma moeda. Procuram contornar os dramas sociais, para legitimar o modelo político e econômico vigente dominado pelas grandes corporações multinacionais e o mercado financeiro global.

²⁸ A. Marzal, Decano da Faculdade de Direito (ESADE) da Universidade Ramón Llull, a partir os informes apresentados em Barcelona, em maio de 1995, por sete países, sobre a crise do Estado do Bem-Estar e do Direito Social. Na oportunidade, apresentou uma estatística de empregos atípicos em nada menos de sete países. Na Inglaterra, por exemplo, na primavera de 1993, havia 38% dos trabalhadores, que dizer, 9,7 milhões de trabalhadores que não estavam contratados em tempo pleno. Afirma a pesquisa que se tratava de uma taxa muito alta, pois, desde 1986, o aumento havia sido de 1,25 milhões. CARBY-HALL, Jo. Informe Inglés. In: MARZAL, A. (Ed.). Crisis del estado del bienestar y derecho social. Barcelona, ES: Esade Facultad de Derecho, 1997, p. 47.

Mesmo que pareça não ter nenhum vínculo com o presente estudo, a fracassada Conferência de Copenhague, sobre o aquecimento global, ocorrida no mês de dezembro de 2009 e que reuniu os maiores lideranças políticas do planeta, demonstrou claramente que os governantes do mundo são prisioneiros desse poder econômico suicida, irresponsável e paranóico, que não respeita o trabalho humano, o meio ambiente e a natureza. A sua voracidade por lucros e enriquecimentos não tem limites.

Portanto, eles não estão preocupados com o bem-estar das pessoas, estão preocupados com os lucros astronômicos de suas corporações.²⁹

²⁹ O jurista pernambucano Fábio Túlio Barroso vem, há muitos anos, se ocupando do tema flexibilização dentro deste contexto de exclusão social. Ver em: BARROSO, Fábio Túlio. ***Direito flexível do trabalho***: abordagens teóricas. Recife: Universitária da UFPE, 2009; e _____. ***Novo contrato de trabalho por prazo determinado***: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho. Curitiba: Juruá, 2004.

SEGUNDA PARTE

OS SENTIDOS DO TRABALHO. ENTRE A SUA VERSÃO ECONOMICISTA OU MERCANTILISTA E O SEU SENTIDO ONTOLÓGICO

4 ADEUS AO LONGO PRAZO. A DESAGREGAÇÃO DOS VÍNCULOS SOCIAIS

4.1 O Desmoronamento do Estado do Bem-Estar e do Pleno Emprego

O trabalho tem acompanhado o homem ao longo de sua evolução. Sempre justificado pela divisão de classes, cada vez mais se tem questionado sobre o futuro do trabalho assalariado.

Não sendo objetivo do capital o pleno emprego, na medida em que a reestruturação produtiva inaugura novas formas de organização e gerenciamento do processo de produção, o não-emprego, seja sub-emprego, atividade informal, prestação de serviços etc., vai sendo transfigurado em trabalho individual, independente, em conta própria, em empresa etc., enfim, em relações que permitem colocar em dúvida a luta de classes, a exploração da mais-valia, os direitos do trabalho, o caráter da política, o sujeito revolucionário (TAVARES e SOARES, 2007, p. 18).

De acordo com Maria Augusta Tavares e Marcos Antônio Tavares Soares, para alguns os ventos assopram na direção da extinção do trabalho assalariado, o que deve ser cogitado com cautela, vez que, falar em aniquilação do trabalho assalariado significa, em maior escala, extinguir o modo de produção capitalista, seu contraponto.

É, pois, através do trabalho que se criam as riquezas necessárias à acumulação típica do capitalismo.

O que ocorre, na realidade, é que se tem uma redução do trabalho formal, em virtude da reestruturação produtiva, a qual não cria espécies de trabalho “assalariadas”, mas que não afasta a participação do trabalho da produção das riquezas.

A divisão social do trabalho e a cooperação são inelimináveis do processo de produção, tanto que datam das origens culturais da humanidade, quando as condições de produção, diferentemente da empresa capitalista, eram uma propriedade comum, e prevalecem até os dias atuais, sob a forma determinada do processo de acumulação (*ibidem*, 2007, p. 22).

O trabalho criador da mais-valia, não é o único sustentáculo do sistema capitalista. Atualmente, convive o trabalho produtivo com o trabalho improdutivo. Embora o regime de trabalho assalariado – emprego – tenha predominado por bastante tempo na sociedade, não eliminou as outras formas de trabalho, inclusive preexistentes ao capitalismo.

Diante de tais mudanças, os trabalhadores resistem e temem por sua segurança. Tal resistência se encontra fundada nas próprias bases do regime capitalista. Ficam eles numa encruzilhada, num beco sem saída:

O fator crucial para pertencer a essa classe não é trabalhar numa fábrica, nem trabalhar com as mãos, tampouco ser pobre. Tudo isso pode mudar junto com as flutuações dos estoques, das demandas, da tecnologia e da política. A condição crucial é a necessidade de vender o seu trabalho para o capital poder sobreviver, a necessidade de mudar sua personalidade para pô-la à venda – de se olhar no espelho e perguntar ‘O que tenho que posso vender’? E a permanente tensão e pavor de que, mesmo estando bem de vida hoje, você possa não encontrar ninguém que queira comprar o que você tem ou o que você é amanhã, de que o mercado mutável possa declará-lo (como já declarou a muita gente) imprestável, de que venha a ser perceber física e metafisicamente sem teto à mercê do frio (BERMAN, 2001, p. 287- 288).

4.2 O Adeus ao Longo Prazo e a Ruptura dos Vínculos Sociais

Outro aspecto interessante, que desfaz a utopia do trabalho subordinado, é o seguinte: o Estado do Bem-estar Social projetou uma sociedade centrada no Pleno Emprego; portanto, de larga duração e previsível. As metamorfoses contemporâneas destruíram esse projeto de longo prazo e os vínculos de confiança adquiridos por meio do trabalho de larga duração se desagregaram por completo.

O professor de sociologia da London School of Economics e do Massachusetts Institute of Technology, Richard Sennet, lembra que

A rotação rápida dos indivíduos não lhes dá tempo para estabelecer uma relação de lealdade face a uma determinada organização e vice versa (...). A fraternidade do trabalho é baseada em esquemas informais de confiança, surgidos na altura de 'golpes duros', de sobrecarga de trabalho, etc. Por consequência, a confiança informal que se pode criar entre pessoas exige tempo: este permite que as pessoas de confiança tenham podido ser identificadas e, de um modo geral, que os empregados se conheçam. Ora, este período de tempo, no quadro do capitalismo flexível, já não é permitido (1999, p. 423).

Por isso, afirma Bauman:

Uma das recomendações oferecidas com mais frequência aos jovens é serem flexíveis e não seletivos, não esperarem demais de seus empregos, aceitá-los como são, sem fazer muitas perguntas e tratá-los como uma oportunidade a ser usufruída de imediato, enquanto dure, e não como o capítulo introdutório de um projeto de vida, uma questão de auto-estima e autoconfiança, ou uma garantia de segurança a longo prazo (2005, p. 18).

A partir de agora, diz Roger Sue, tem-se que admitir essa mudança:

Admitir que, se o trabalho se desagrega, o vínculo civil, de algum modo, se desloca. E, o que é novo é que a retroação desta desagregação da ligação social se repercute na esfera comunitária. Porque, se os corpos intermediários, representações sindicais e corporativas forneciam um suporte à cidadania [...]. Se o trabalho – e com eles as substituições que forneciam à cidadania [...] Se o trabalho deixa de representar um futuro em que o crescimento estaria a par de um bem-estar, o sentimento de pertença perde o seu apoio e a razão de ser (2000, p. 428).

Esta a razão pela qual sempre aparecer, nas revistas especializadas em economia e empresa, o discurso empreendedorista, da solidão do VC/SA, como medidas salvadoras ou alternativas ao emprego formal de larga duração. Essas propostas escondem outro dilema: a transferência das responsabilidades para o próprio trabalhador, em todas as suas dimensões – responsabilidade pelo trabalho, pelos custos sociais e fiscais do próprio empreendimento, bem como os riscos e os custos pessoais, com aposentadoria, seguro saúde, dentre outros, antes atribuídas ao empregador.

No entender de Ricardo Antunes, não é mais novidade abordar as vicissitudes sofridas pelo trabalho humano, ao longo do tempo.

Uma dessas nuances é entendida por ele como “movimento pendular” da classe trabalhadora, a partir do qual:

[...] cada vez menos homens e mulheres trabalham muito, em ritmo e intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo, na gênese da Revolução Industrial. [...] Noutro lado do pêndulo, cada vez mais homens e mulheres trabalhadores encontram menos trabalho, esparramando-se pelo mundo em busca de qualquer labor, configurando uma crescente tendência de precarização de trabalho em escala global, que vai dos EUA ao Japão, da Alemanha ao México, da Inglaterra ao Brasil, sendo que a ampliação do desemprego estrutural é sua manifestação mais virulenta (ANTUNES, 2007, p. 13-14).

Mesmo assim, alerta que é prematuro falar no fim do trabalho. Ao contrário, atenta para o que chama de “nova polissemia do trabalho”, pois a ocorrência freqüente é que, na verdade, aquele trabalho subordinado, tradicional, operário vem se vestindo, ao longo dos anos, de uma nova roupagem, um novo sentido.

À luz das constantes transformações sociais, que comumente trazem a ruptura de antigos paradigmas, teve-se e tem-se a mudança da concepção do trabalho do homem. Desta forma, apresenta a retração do operariado fabril, em contraposição ao crescimento do setor de serviços, do teletrabalho, do *cyberproletário*, do trabalho precário e informal.

Afora isso, também são notadas as tendências das empresas empregadoras que desejam mão-de-obra, em buscar se instalar em mercados nos quais imperem as isenções fiscais e baixos índices de proteção ao trabalhador.

Ao lado destes acontecimentos, tem-se também um crescente interesse no profissional polivalente, multifacetário, em oposição aquele antigo “especialista”, o que, por si só, já exclui do mercado os jovens, os mais idosos e todos aqueles a que pertenciam as forças de trabalho tradicionais.

4.3 A Relativização do Leque de Proteção e as Patologias Sociais

Todos esses eventos, além dos desempregados, criam um contingente social e econômico perigoso, cujos desdobramentos são os mais variados. Um deles é o crescente clamor – quase uma exigência – por parte dos detentores do poder econômico, no sentido de relativizar o leque de proteção do trabalhador:

É neste quadro, caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa, não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso, aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro, a perda da razão social do trabalho (ANTUNES, 2007, p. 17).

Ao lado de todas essas mudanças, está a redução do poder da luta contra-hegemônica trazida pela perda do poder de barganha dos representantes dos trabalhadores. Em tal sentido Antunes também aponta para o que denomina como deserarquização dos entes sindicais.

Os fios (in)visíveis da produção capitalista atenta, segundo Maria Augusta Tavares (2004), para o aumento da precarização do trabalho que, por sua vez, aumenta também o nicho econômico para o trabalho produtivo, bem como o improdutivo, só que, desta vez, ambos estarão distantes da condição de trabalho assalariado.

A carreira tradicional abre espaço para os projetos e os campos de trabalho. É a idéia expressa por Richard Sennett de que “não há longo prazo”, na medida em que o trabalho subordinado, assalariado segue o seu declínio.

O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005, p. 97-102) abre um longo capítulo para tratar da Teoria Organizacional. Especificamente, para expor os dois principais aspectos da produção acadêmica elaborada nos últimos tempos, em que é possível separar nitidamente aquela que está voltada para os modos de produção capitalista contemporâneo – Reengenharia, Reestruturação Produtiva, Programa de Qualidade Total, Toyotismo, Volvoísmo, dentre outras – e a aquela que se ocupa principalmente em desvendar os seus componentes ideológicos e apontar os sentidos da Cultura e do Poder nas Organizações.

Dentre os autores não citados pelo aludido professor pode-se destacar o psiquiatra e psicanalista Christophe Dejours, diretor do Laboratoire de Psychologie do Conservatoire National des Artes et Métiers (CANAM) de Paris.³⁰

Através de uma publicação recente, o aludido especialista em psicopatologia do trabalho e em saúde do trabalhador, acerca das alternativas de organização do trabalho contemporâneas, admite que as novas formas de patologias mentais estão intimamente ligadas ao trabalho. Para ele, as práticas clínicas têm descoberto as razões e os processos que desencadeiam degradações desse porte.

Os resultados recentes das pesquisas etiológicas acerca dessas novas patologias têm demonstrado que a deterioração da saúde mental no trabalho está intimamente ligada à evolução da *organização do trabalho* e, em particular, a inserção de novas estratégias, dentre as quais, destaca:

- a) a avaliação individualizada dos desempenhos;

³⁰ DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: Estudos de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

b) a busca da “qualidade total”;

c) a terceirização em escala e o uso crescente de trabalhadores *free-lancers* em trabalho assalariado;

Para ele,

A evolução dos métodos de organização do trabalho constitui uma verdadeira revolução que aumenta consideravelmente a pressão produtiva, por um lado, e o isolamento e a solidão, por outro. O aumento das patologias mentais ligadas ao trabalho resulta essencialmente da fragilização gerada por métodos de organização que, no lugar de confiança, da lealdade e da solidariedade, instalam no mundo do trabalho o cada um por si, a deslealdade, a desconstrução do convívio, produzindo uma implacável solidão em meio à multidão (DEJOURS, 2009, p. 50).

5 PARA DESVENDAR O CONTEÚDO IDEOLÓGICO DO TRABALHO SUBORDINADO EM CONTRAPOSIÇÃO AO TRABALHO LIVRE

5.1 Introdução

A autora do presente estudo não compartilha com a corrente do pensamento crítico que não aceita mais ser o trabalho humano a categoria chave da sociabilidade humana.³¹

Se o trabalho subordinado não é mais hegemônico e apareceram infinitas modalidades ou alternativas de trabalho e rendas que convivem com a subproletarização e o desemprego estrutural, faz-se necessário, inicialmente, descaracterizar a ideologia que o glorificou e deu-lhe uma característica que ele jamais poderia ter – a de trabalho livre -, para que se possa atribuir-lhe outro sentido. Este é o espaço privilegiado da filosofia, para construir o seu aspecto ontológico e rejeitar o seu aspecto meramente mercantilista.

Sem destacar preferências de ordem política ou ideológica, passa a descrever alguns depoimentos nessa direção.

É que se torna impressionante a confluência de pensamentos tão díspares, no sentido de revelar que o trabalho subordinado se traduz, na prática, como trabalho organizado de maneira militar e opressor. Especialmente, quando se põe em relevo as posições dos três mais destacados autores da chamada sociologia clássica – Marx, Weber e Durkheim. Muito embora tenham eles proposições teóricas e visões do mundo completamente distintas, há grandes semelhanças de

³¹ Ver especialmente: OFFE, Claus. *Contradicciones en el Estado del Bienestar*. Madrid; Alianza Editorial, 1990; LIPOVETSKY, Gilles. *El crepúsculo del deber*: Lá ética indolora de los nuevos tiempos democráticos. Barcelona: Editorial Anagrama, 1994.

posicionamentos, quando tratam eles de compreender os sentidos do trabalho humano na organização fabril da era moderna.

5.2 A Organização Fabril segundo Marx, Engels, Weber, Durkheim e Foucault

5.2.1 As Concepções de Marx e Engels

Quando o presente estudo procura defender a idéia segundo a qual entre o trabalho escravo/servil e o trabalho livre/subordinado existia o trabalho verdadeiramente livre, ou seja, aquele exercitado por cientistas, artistas, filósofos, os artesãos, dentre outras categorias; quando defende que o capitalismo precisava empurrar todos eles para o interior das organizações produtivas, eis os argumentos dos citados autores: “A burguesia despojou da sua auréola todas as atividades até então consideradas veneráveis e encaradas com piedoso respeito. Do médico, do jurista, do sacerdote, do poeta, do sábio fez todos seus servidores assalariados” (MARX e ENGELS, 1953, p. 24).

A propósito da exaltação desse modelo de trabalho, critério adotado pela doutrina trabalhista tradicional, afirmam os mesmos autores:

A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre da corporação patriarcal na grande fábrica do industrial capitalista... Massas de operários, amontoados na fábrica, são organizadas militarmente. Como soldados da indústria, estão sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais. Não são somente escravos da classe burguesa, do Estado burguês, mas também diariamente a cada hora, escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do dono da fábrica. E esse despotismo é tanto mais mesquinho, odioso e exasperador quanto maior é a fraqueza com que proclama ter no lucro seu objetivo exclusivo (ibidem, p. 27).

É conhecida, por outro lado, crítica de Marx ao trabalho assalariado, exposta na suas refregas com Lassalle: “O sistema de trabalho assalariado é, portanto, um sistema de escravidão e, a falar a verdade, uma escravidão tanto mais dura quanto mais se desenvolvem as forças sociais produtivas do trabalho, seja qual for o salário, bom ou mau, que o operário recebe” (MARX, 2004, p. 143).

5.2.2 As Concepções de Max Weber

O professor de sociologia da London School of Economics e do Massachusetts Instituto of Technology Richard Sennett afirma que

É a Weber que devemos a análise da militarização da sociedade civil no fim do século XIX – corporações funcionando cada vez mais como exércitos, nos quais todos tinham seu lugar e cada lugar, uma função definida... Na Alemanha de Otto Von Bismark este modelo militar começou a ser aplicado às empresas e instituições da sociedade civil, sobretudo, do ponto de vista de Bismark, em nome da paz e da preservação da revolução. Por mais pobre que seja o trabalhador, que sabe que ocupa uma posição bem estabelecida, estará menos propenso a se revoltar que aquele que não tem uma noção clara de sua posição na sociedade. Eram estes os fundamentos da política do capitalismo social (2006, p. 27-28).

Daí os conceitos weberianos de “sistema burocrático racional ordenado”, por intermédio do qual o “expediente”, de um lado, e a “disciplina burocrática”, do outro, exigem a “submissão dos funcionários” a uma “obediência rigorosa” dentro do seu labor habitual (WEBER, 1992, p. 742).

5.2.3 As Concepções de Durkheim

O aludido sociólogo não procura superar a classe assalariada, mas pretende imprimir um caráter humanitário a essa relação, através daquilo que passou a chamar de solidariedade orgânica.

Segundo André Gorz, ao citar o referido autor, “ali onde, na realidade, há uma organização de tipo militar, por pre-recortes de tarefas complementares. (2007, p. 49)

É do próprio Durkheim as seguintes impressões:

O contrato não é plenamente consentido senão se os serviços trocados tiverem um valor social equivalente [...] mas a força coercitiva, que nos impede de satisfazer desmedidamente os nossos desejos, mesmo desregrados, não pode ser confundida com aquela que nos retira os meios para obter a justa remuneração de nosso trabalho. [...] Se, pelo contrário, os valores trocados não forem equivalentes, não podem equilibrar-se se qualquer força exterior tiver sido lançada na balança. Houve lesão de um lado e do outro, deste modo, as vontades não puderam pôr-se de acordo sem que uma delas tivesse sofrido uma pressão directa ou indirecta, esta pressão constitui uma violência. Numa palavra, para que a força coercitiva do contrato esteja completo, não basta que tenha sido objecto de um consentimento expresso; deve ainda ser justo, e não é justa apenas por ter sido verbalmente consentida... Sem dúvida, seu mérito desigual fará que os homens ocupem situações desiguais na sociedade... Toda superioridade tem o seu reverso sobre a maneira como os contratos se estabelecem; se portanto ele não está ligado à pessoa dos indivíduos, aos seus serviços sociais, ela falseia as condições morais da troca. Se uma classe da sociedade é obrigada para viver, a fazer, graças aos recursos de que dispõe e que, todavia, não são necessariamente devidos a qualquer superior, a segunda dita injustamente a lei à primeira. Por outras palavras, não pode haver ricos e nobres por nascimento sem que haja contratos injustos (1991, p. 178-180).

5.2.4 As Concepções de Michel Foucault

O filósofo francês, ao tratar da moderna vigilância, em contraposição às punições clássicas, afirma que aquela se transformou em vigilância hierarquizada, ao impor sanções normalizadoras, tendo como paradigma quase ideal o acampamento militar.

Quando a doutrina clássica exalta o poder disciplinar, irmão gêmeo da subordinação hierárquica, afirma ele que esse poder disciplinar impõe uma vigilância hierarquizada ligado ao interior da economia e aos fins do dispositivo onde é exercido.

Para ele,

É o problema das grandes oficinas e das fábricas, onde se organiza um novo tipo de vigilância. É diferente do que se realizava nos regimes das manufaturas do exterior pelos inspetores, encarregados de fazer aplicar os regulamentos; trata-se agora de um controle intenso, contínuo; ocorre ao longo de todo o processo de trabalho; não se efetua ou não só – sobre a produção (natureza, quantidade de produtos), mas leva em conta a atividade dos homens, seu

conhecimento técnico, a maneira como fazê-lo, sua rapidez, seu zelo, seu comportamento. Mas, é também diferente do controle doméstico, presente ao lado dos operários e dos aprendizes. Pois é realizado por prepostos, fiscais, controladores e contramestres. À medida que o aparelho de produção se torna mais importante e mais complexo, à medida em que aumenta o número de operários e a divisão do trabalho, as tarefas de controle se fazem mais necessárias e mais difíceis. Vigiar torna-se então uma função definida, mas deve fazer parte integrante do processo de produção; deve duplicá-lo em todo o seu cumprimento. Um pessoal especializado torna-se indispensável, constantemente presente, e distinto dos operários (FOUCAULT, 1977, p. 157).

Segundo Foucault, o poder disciplinar traz uma maneira específica de punir e que se assemelha ao modelo reduzido do tribunal. A penalidade disciplinar é resultante da inobservância de tudo que está inadequado à regra. Ao se afastar dela, ao apresentar desvios, logo aparece a possibilidade da pena.

5.3 O Trabalho Subordinado na Categoria de “Trabalho Livre” e o Trabalho Livre na Categoria de “Vadiagem” ou como Crime

O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, através de suas últimas obras, trabalhos e aulas ministradas nesse programa de pós-graduação, tem enfatizado um aspecto importante para a exata compreensão deste fenômeno.

As classes dominantes precisavam transformar todas as atividades e profissões independentes em seus trabalhadores assalariados. Por isso, estabeleceu o contraponto entre trabalho escravo/servil e trabalho livre/subordinado. Seu objetivo ideológico era considerar o trabalho propriamente livre em preguiça, vagabundagem e, logo, passível de punição ou como crime.

Cita ele, em vários dos seus estudos, uma obra rara, editada na segunda metade do século XIX, de autoria do jurista português Caetano D’Albuquerque e que também foi disponibilizada para compor o presente estudo. O aludido autor faz uma verdadeira exaltação ao trabalho e condena a preguiça.

Mas, uma leitura atenta do seu conteúdo é possível vislumbrar que ele não estava se referindo a qualquer trabalho, mas aquele vinculado ao vasto laboratório da vida industrial. Portanto, ao trabalho livre/subordinado.

Eis o texto:

Se a liberdade de trabalhar é um dos direitos absolutos, firmados essencialmente na organização da nossa natureza, o trabalho é uma obrigação impreterível em nome das necessidades sociais e particulares. Não trabalhar é, pois, uma espécie de suicídio: é por um lado a anulação do indivíduo, e por outro a subtração ilícita de uma força, de uma inteligência, de um importante instrumento de produção n'este grande laboratório da vida industrial. O trabalho faz o homem; a preguiça, que já é um peccado perante o céu, torna-se um crime em relação á humanidade (D'ALBUQUERQUE, 1870, p.193).

Transportando essa narrativa para os dias atuais e objetivando confirmar os argumentos aqui lançados, sobretudo, no que se refere à criminalização do trabalho livre – considerado vagabundagem - o estudo passa a transcrever as opiniões de dois filósofos contemporâneos.

Segundo André Gorz,

Um modelo de organização fundado sobre a subdivisão funcional das tarefas não pode, portanto, fazer apelo aos trabalhadores, nem a sua consciência profissional, nem tampouco ao espírito de cooperação. Deve inicialmente recorrer à coerção – através da lei contra a “vagabundagem” e a mendicância, obrigação de aceitar o trabalho proposto sob a pena de deportação, trabalhos forçados ou morte por inação – e fazer intervir o que chamamos “reguladores prescritivos”: normas de rendimento e horários imperativos, procedimentos técnicos e respeitar imperativamente. Só pode afrouxar a coerção quando puder motivar os trabalhadores, através de “reguladores incitativos”, a apresentarem de bom grado a um trabalho cuja natureza, ritmo e duração são programados de antemão pela organização da fábrica ou do escritório, um trabalho que é impossível *gostar* (2007, p. 49).

Um filósofo marxista segue o mesmo itinerário:

Marx se opõe apaixonadamente à atitude da economia política que não considera o trabalhador “como homem, no seu tempo livre-de-trabalho, mas deixa, antes, essa consideração para a justiça criminal,

os médicos, à religião, às tabelas estatísticas, à política e o curador da miséria social” (MÉSZÁROS, 2006, p. 135).

6 O “TRABALHO LIVRE E SUBORDINADO” COMO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO. A DESCONSTRUÇÃO DA PSEUDO-IGUALDADE JURÍDICA. O TRABALHO E SUA CONCEPÇÃO ONTOLÓGICA

6.1 A Filosofia Marxista e os Sentidos do Trabalho

O presente estudo já procurou demonstrar como a hegemonia e os aparelhos ideológicos do Estado moderno transformaram o trabalho subordinado em trabalho livre.

Mas, ainda é preciso esclarecer como essa conjuntura de estabeleceu. Procurará desenvolver, aqui, três versões diferentes: a versão marxista, a versão da doutrina da igreja católica e outras versões, sobretudo, a neoindividualista.

Reconhece Marx que “o trabalho é fonte de toda riqueza e de toda a cultura (2004, p. 36)³²”. Para Engels,

põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a natureza externa a ele e ao modificá-la ele modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza (2004, p. 36).

Reconhece Marx ainda que a mercadoria é um fenômeno tipicamente capitalista, apesar de ela ter sempre existido antes desse modo de produção. O problema é que, nessa fase, a mercantilização se universaliza e, aí, todos os produtos são mercadoria e, inclusive, a própria força de trabalho se transforma em mercadoria. O direito, enquanto forma do processo de troca mercantil só desenvolve

³² MARX, Karl. Crítica ao Programa de Gotha. In. ANTUNES, Ricardo (org). **A Dialética do Trabalho**: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

todas as suas determinações na sociedade quando predomina o processo do valor de troca. No caso, do trabalho assalariado, a troca de força de trabalho por salário.³³

O professor Márcio Bilharinho Naves (2008), ao analisar as obras do jurista Pachukanis, identifica o momento em que esse conceito de “liberdade” se consolidou.

O direito como forma do processo de troca mercantil somente aparece, em todas as suas dimensões, segundo ele, na sociedade em que predomina o processo de valor de troca. É nesse contexto que o direito passa a operar a mediação entre troca na decisiva constituição e reprodução das relações de produção capitalista, que corresponde exatamente a troca da força de trabalho por salário.

Assim, a concepção teórica de Pachukanis,

se organiza, portanto, em torno da noção de *sujeito de direito*: “toda relação jurídica é uma relação entre sujeitos. O sujeito é átomo da teoria jurídica, o elemento mais simples, que não pode mais ser decomposto... É na esfera da circulação das mercadorias, como um elemento dela derivado que opera para tornar possível a troca mercantil, que nasce a forma jurídica do sujeito (...) a realização do valor no processo de troca pressupõe um ato voluntário consciente da parte do possuidor de mercadorias (NAVES, 2008, p. 65).

Assim é que os possuidores dessa “liberdade” e somente de acordo com a vontade do outro, ou mediante um ato de vontade comum de ambos, se apropria da mercadoria alheia, enquanto aliena a própria. As partes devem aparecer e se reconhecer como proprietários privados, e isso se dá exatamente a partir de uma relação jurídica, manifestada sob a forma de contrato e desenvolvida legalmente. O homem transforma-se pois em sujeito, mediante um ato volitivo para apresentar-se

³³ A propósito, Lukács trata do esclarecer a questão do fetichismo da mercadoria, entendendo que ele é específico da nossa época do capitalismo moderno. “Como se sabe, a troca de mercadorias e as relações mercantis subjetivas e objetivas correspondentes já existiam em etapas muito primitivas do desenvolvimento da sociedade. Mas o que importa aqui é saber em que medida a troca de mercadorias e suas consequências estruturais são capazes de influenciar toda a vida exterior e interior da sociedade. Portanto, a extensão da troca mercantil como forma dominante do metabolismo de uma sociedade não pode ser tratada como uma simples questão quantitativa – conforme os hábitos modernos do pensamento, já reificados sob a influência da forma mercantil dominante. A diferença entre uma sociedade em que a forma mercantil é a dominante que influencia decisivamente todas as manifestações da vida e uma sociedade em que ela aparece apenas episodicamente é, antes, uma diferença qualitativa. LUKÁCS, Georg. **História e Consciência de Classe**: Estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 194.

frente a outros homens, portadores de uma vontade igual a sua, ou seja, numa relação consensual de reciprocidade. Em resumo, uma *equivalência subjetiva*.³⁴

Como se trata de direito subjetivo, enquanto direito da pessoa, ele só encontra eficácia no consentimento. Pachukanis põe a relação vontade-liberdade da seguinte forma:

A liberdade do homem é o seu livre consentimento. A liberdade sendo feita de vontade – de divulgar ou não minha vida privada, que é minha liberdade – e esta liberdade não sendo outra coisa que aquela de contratar – e, notadamente, sobre mim mesmo, eu devo, em minhas relações com relações com o outro, aparecer como proprietário de mim mesmo, porque sou eu sou livre de mim mesmo. Com efeito, se eu não fosse proprietário de mim mesmo, eu seria para o outro escravo, isto é, incapaz de me vender (res), e se o outro não fosse também livre ele não poderia se vender. Em outras palavras, a *livre* trocada propriedade de si implica uma livre produção e uma consumação dessa produção. O direito, para respeitar e tornar real a faculdade de alienação de si mesmo, que é reconhecida a toda pessoa física, de por a pessoa em termos de propriedade. A estrutura mesma do sujeito de direito, na dialética da vontade – produção – propriedade, não é definitivamente mais que a expressão jurídica da comercialização do homem (*ibidem*, p. 68).

Na condição de *sujeito-proprietário* o homem aparece como sujeito de troca ou como representante dessa mercadoria que ele mesmo possui – a si mesmo – o que significa dizer que o homem, como sujeito de direito, é constituído para a troca e, nessa condição, realiza ele a sua liberdade. Essa concepção da forma sujeito de direito se relaciona com o aparecimento de determinadas relações sociais de produção. É nessa esfera que a relação de troca se generaliza, para abarcar também a força de trabalho humano, enquanto mercadoria especial. Uma vez oferecida no mercado e penetrada na esfera da circulação ela se transforma em elemento jurídico, como *forma do direito* ou por meio de categorias jurídicas ou ainda como sujeito de direito, como contrato ou sob forma de uma subjetividade jurídica.

³⁴ Márcio Bilharinho, interpretando Pachukanis, arremata: “Ora, a liberdade, esse atributo da personalidade, existe por e para a troca, isto é, para que se constitua um circuito de transações mercantis, então o homem só é livre uma vez inserido na esfera da circulação. Se, portanto, é a troca que constitui a liberdade do homem, podemos dizer que quanto mais se alarga a sua esfera de comercialização, mais livre então pode ele ser, de tal modo que a expressão mais ‘acabada’, a mais completa, a mais absoluta de sua liberdade, é a liberdade de disposição de si mesmo como mercadoria” (NAVES, 2008, p. 67).

Em resumo:

É assim que o indivíduo oferece no mercado os atributos de sua personalidade: ele é livre – pois não é constrangido a vender-se (isto é, vender a mercadoria que ele possui, a sua força de trabalho; ao contrário, a decisão é fruto de um ato de sua inteira vontade – ele se vende em condições de plena igualdade ante o comprador – ambos se relacionam na condição de proprietários que trocam equivalentes: a força de trabalho por um salário; e, finalmente, ele aparece no mercado como um proprietário que dispõe do que é seu. A relação de exploração capitalista, como lembra Pachukanis, é medida por uma específica operação jurídica, a forma de um contrato, ao contrário da sociedade feudal, em que a completa sujeição do servo ao senhor feudal, exercida pela coerção direta, não exigia “uma formulação jurídica particular (*ibidem*, p. 69).

Essa concepção de exploração se transfigura, por meio do contrato, no conceito desvirtuado de liberdade, que foi amplamente difundido pela doutrina trabalhista clássica. Mas ela não foi capaz de superar a desigualdade das partes – empregador/empregado – a partir da ficção superioridade jurídica do empregado, para compensar a inferioridade econômica, em face do binômio: poder diretivo ou disciplinar do empregador que, por sua vez, desencadeia a subordinação jurídica do empregado.

Aliás, a coação econômica e psicológica que se desenvolve na relação de emprego e desencadeia transtornos físico-psíquicos podem ser encontrados em todas as etapas históricas do desenvolvimento da moderna sociedade – desde o seu nascimento aos dias atuais. Não é por acaso que há, na atualidade, uma vasta bibliografia sobre danos morais e assédio moral. E quanto mais se estuda sobre esses temas, mas essas deformações aparecem. Elas não podem ser adequadamente estudadas se não se buscar a sua verdadeira causa: o trabalho subordinado.

A maneira como a sociologia clássica de todos os matizes – Marx, Weber, Durkheim – via as massas de operários – amontoadas na fábrica e organizados militarmente, como soldados da indústria e sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais, escravos da máquina, do contramestre e do dono da fábrica – continua.

Esse despotismo aparece agora ainda mais sofisticado, a partir das modernas teorias e técnicas de organização e de administração das organizações empresariais contemporâneas.³⁵ Se não foram superadas, por mais brilhantes e sofisticadas que sejam as teorias jurídico-trabalhistas, devem elas serem então problematizadas e refutadas.

Como os autores de tradição marxista vêem o trabalho humano é uma reflexão indispensável, para a compreensão do tema proposto no presente estudo.

Para essa corrente o trabalho humano se encontra definido como uma condição natural da vida humana; como intercâmbio orgânico com a natureza. Ele atua sobre a natureza para se apropriar da matéria natural de forma útil para a sua própria vida. Como já ficou evidenciado: “Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza” (Marx, 1983, p. 149-150)³⁶.

Em Marcuse (1988, p. 10) o trabalho é abordado no seu sentido ontológico, “isto é, um conceito que apreende o ser da própria existência humana como tal”. Ele questiona a concepção traçada pelo que passou a chamar de moderna ciência do trabalho. Ela não abarcaria os seus caracteres fundamentais e apenas revela o seu lado penoso “da caracterização como fardo”. Propõe o trabalho libertado da alienação e da coisificação, para que ele se torne novamente aquilo que é conforme sua essência: a realização efetiva, plena e livre do homem como um todo em seu mundo histórico (*ibidem*, p. 44).

6.2 O Trabalho na Doutrina Social da Igreja Católica

Apesar da Doutrina Social da Igreja Católica ter assumido uma posição ambígua acerca do trabalho humano, posto que não enfrenta diretamente o tema

³⁵ A Teoria Organizacional crítica apresenta uma vasta bibliografia, para demonstrar o despotismo das fábricas e impossibilidade de sua superação, enquanto houver sociedade dividida em classe e trabalho vendido, comprado e separado da vida.

³⁶ In LESSA, Sérgio: **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007. p.131.

exploração, pela via do trabalho subordinado, apresenta uma certa semelhança com a versão marxista que eleva o trabalho a uma categoria ontológica. Ou seja:

O homem ao voltar-se, mediante o trabalho, cada vez mais senhor da terra e ao consolidar, mediante seu domínio sobre o mundo visível, em qualquer hipótese e em todas as fases deste processo, permanece na linha daquela disposição original do Criador. Quer dizer: crescer, multiplicar, encher a terra e submete-la a seu domínio (SARTORI, 1996, p. 107-8).

O trabalho, na doutrina cristã, se encontra centrado em dois pressupostos: o trabalho no sentido objetivo e no sentido subjetivo. Segundo o mencionado autor:

O homem, ao submeter a terra com o seu trabalho, em todas as etapas históricas, realiza um ato de criação de seu domínio sobre a natureza e o sujeito próprio do trabalho continua sendo o homem. Mas, quando o homem exerce o domínio sobre a terra, o faz como um ser dotado de subjetividade. Ao ser capaz de atuar de maneira programada e racional, deve encarar o trabalho como realização de si mesmo. É pois como pessoa que o homem é sujeito do trabalho, o que confere ao trabalho humano seu inegável valor ético (*ibidem*, p. 110).

Muito embora ela se contraponha a versão marxista ou materialista sobre do trabalho, deixa claro a denúncia contra a degradação do homem-sujeito do trabalho que se dá através das diversas modalidades de exploração dos trabalhadores e sua da notória condição de miséria.

Ainda para o mesmo autor, o trabalho assume, pois a dimensão de dignidade humana. O trabalho “é um bem do homem porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza adaptando-a às próprias necessidades, mas também realiza a si mesmo como homem e, em certo sentido, se sente mais homem” (*ibidem*, p. 116).

Aqui também, o homem pode enriquecer-se subjetivamente por meio do trabalho, uma vez que ao transformar a natureza também se transforma. Mas, ao vender a sua força de trabalho, transforma esse notável bem da vida em mercadoria.

6.3 Outras Variáveis Teóricas sobre os Sentidos do Trabalho

O presente estudo, ao ressaltar o caráter ontológico do trabalho humano, não deseja privilegiar a visão dualista – marxismo/cristianismo – sobre o tema.

Através das aulas ministradas, sobretudo pelo Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade e por meio de uma vasta bibliografia multidisciplinar por ele disponibilizada, foi possível constatar os diversos sentidos do trabalho, a partir de uma consulta permanente àquela bibliografia.

Daí chegar-se a seguinte conclusão: apesar das acentuadas divergências dos pesquisadores vinculados à Teoria Social Crítica, há entre eles um consenso, quando eles questionam a categoria trabalho subordinado como paradigma de suas investigações e centro de referência para a sociabilidade e a vida humana.³⁷

Admite Suzana Albornoz (2009, p. 46) que o trabalho esteve presente nas especulações de Hegel, sobretudo, na dialética do senhor e do escravo. Salienta que Marcuse complementou a análise do trabalho alienado, por meio do caráter alienante da produção e do consumo no capitalismo. Ao tentar repensar a condição do homem moderno Hannah Arendt retoma a distinção grega entre labor, trabalho e ação, para realçar o trabalho propriamente dito – a *poiesis* enquanto obra da mão humana e dos instrumentos que a imitam. “O modelo é do escultor; por seu resultado concreto, o fazer do artista adquire a qualidade da permanência e torna-se presença no mundo, para além da vida de seu produtor” (*ibidem*, p. 46).

³⁷ Muito embora a maioria dos autores citados por Sérgio Lessa haja sido objeto de pesquisa e de consulta na biblioteca particular do Prof. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, as divergências entre eles e o seus confrontos com as categorias marxianas - trabalho produtivo e improdutivo, manual e intelectual, trabalho coletivo e proletário – defendidas por Sérgio Lessa, aponta para uma rica e imprescindível leitura. Sobre tudo, para se reconhecer as propostas de cada um, nesse momento histórico marcado por tantas transformações. O citado autor, ao defender o seu ponto de vista, separa, de maneira detalhada, as outras concepções não ortodoxas do marxismo acerca do trabalho humano e aquelas que vão de encontro ao próprio marxismo. De maneira detalhada e metódica vai de Mallt a Gorz; de Piore a Sabel, a Lojkin e Schaff além de outros autores em evidência, como: Hardt, Negri, Lazzarato, Domênico de Masi, Claus Offe e Ricardo Antunes, dentre outros. Tudo isso, para defender a pertinência e a validade das categorias marxianas sobre o trabalho. Ver: LESSA, Sérgio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007.

Querer, portanto, reduzir o trabalho humano ao trabalho subordinado torna-se uma impropriedade filosófica e um equivoco epistemológico.

O presente estudo reconhece que enquanto existir sociedade dividida em classe haverá trabalho subordinado. Mas, reconhece também que ele deixa de ser, como fora antes do desmonte do Estado do Bem-estar Social e do Pleno Emprego, a modalidade de trabalho que abrigava a maioria da população economicamente ativa.³⁸

Como o presente estudo deixa claro que não tem a pretensão de formular uma opção teórica para dar sentido ao trabalho humano, mas apenas apresentar correntes de diversos matizes que se opõem a economia política neoliberal e sua posição acerca do trabalho humano, em geral, e sobre o trabalho subordinado, em particular, apresenta ainda outras versões sobre o tema³⁹.

É que tal esforço fugiria não só ao objeto da pesquisa. Como, desde o começo, procurou problematizar a categoria trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho e, em face daquele fenômeno apontado por Ricardo Antunes – desproletarização do trabalho – que faz surgir, segundo ele, a subproletarização “decorrente das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontrado, vinculado à economia informal, ao setor serviços, etc. [...] convivendo com o desemprego estrutural” (DE MASI, 2001, p. 211)⁴⁰ – é preciso descrever

³⁸ Ricardo Antunes admite que as transformações e metamorfoses em curso apresentam um processo de desproletarização do trabalho industrial, fabril e faz aparecer aquilo que passou a chamar de heterogenização, complexificação e fragmentação do trabalho. Ver: ANTUNES, Ricardo. Os Sentidos do Trabalho. **Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. Perdizes, SP: Boitempo, 2006.

³⁹ Segundo Lipovetsky, Vem sendo edificada uma nova civilização que desmitifica a ideologia gloriosa do dever, que repunha o humanismo abstrato e se insurge contra as virtudes repressivas e normalizadoras da família, dos costumes, do capital, as formas rigorosas da obrigação moral, da liturgia do dever. Rechaça, por outro lado, a gestão tayloriana do trabalho, que transforma o obreiro em um autômata, sem pensamento. Procura desqualificar o evangelho do trabalho, tal como foi disseminado pelos puritanos protestantes no começo da Revolução Industrial e que permanece até hoje. Ver: LIPOVETSKY, Gilles. **El Crepúsculo del deber**. La ética indolora de los neuvos tiempos democráticos. Barcelona: Anagrama, 1994.

⁴⁰ Para Domenico de Masi, “Na linha de montagem, o operário perdia o sentido de sua identidade como homem, acabando por identificar-se com a máquina. O trabalho criativo também aliena: o ser criativo não vive em si, mas na sua obra de arte. Mas entre a obra de arte e o seu criador existe uma simbiose muito mais sólida do que aquela que ligava, de forma transitória, o operário ou o empregado ao produto final produzido em série. Enquanto a alienação do trabalhador executivo ‘esvazia’, a alienação do trabalhador criativo ‘preenche’. Ver: DE MASI, Domenico. Economia do Ócio. In: _____(org.). **A Economia do Ócio**: Bertrand Russel, Paul Lafarque. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

também a proposta que desvitaliza a moral do trabalho. Tudo isso, para, no capítulo seguinte, a apontar as alternativas de trabalho e rendas compatíveis com o estágio atual, marcadamente multifacetado e injusto.

Para romper o dualismo existente – trabalho subordinado e subproletariado – o estudo apresentará, em seguida, as suas opções, a partir da economia social ou solidária. Ideologia à parte, não há como se romper com os modelos perversos centrados na subproletarização, sem que se apresente propostas concretas para a superação dessas patologias sociais. Sobretudo, enquanto houver sociedade dividida em classes.

TERCEIRA PARTE

A ECONOMIA SOCIAL OU SOLIDÁRIA. OS CAMINHOS E ALTERNATIVAS À PRODUÇÃO NÃO MERCANTILISTA E AO TRABALHO HUMANO SEPARADO DA VIDA

7 A ECONOMIA SOCIAL OU SOLIDÁRIA. HISTÓRIA E CONFIGURAÇÕES

7.1 Breve histórico da Economia Solidária

As economias solidárias se apresentam como alternativa para desburocratizar e desmercantilizar o trabalho humano. Dados históricos revelam que elas são tão antigas quanto à formação da empresa industrial.

Segundo Nanci Valadares de Carvalho, o movimento de autogestão se originou na ala jovem intelectual do comunismo internacional, como uma crítica da ala esquerda do bolchevismo (1983, p. 11)

No continente Europeu, coube aos socialistas utópicos o papel de idealizar o cooperativismo revolucionário. Segundo Martin Buber, eles lutavam “pelo máximo de autonomia comunitária possível, dentro de uma reestruturação da sociedade” (1945, p. 27).

Em sua obra intitulada, *O Socialismo Utópico*, Buber aborda as idéias de seis pensadores divididos em fases históricas: os dois primeiros, Saint-Simon e Fourier, nascidos antes da Revolução Francesa e falecidos antes de 1848; os segundos, Owen e Proudhon, que morreram entre 1848 e 1870; e, finalmente, Kropotkin e Landauer, nascidos após 1870 e falecidos pouco tempo após a I Guerra Mundial (1945, p. 34).

De acordo com o estudo, na primeira fase, cada pensador contribuiu com um único pensamento construtivo. Coube a Proudhon e seus sucessores realizarem uma ampla síntese.

Ao longo do tempo, na Inglaterra e nos Estados Unidos, diversas cooperativas foram criadas, em meados do século XIX. Todavia, não foram exitosas em se manter por mais de alguns anos. As numerosas experiências de cooperativas operárias lideradas pelo movimento sindical inglês, após vários êxitos e avanços democráticos, foram extintas pela feroz reação da classe patronal e pela declarada hostilidade do governo.

O que se observa da presente alusão histórica é que o cenário de devastação social, gerado a partir das grandes crises econômicas, fomentou a idéia da economia social.

A História ensina que, na primeira metade do século XIX, se observa um novo tipo de regulação do trabalho. Foram criadas por operários e artesãos que se recusavam a se tornar proletários. Essas iniciativas visavam minimizar os sofrimentos ocasionados pelos acidentes, pelas doenças e pelas mortes no trabalho ou dele decorrentes. A partir da segunda metade do século XIX, a repressão se abateu sobre estas associações.

A grande depressão ocorrida nos anos de 1929 a 1932, provocada por uma crise da regulação concorrencial após a Segunda Guerra mundial, implicou a intervenção Estatal, com o fito de implantar políticas econômicas e sociais. Mas, antes disto, os operários já adotavam, como solução, a prática das cooperativas de consumo e de habitação.

Depois da Segunda Guerra mundial, operou-se uma separação entre o social, o econômico e o político. A reação contra os efeitos nefastos do capitalismo só pôde acontecer dentro de subconjuntos distintos, uns pertencentes à economia de mercado e outros à economia de não-mercado.

No século XX, mais precisamente, no final da década de 70, uma crise abala do sistema capitalista e trouxe, como consequência, o desemprego, o fechamento de empresas e criou um quadro dantesco para a classe trabalhadora.

Floresceu, então, como forma de fazer ressurgir ou preservar os empregos, as empresas autogeridas, isto é (dirigidas pelos próprios trabalhadores). Nos anos de 1980 a 1985, por toda Europa, foram criadas várias cooperativas de trabalhadores.

A crença nesse modelo econômico fez com que inúmeros movimentos sociais e étnicos fossem, há época, desencadeados e trouxessem uma nova visão do social: da sua relação com o econômico e da relação do homem com o meio ambiente.

A queda do muro de Berlim, que dentre outros, simbolizou o fim de uma ideologia e fez ressurgir o liberalismo, levou também à produção de novas utopias compostas por comunitarismo, ecologismo, solidariedade e voluntarismo.

Diante desses argumentos, apareceu, na década de 80, uma nova literatura a partir da qual inúmeros pesquisadores, sobretudo economistas e sociólogos, passaram a produzir novas teorias, na tentativa de estudar e por em prática as empresas de economia social ou solidária.

Tais idéias foram disseminadas pela escola de Cornell, nos Estados Unidos. Nesta escola, Yaroslav Vaneck, um pensador checo imigrado nos Estados Unidos, tinha desenvolvido uma teoria econômica da autogestão.

Ao longo da década de 1970, o movimento operário entusiasmava os especialistas para transformar as empresas falidas em empresas autogeridas, como também para a formação de inúmeras cooperativas de trabalho.

7.2 Nomenclaturas, Conceitos, Características e Tipologia

As economias de autogestão são também denominadas de cooperativistas, economias informais ou economias populares. Seu conceito apareceu, pela primeira vez, no Brasil, em 1993, no livro *Economia de solidariedade e organização popular*, na qual o autor chileno Razeto a conceitua como:

uma formulação teórica de nível científico, elaborada a partir e para dar conta de conjuntos significativos de experiências econômicas [...] que compartilham alguns traços constitutivos e essenciais de solidariedade, mutualismo, cooperação e autogestão comunitária, que definem uma racionalidade especial, diferente de outras racionalidades econômicas (1993, p.40).

Nos dias atuais, define-se a economia social como sendo:

composta de organismos produtores de bens e serviços, colocados em condições jurídicas diversas no seio das quais; porém, a participação dos homens resulta de sua livre-vontade, onde o poder não tem por origem a detenção do capital e onde a detenção do capital não fundamenta a aplicação dos lucros (GUÉLIN, 1998, p.13).

Pode-se chamar de economia solidária, socioeconomia solidária, economia popular autogestionária e solidária, dentre outras. Por isso, se procura vivenciar um novo paradigma socioeconômico, político e cultural, com amparo na solidariedade, no qual esta última é vista como uma base essencial para a reconstrução do meio social nos quais vivem as classes populares ou de um novo modo de produção não-capitalista.

Para Terezinha Libono, as principais características das empresas autogestionárias são:

controle totalmente exercido pelos trabalhadores; supressão da estrutura hierárquica de cargos, do parcelamento de tarefas, da desigualdade de vencimentos por tempo de trabalho, da separação entre concepção e execução, descentralização de decisões e participação direta dos agentes sociais implicados; valorização dos membros, proporcionando ambiente de segurança; o lucro deve servir ao desenvolvimento da empresa para que esta possa servir aos que nela trabalham bem como à coletividade; primazia das pessoas e do trabalho sobre o capital na distribuição de lucros (2007, p. 238).

Sob o tema *La democratización del trabajo en los umbrales de la sociedad post-industrial*, aponta Jose Felix Tezanos a tipologia atual das empresas segundo o sistema de propriedade e de controle, em que é possível vislumbrar dois modelos de empresas: as empresas tradicionais e as empresas coletivas ou coletivizadas.

Eis o quadro:

Quadro 7.1: Tipologia Actual de Empresas Segun el Sistema de Propriedad y Control

PROPIEDAD OBRERA		
	Baja	Alta
CONTROL OBRERO	1. EMPRESAS TRADICIONALES - los trabajadores no participan en la propiedad. - El sistema de gestión empresarial no implica participación de los trabajadores.	2. EMPRESAS COLECTIVA Y/O COLECTIVIZADAS - La propiedad pertenece a los trabajadores (a veces solo simbólicamente, pero efectivamente al Estado). - La gestión se entiende como una competencia Profesional sin participación de los trabajadores.
	3. EMPRESAS CAPITALISTAS MODERNAS - El sistema de gestión prevé sistemas de participación de los trabajadores. - Iniciativas: círculos de calidad, comités obreros, grupos autónomos y semiautónomos, <<enriquecimiento de tareas>>, incentivos, consultas, etcétera.	4. EMPRESAS COOPERATIVAS Y AUTOGESTIONADAS - Balance equilibrado y ajustado entre propiedad y control obrero. - Los trabajadores participan en la organización del trabajo, en la gestión económica y en la distribución de beneficios (deciden), bien com fórmulas establecidas de codeterminación, bien com programas de adquisición progresiva de acciones (fondos salariales de inversión, grupos de adquisición de acciones, etcétera).

Fonte: Adaptado de ROTHSCILD-WHITT, Juyce. Worker Ownership in relation to control: a typology of work reform. In: CRROUCH, C.; HELLER, F. A. (eds.). **Organizational Democracy and political processes**. New York: Jonh Wiley & Sons, 1983 (TEZANOS, 1987, p. 27).

Analisando as diversas teorias que legitimaram as relações individuais de trabalho, aponta Ramon Garcia de Haro para uma solução intermediária, a fim de ser incrementados “novos direito e deveres de caráter notadamente comunitário: direito a participar de certos órgãos da empresa” (1963, p. 169).

O movimento da economia solidária tem se consagrado ainda como uma possibilidade de sobrevivência daqueles que representam as partes mais excluídas do mercado formal de trabalho. Tal consagração é resultante da adoção de princípios gerais fundamentadores da prática da autogestão, em que prevalece a tomada de decisões mais democráticas, relações sociais de cooperação entre pessoas e grupos, notadamente pela horizontalidade nas relações sociais.

Todavia, o sucesso da economia solidária está condicionado à ação dos atores envolvidos com o mesmo propósito.

Por mais que se observem conquistas, é necessária a articulação das diferentes formas e setores da economia popular e solidária, com o propósito de construir e reforçar as redes facilitadoras das relações de produção centradas em alternativas verdadeiramente solidárias.

8 O MAPA ALTERNATIVO DA PRODUÇÃO, NA ECONOMIA SOLIDÁRIA

8.1 Uma Justificativa Econômica, Política e Social

A sociedade atual vivencia uma crise no modo de produção e esta se dá em escala global. Ao longo das etapas históricas que marcaram o desenvolvimento da produção capitalista, inúmeras crises foram experimentadas. Contudo, para vários de seus analistas, nunca seus reflexos se fizeram sentir com tamanha intensidade. O fenômeno “globalização” tem sido apontado como o principal responsável pelas proporções céleres e devastadoras alcançadas por essa mesma crise.

Os cientistas sociais afirmam que a globalização, no sentido de interação existente entre as sociedades e as pessoas, com compartilhamento de cultura, língua, costumes, entre outros, sempre existiu. Todavia, os avanços tecnológicos que reduzem as barreiras da comunicação constituem fatores catalisadores da situação limite em que a sociedade contemporânea se encontra.

A introdução das políticas neoliberais que atuam em escala planetária, por meios das grandes corporações multinacionais e do mercado financeiro ultraliberal, comprometeram os movimentos sindicais de caráter emancipatório e contrahegemônico e enfraqueceram as lutas específicas da classe operária.

Para Boaventura de Souza Santos, existem muitos tipos de globalização. Entretanto, no contexto ora apresentado, ressalta ele uma dupla transformação dela decorrente:

A globalização neoliberal corresponde a um novo regime de acumulação do capital, um regime mais intensamente globalizado que os anteriores, que visa por, um lado, dessocializar o capital, libertando-o dos vínculos sociais e políticos que no passado garantiram alguma distribuição social [...]. A consequência principal desta dupla transformação é a distribuição extremamente desigual dos custos e das oportunidades produzidos pela globalização neoliberal no interior do sistema mundial, residindo aí a razão do aumento exponencial das desigualdades sociais entre países ricos e

países pobres e entre ricos e pobres no interior do mesmo país 2005, p.15).

Por outro lado,

[...] uma outra forma de globalização, uma globalização alternativa, contra-hegemônica, constituída pelo conjunto de iniciativas, movimentos e organizações que, através de vínculos, redes e alianças locais/globais, lutam contra a globalização neoliberal mobilizados pela aspiração de um mundo melhor, mais justo e pacífico que julgam possível e ao qual sentem ter direito (*ibidem*, p. 16 - 17).

É, com enfoque na globalização alternativa, em oposição à globalização neoliberal, que se estudam novos caminhos para uma sociabilidade humanizada.

É necessária, portanto, uma reflexão em torno da reestruturação da produção. Embora, ao longo do tempo, os índices de produção venham crescendo, o mesmo não se pode dizer com relação ao emprego, que tem se tornado cada vez mais escasso. “O pavor do desemprego dissemina feito peste e mesmo os que conservam os empregos passam a consumir menos, procurando aumentar suas economias para a eventualidade de ir para também na rua da amargura” (MÔNACO, 1998, p. xxx).

Indagado sobre os limites do crescimento, Marcuse assim se pronunciou: “A meu parecer, o problema não consiste tanto em limitar o crescimento econômico, como fundamental para reorientar o crescimento e a atividade econômica (...) seria necessário prosseguir com o crescimento econômico, porém orientando em direção diametralmente oposta” (1998, p.153).

Muitos anos se passaram, após o prognóstico lançado por Marcuse. Hoje é possível constatar que o desenvolvimento econômico não se dá, de forma prioritária, a partir do trabalho humano. Dá-se por meio da inserção maciça das novas tecnologias. É exatamente nesse estágio da história. Que aparece o desemprego estrutural.

Em meio a essa crise, surgem novas teorizações que objetivam por em relevo a dignidade humana, a partir de novas alternativas de trabalho e rendas distanciados do seu valor de troca.

Diante dessa premente necessidade – a de modernizar os cânones da produção – muitas têm sido as manifestações e tentativas de adaptação dessa nova realidade a novos padrões de sociabilidade, a partir de outras possibilidades para o trabalho humano.

Lamentavelmente, tanto nos países subdesenvolvidos como nos países em via de desenvolvimento, percebe-se uma tendência de flexibilização introduzida nas legislações trabalhistas. Deve-se tomar bastante cuidado com esta solução aparente, pois, notadamente nos lugares onde ela vem acontecendo o que se observa, na verdade, é a precarização dos direitos dos trabalhadores, sem contudo oportunizar-lhes a participação nas decisões das empresas ou em seus lucros. Esta postura deve ser rechaçada posto que atenta contra todas as conquistas obtidas através da luta operária libertária e contra-hegemônica.

A partir de uma perspectiva mais democrática, também são notadas as chamadas empresas de economia social, fundamentadas no cooperativismo e em outras formas de produção alternativas.

O estudo destes fatores evidencia que a clássica divisão do trabalho não é mais padrão dominante na economia global. NDIT - teoria da nova divisão internacional do trabalho - aborda as dinâmicas dessa outra tendência de globalização da produção.

De acordo com estudiosos do tema, três condições têm favorecido o seu desenvolvimento. São elas, segundo Fröbel et al. (1980, p.101):

1. a oferta perene de mão-de-obra extremamente barata e em abundância nos países tidos como em desenvolvimento. Esta mão-de-obra, além de poder ser facilmente substituída, quando devidamente treinada, apresenta rendimento de produção similar à dos países desenvolvidos;

2. as atividades poderão ser facilmente aprendidas, no menor tempo possível e por um contingente de pessoas não qualificadas, graças a segmentação no processo de produção;

3. os avanços tecnológicos viabilizam a produção total ou parcial à distância.

Isso se traduziu na imensa quantidade de países em desenvolvimento que se tornaram verdadeiros pólos manufatureiros, que ofereciam, inclusive, benefícios fiscais. A intensificação da participação das mulheres no cenário produtivo, também é algo que se observa, nesse novo contexto da produção.

Em meio a esse misto de mudanças e incertezas, muitos são os que preferem fingir que nada mudou. Por sua vez, outros profetizam o fim do trabalho. Na realidade, o trabalho tem apresentado uma nova feição que, no entender de Ricardo Antunes, não é assunto recente. As economias sociais, solidárias ou cooperativas já faziam parte das discussões, como forma de contraposição à ideologia produtiva dominante. As cooperativas são um grande exemplo, acompanhadas de diversas outras formas de produção de cunho social.

Assim a economia passa, pouco a pouco a ser composta por “empresas” autogestionadas, nas modalidades produção, crédito, serviços e consumo. Diante das idéias de Paul Singer, só existe empresa solidária a partir da organização igualitária daqueles que se associam desejando produzir, poupar, traçar, consumir.

Ainda para ele, as cooperativas constituem a materialização experimental da empresa solidária, uma vez que nelas todos teriam igual parcela de capital e mesmo direito de voto em todas as decisões. Sendo assim, seus princípios norteadores seriam o da propriedade coletiva do capital e o da liberdade individual (SINGER, 2004).

8.2 O Caso Específico das Formas Cooperativas de Produção

Acerca das cooperativas, tem-se notícia de seu surgimento por volta de 1826, na Inglaterra, decorrem da reação dos trabalhadores, em contraposição aos que

deixaram suas pequenas produções e o campo para trabalhar nas indústrias capitalistas recém-criadas.

Igualmente na Inglaterra, surgiu o modelo de cooperativa contemporâneo, já no ano de 1844, tendo, como principal objetivo, a oposição à miséria e as condições de trabalho, a fim de que os trabalhadores pudessem ter acesso ao bens de consumo.

Na França, apareceram as primeiras cooperativas de trabalhadores, em 1823, originadas por trabalhadores que reivindicavam novas condições de trabalho e decidiram se unir e comandar suas próprias fábricas. São, pois, tão antigas quanto as próprias empresas industriais.

O cooperativismo associativo apresentou-se como elemento alternativo contra o individualismo liberal e o socialismo centralizado. O associativismo está centrado em dois pilares: economia baseada em princípios não capitalistas de cooperação e mutualidade e a crítica contra o Estado centralizado, para a prática de uma política pluralista, a fim de legitimar a sociedade civil organizada.

Nos dias atuais, segundo Jacob Carlos Lima:

A multiplicação de cooperativas de trabalho ou de produção industrial no país resulta do processo de reestruturação econômica em curso e tem objetivado a redução de custos empresariais, por um lado, e, por outro, atenuar o desemprego oriundo do fechamento das fábricas, da terceirização industrial de serviços, além de integrar políticas de geração de renda (2007. p. 69).

São os seguintes os princípios norteadores das cooperativas:

1. Vínculo aberto e voluntário (abertura a novos membros);
2. controle democrático (um voto, um membro);
3. Participação econômica dos membros;
4. Autonomia e independência em relação ao Estado ou qualquer organização;

5. Compromisso com a educação de seus membros (garantia da participação efetiva);
6. Cooperação entre cooperativas;
7. contribuição para o desenvolvimento da comunidade.

Já para Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, tais princípios poderiam ser sintetizados em três:

O primeiro princípio destaca a Primazia dos Serviços do Associado. Estas empresas consideram que o seu OBJETIVO, mais que maximizar o benefício, como em toda empresa clássica, deve ele satisfazer os interesses básicos dos seus membros. [...] Em seguida, volta-se para a Solidariedade e para a Eficácia. [...] O terceiro refere-se à Participação Democrática, que recharça a organização autoritária (ANDRADE, 1997, p. 113 e 114).

Todavia, o movimento associativista nunca foi predominante. O cooperativismo não se destacou a ponto de se tornar uma ideologia. Para os seus opositores, as cooperativas são instáveis, pois estão presas a um dilema estrutural.

As justificativas repousam na idéia segundo a qual, por serem democráticas, as decisões tenderiam a ser mais lentas e, para promover o crescimento das cooperativas, seria necessário, inevitavelmente, o capital externo.

Citando Candido Giraldez Vieitez, acrescenta:

As empresas autogestionárias ao se constituírem têm de lidar imediatamente com vários problemas cruciantes. Alguns deles já foram reconhecidos pela experiência da economia social acumulada em nível mundial e são, por assim dizer, característicos deste setor. Outros, entretanto, são específicos da nossa realidade e de um certo estágio de desenvolvimento da mesma (1997, p. 12).

Contrariando os pessimistas, o fracasso das economias centralizadas e a ascensão do neoliberalismo desencadearam a viabilidade econômica das cooperativas, o que tem ocorrido em diversos países do mundo.

De acordo com as idéias já apresentadas, o cooperativismo demonstra ser o intermédio viável entre a empresa neoliberal e as economias centralizadas. Com

efeito, as cooperativas estão organizadas seguindo uma estrutura de atuação não-capitalista, contudo opera na economia de mercado.

A partir da atuação igualitária das cooperativas é possível, após dado tempo, se promover uma redistribuição de riqueza. Isto se deve, dentre outros, ao fato de que, uma vez que os trabalhadores beneficiam-se diretamente quando a cooperativa prospera, diminuem drasticamente os custos de supervisão, que, numa empresa capitalista, são altos porque a vigilância constante do desempenho dos empregados é necessária para assegurar a cooperação destes com a empresa. Por outro lado, as cooperativas de trabalhadores parecem ser especialmente adequadas para competir em um mercado fragmentado e volátil como aquele que caracteriza a economia global contemporânea.

Do contrário:

Na empresa capitalista regular, o custo da força de trabalho é relativamente incompressível. Pode-se reduzir a folha de pagamento mandando parte dos empregados embora, mas a produção cai e o mesmo ocorre com a receita de vendas. Numa empresa gerida pelos trabalhadores, estes podem renunciar a parte de sua retirada, se imprescindível, para salvar seus postos de trabalho (SINGER, 1998, p. xxxi).

É, pois, nota marcante do agrupamento cooperativo o envolvimento dos trabalhadores com a idéia da autogestão.

Estudos revelam que as cooperativas aparecem mais freqüentemente nos tempos de retração econômica, como forma de lidar com o fantasma do desemprego. Jacob Carlos Lima, confirma esta idéia:

Durante todo o século XX, cooperativas foram surgindo e se desenvolvendo em contextos de recessão econômica, com maior ou menor apoio dos governos que, de uma forma ou outra as garantiram através de contratos de prestação de serviços ou de legislação que favorecia sua organização. Essa situação foi distinta nos diversos países (como Inglaterra, França, Itália e Espanha, com experiências significativas) em função de conjunturas políticas determinadas (2007, p. 69).

No aspecto organizacional, as cooperativas possuem estatutos reguladores de seus objetivos, bem como da distribuição de direitos e deveres entre seus membros, além de outras regras de funcionamento; previsão de assembléia geral; um conselho administrativo e outro fiscal. Talvez por isso sejam, num primeiro olhar, muitas vezes confundidas com o estabelecimento empregador tradicional.

É comum se constatar que, boa parte das vezes, as cooperativas acabam prestando serviços na forma de terceirizada para as empresas tradicionais. Isso contribui para o seu desvirtuamento, uma vez que as necessidades de exclusividade são freqüentes e constitui entrave à autonomia das mesmas.

Consoante às idéias de Webb, a transformação do gregário cooperativo em empresa capitalista seria paulatino e inevitável, uma vez que sua sobrevivência estaria condicionada à adequação das regras do mercado capitalista.

Não se deve perder de vista também o fato de que, sobretudo na experiência brasileira, elas são constituídas com o objetivo de fraudar a lei, na medida em que afastará a incidência dos princípios protetivos do emprego. (Moreira:1997)

Mas a idéia de autogestão ressurge renovada. Para que logre êxito, no entanto, precisa lidar de forma hábil com os problemas específicos do momento presente. É preciso acompanhar essa marcha e observar os antigos e mal resolvidos problemas do passado.

8.3 As Incubadoras de Economia Social ou Solidária na Experiência Brasileira

Um dos objetivos apontados pelos que levantam a bandeira do trabalho nas economias sociais é a troca solidária, visando a cooperação para a emancipação das partes envolvidas e superar a submissão histórica aos interesses econômicos patronais.

Para conseguir a realização deste objetivo, é necessária a (des)construção de algumas relações, dentre as quais as sociais, políticas e econômicas. A nova

visão deverá partir de uma perspectiva diferente das relações instituídas pela sociedade capitalista.

Com esse objetivo, somam-se esforços e iniciativas de apoio. No ambiente acadêmico, através do desenvolvimento de atividades de pesquisa, ensino e extensão, busca-se enfrentar da melhor forma possível o desemprego estrutural que assola a sociedade pós-moderna.

Um dos resultados conquistados pela contribuição universitária referem-se ao surgimento, na década de 90, das chamadas incubadoras universitárias de cooperativas, também designadas incubadoras de empreendimentos solidários.

O gosto por essa iniciativa tem se voltado para as Incubadoras Tecnológicas, que, em troca, se comprometem a tornar o conhecimento acessível e viabilizar, com a oferta do saber, a transformação social. Desta forma, as universidades tentam cumprir seu papel social.

A proposta consiste na assunção, por parte das Universidades, do aspecto ético, político e cultural, para viabilizar a inclusão social por meio do incentivo das idéias originais da comunidade local na qual se insere.

Na prática, se observa que esta idéia funciona como unidades que trocam elementos entre si, fortalecendo-se reciprocamente, o que culmina com o desenvolvimento de todas as partes envolvidas. Para Veronese, os entes do movimento “possuem princípios de intensividade e extensividade, significando, respectivamente, o envolvimento de maior número possível de pessoas em cada unidade da rede e a expansão da mesma para outros territórios, ampliando sua abrangência” (2004, p. 114).

8.4 A Economia da Cultura

A perda de referência do trabalho subordinado como categoria chave das relações sociais, consequência do desemprego estrutural, vem enriquecendo a

literatura especializada em economia social, como uma nova alternativa as gestões compartilhadas ou solidárias.

É o caso específico da chamada Economia da Cultura.⁴¹ Se, de um lado, a economia solidária aponta para uma forma coletiva de produção, uma gestão democrática, por meio de uma participação direta, a concepção autogestionária também se baseia numa distribuição tripartite do espaço social entre poder, o dinheiro e a solidariedade.

O estudo deixa claro que o chamado Terceiro Setor aqui destacado não aparece como forma revolucionária para liquidar os modos de produção capitalista, mas, apenas, como alternativa a esse modo de produção e como etapa histórica em que é possível vislumbrar modelos de economia alternativos que se opõem àqueles que se forjaram na exploração do trabalho humano subordinado.

O que diferencia a opção pela Economia da Cultura das demais alternativas de gestão compartilhada é que, as experiências apresentadas por estas últimas, conforme ficou evidenciado nas seções anteriores, estão voltadas para relações de trabalho que vieram da economia tradicional ou centradas no chamado trabalho produtivo. As cooperativas são um grande exemplo – cooperativas de crédito, de professores, agrícolas, etc.

Já a Economia da Cultura está centrada numa versão tripartite que articula sociabilidade, economia e governabilidade.

A 26ª. sessão da Conferência-Geral da Unesco, realizada em 1991, adotou uma resolução em que solicitava ao seu Diretor-geral, em cooperação com o secretário-geral das Nações Unidas, “estabelecer uma Comissão Mundial de Cultura e Desenvolvimento independente, composta por homens e mulheres eminentes de todas as regiões do mundo. Seu objetivo era reunir personalidades de todas as regiões do mundo, com o objetivo apresentar uma proposta que apontasse para

⁴¹ Sem entrar no tema específico da Economia da Cultura, o Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, na sua última obra, reforça a importância do trabalho vinculado à arte e a cultura; descreve algumas experiências e reforça o seu argumento com citações extraídas de romancistas e poetas, através de obras eruditas e populares. Ver: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho**. Fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008.

uma ação urgente e de longo prazo, “a fim de responder às necessidades culturais no contexto do desenvolvimento” (CUÉLLAR, 1997, p. 9).⁴²

Para o aludido documento, a construção da paz e a consolidação de valores democráticos estão na base do conjunto indivisível de objetivos. Por isso, não é possível conceber a separação entre direitos políticos e econômicos e direitos sociais e culturais.

No contexto da capacitação e da autonomia, estas incluem o poder de expressão de toda a riqueza contida na identidade cultural em evolução (...) Essa evolução é o resultado das capacidades manifestas e adquiridas por um povo na luta pela realização de seus próprios desejos e de suas próprias aspirações. A idéia de capacitação e autonomia se manifesta em todos os níveis de interação social. Ela é encontrada quando se concede a palavra aos que não tem direito, ou o acesso a instrumentos e materiais aos pobres e marginalizados, para que possam construir seus próprios destinos. (*ibidem*, p. 124).

A Economia da Cultura vem preencher um espaço vital, dentro do contexto das políticas públicas de longo prazo, na medida em que privilegia o trabalho livre e criativo. A propósito ainda do Relatório da Unesco, eis o que afirma aquele documento:

As cidades, por exemplo, são solo fértil para a criação e a expressão artísticas transculturais, especialmente em matéria de música popular. O terreno ainda está inexplorado, contudo, porque jovens músicos talentosos ainda não estão adequadamente treinados e o desenvolvimento de suas carreiras ainda não é promovido de forma apropriada. Esse fato é especialmente lamentável tendo-se em conta contribuição vital da música – música mundial – para a cultura global, partilhada, dos jovens. Deve-se tomar medidas em nível internacional para o desenvolvimento de diretrizes e de boas práticas para incentivar carreiras de músicos urbanos, para fortalecer as capacidades de treinamento local, para a produção e a difusão de seu trabalho e para o fortalecimento de seu status profissional (*ibidem*, p. 321-322).

Economia da Cultura aparece não só como o estudo e organização da produção de bens culturais e seus efeitos multiplicadores (emprego e renda) como

⁴² CUÉLLAR, Javier Pérez. Prefácio. In: _____ (Org.). **Nossa Diversidade Criadora**: Relatório da Comissão Mundial de Cultura e Desenvolvimento. Campinas: SP; Papirus, Brasília: Unesco, 1997.

também como estudo da formação de valor individual e social (matéria prima do bem-estar) e nisso entra formação de hábitos de consumo, valores identitários, valor cultural, bens públicos, dentre outros.

8.5 Outras Experiências de Economia Solidária

8.5.1 Os metalúrgicos do ABC e a UNISOL Cooperativas

Embora a região conhecida como ABC Paulista seja tradicionalmente, desde a década de 50, uma região de grande desenvolvimento econômico, tem sido assolada pelos maus tempos da crise do capitalismo.

O fantasma do desemprego estrutural, desencadeado pelos deslocamentos das plantas produtivas e pelo que Nilson Tadashi Oda denomina “custo ABC”⁴³, vem se fazendo sentir nas estatísticas que apontam a queda dos empregos formais. Apenas na área industrial, que em 1989, contava com um percentual de 52% sofreu uma baixa para 30%, no ano de 1999.

Para tentar contornar este quadro, o sindicato tem promovido diversas ações, em que se destaca particularmente a UNISOL Cooperativas – União e Solidariedade das Cooperativas do Estado de São Paulo, que foi lançada no 3º Congresso do Sindicato dos Metalúrgicos, em 1999.

O fato de existir uma associação de cooperativas como a UNISOL, com o apoio e a participação do ente sindical, viabiliza o desenvolvimento de uma

⁴³ A região do ABC Paulista agrega um importante complexo industrial, situado no setor metalmeccânico, especificamente, no setor automotivo. A título exemplificativo possui muitas empresas fornecedoras de insumos para multinacionais como a Volkswagen, Ford, GM, Toyota, entre outros. O ABC, representa o alto custo composto pelos preços dos terrenos, carga tributária elevada, alto custo da mão-de-obra, infra-estrutura saturada e guerra fiscal existente no local. Sobre o assunto, consultar o livro: SINGER, Paul. **A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto, 2000.

economia solidária, que visa a democratização da economia e das relações de trabalho.

A UNISOL é composta de 12 cooperativas e tem por objetivo

- Estimular o debate sobre os aspectos jurídicos e legais, apontando as necessidades de alterações na legislação vigente, por meio de articulações políticas e da participação de atores sociais brasileiros e internacionais, bem como o encaminhamento de propostas para o Congresso Nacional;
- Propiciar a criação de uma estrutura jurídica para dar suporte às cooperativas já existentes e para o apoio à criação de novas cooperativas;
- Estimular a criação de uma estrutura que possibilite a eficiência dos sistemas produtivos, administrativos e contábeis;
- Criar competências na área comercial e de marketing, dando melhores condições de mercado na aquisição de matérias-primas e incremento das vendas dos produtos e serviços gerados pelos seus associados;
- Promover a formação e treinamento dos cooperados, contando também com consultores qualificados para dar suporte às cooperativas quando necessário;
- Estabelecer formas para a contribuição financeira mensal dos associados da Unisol Cooperativas, para o custeio da associação (SINGER, 2000, p. 102-103).

Com esta estrutura promove a união dos interesses econômicos, técnicos, sociais e políticos das cooperativas abrangidas, e representam um caminho alternativo para a redução do trabalho formal.

8.5.2 A Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da USP

A Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares – ITCP - da Universidade de São Paulo surgiu em 1998 e, atualmente, conta com mais de 14 cooperativas. Tinha como coordenador acadêmico, o Professor Paul Singer.

A idéia consiste no oferecimento, pela Incubadora, de apoio e subsídios para o desenvolvimento das cooperativas em incubação.⁴⁴ O que ocorre é um intenso processo de troca, seja de experiências, seja de colaboração, nos mais variados campos do conhecimento. Desenvolvem programas de auto-emprego, como também projetos de integração, transformando desempregados em cooperadores.

Atualmente, passa por um processo de expansão que abrange, inclusive, uma maior diversificação das cooperativas e uma maior abertura dos seus horizontes para além da Universidade.

8.5.3 O Clube de Trocas de São Paulo

O homem vivenciou a experiência da troca antes mesmo do advento da moeda. A atividade de trocar consiste em efetuar permuta entre duas partes de bens que sejam considerados como equivalentes.

O clube de trocas surgiu no ano de 1998, em Santa Terezinha, Pedreira, Santo Amaro, todos, bairros do Estado de São Paulo. A proposta consiste em ofertar um espaço solidário e alternativo que visa à promoção de ajuda recíproca e de um ambiente no qual os associados possam trocar entre si produtos, conhecimentos e serviços.

Uma das conseqüências importantes desta forma de compartilhar é o incentivo a harmonia da convivência comunitária, uma vez que os associados são pessoas que se conhecem entre si.

Funciona na forma de feiras de trocas, nos quais seus associados prosumidores - que são produtores e consumidores ao mesmo tempo – oferecem seus produtos (serviços, saberes, ou coisas), da seguinte maneira:

Cada sócio se torna responsável por um produto, serviço, ou saber, que oferece e recebe em troca um outro produto, serviço, ou saber.

⁴⁴ No final de 1999, o professor Frits Wils, do Instituto de Estudos Sociais em Haia, ofereceu um programa de bolsas-sanduíche, para os participantes das incubadoras. Outros cursos também vem sendo produzidos no Brasil, por professores oriundos de Haia. Também neste ano, o BNDES ofereceu, a fundo perdido, recursos a título de financiamento para repasses às cooperativas. Ver: SINGER, Paul. Incubadoras universitárias de cooperativas: um relato a partir da experiência da USP. In: _____; SOUZA, André Ricardo de. **A economia Solidária no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2000.

Para facilitar as trocas, utilizamos um vale que do tem valor dentro do clube. Nós o chamamos de bônus, e o consideramos uma moeda social porque ela é produzida, distribuída e controlada pelos próprios usuários. O bônus é, pois, o instrumento que substitui o dinheiro (SINGER, 2000, p. 290).

Assim, a economia é movida pelo bônus e não pelo Real. Não existe circulação de dinheiro ou remuneração, mas estima-se que, por mês, sejam movimentados mais de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais).

São negociados desde gêneros alimentícios, produtos de beleza, vestuário, material de limpeza, até flores, artesanato e serviços como projetista, eletricista, professor, costureira e creche.

Mas nem tudo são flores, a carga cultural oriunda de séculos de exploração fez desenvolver em nosso povo o sentimento de querer levar sempre vantagem. Esta tendência para o egoísmo é algo que dificulta a viabilização dos objetivos solidários do clube.

Até o ano de 2000, o Brasil já contava com 6 (seis) clubes, sendo 5 (cinco) em São Paulo e 1 (um) no Rio de Janeiro.⁴⁵

⁴⁵ A importância desse tema levou Vincente de Gaulejac – director do Laboratório de mudança social e professor de sociologia na Universidade de Paris-VII a escrever especificamente sobre o tema “da sociedade de mercado a economia solidária” oportunidade em que ressalta “os sistemas de troca locais (cel)”. Para ele “essas trocas não monetárias desenvolvem uma cultura de reciprocidade, independentemente da solvibilidade dos aderentes. Elas dependem de um compromisso voluntário baseado sobre relação de confiança e de igualdade. A hora de cada um tem o mesmo valor, sejam quais forem seus status, seus diplomas, suas competências” (GUALEJAC, 2007, p. 303).

9 “PRODUZIR PARA VIVER. OS CAMINHOS DA PRODUÇÃO NÃO CAPITALISTA”. UMA ALTERNATIVA PARA REDEFINIR O DIREITO DO TRABALHO

9.1 “As Relações de Trabalho. Uma Perspectiva Democrática”

O presente estudo se apropriou das expressões grafadas por Boaventura de Souza Santos, que dá o título da obra por ele coordenada e que já foi objeto de referência, para compor o título deste último capítulo. Apropriou-se também, para dar título a essa seção do título da obra escrita pela Professora Eneida Melo Correia de Araújo (2003).

É que se procurou demonstrar, a partir de uma nova pauta hermenêutica e outros fundamentos teóricos, a obsolescência das doutrinas trabalhistas tradicionais, porque as mesmas têm ainda o trabalho subordinado como objeto desse campo do conhecimento jurídico.

A refutação a esse objeto deu-se, sob dois fundamentos básicos:

- a) a sua perda de referência, em termos de sociabilidade e de proteção jurídica. Na era do Pleno Emprego e da Sociedade Industrial, a maioria da população economicamente ativa encontrava-se submetida a esse modelo de trabalho.

As evidências empíricas e analíticas comprovam que, na era do Desemprego Estrutural e da Sociedade Pós-industrial, a maioria da população economicamente ativa encontra-se na informalidade, desempenhando trabalho degradante – precário, clandestino - ou se encontra desempregada.

- b) A partir de uma bibliografia consistente e multidisciplinar, identifica a confluência de pensamentos sociais e políticos tão díspares, como aquelas elaboradas pela sociologia clássica – Marx, Weber, Durkheim –, a fim de demonstrar que todas elas têm uma visão crítica do trabalho subordinado.

Daí foi possível refutar o dilema e a contradição que acompanham toda teoria jurídico-trabalhista, qual seja, a de tentar colocar o trabalho escravo/servil diante do trabalho livre/subordinado, para fazer a apologia deste e justificar a própria essência do Direito do Trabalho.

Procurou evidenciar que esse confronto – entre trabalho escravo/servil e livre/subordinado – tinha como objetivo colocar todas as formas de trabalho a serviço da produção capitalista. Nesse momento, o trabalho propriamente livre passa a ser sinônimo de vagabundagem e previsto nas leis penais como crime.

Demonstrou finalmente que, por mais sofisticada que seja a teoria organizacional, e as soluções que elas apresentam para os milhões de excluídos – parasubordinação, empregabilidade, empreendedorismo e flexisegurança –, não passam todas elas de formas disfarçadas de contornar e prorrogar as barbáries que giram em torno desse modelo econômico excludente.

Como um trabalho acadêmico não pode centrar-se em evidências empíricas e analíticas, para desencadear apenas críticas, o estudo tinha obrigatoriamente que optar por uma proposta.

Poderia seguir as alternativas ultraliberais tão disseminadas pela grande mídia; esperar a autodestruição do capitalismo como pregam os estudiosos do trabalho imaterial; ter como pressuposto as lutas emancipatórias contra-hegemônicas advindas da classe operária ou dos excluídos de todo o gênero ou de ambos, sem atender a qualquer proposta intermediária a não ser a morte imediata do capitalismo.

Preferiu uma versão centrada na Economia Social ou Solidária, como modelo alternativo para redesenhar a cidadania, através do trabalho, para ampliação do Princípio Protetor e o perfeito enquadramento do Direito do Trabalho na categoria de Direito Humano Fundamental.

Tem razão o sociólogo Ricardo Antunes, ao dizer:

Parece-me, entretanto um equívoco grande concebê-la como uma real alternativa de minar os mecanismos da unidade produtiva da lógica do mercado, como capaz de minar os mecanismos da unidade produtiva capitalista. Como se, por meio da expansão da economia solidária, inicialmente pela franja do sistema, se pudesse reverter e alterar substancialmente a essência da lógica do sistema de produção de mercadorias e da valorização do capital (2006, p. 113).

Os pressupostos lançados no presente estudo estão de acordo com as propostas desenhadas pelos Professores Everaldo Gaspar Lopes de Andrade e Eneida Melo Correia de Araújo (2003, p. 119)⁴⁶.

Esta última, objetivando ampliar o cânone da proteção e invocando a experiência brasileira, refere-se especificamente ao art. 6º da Constituição Federal. Nele está contido, como princípio constitucional fundamental, o direito ao trabalho, à educação e a cultura.

Ao lançar suas idéias acerca das relações de trabalho, dentro de uma perspectiva democrática, aponta duas variáveis que se encontram perfeitamente enquadradas no contexto da Economia Social ou Solidária. A primeira, aparece no Capítulo XI de sua obra, com o título A Cooperativa de Trabalho; a segunda, no Capítulo XIII: Em Busca de um Novo Perfil de Empresa (*ibidem*, p. 246-258; p.279-297).

Ao citar Walker Linares, ressalta o papel das cooperativas na sociedade, “lembrando que afastam o intermediário; combatem a carestia de vida; contribuem para melhorar as condições dos seus associados, chegando até mesmo à emancipação econômica em certos modelos, além de estreitar os laços educacionais e morais dos cooperados” (*ibidem*, p. 251).

⁴⁶ A aludida professora articula a idéia de uma gestão democrática, a partir dos direitos à educação, arte e a cultura. Para ela, “cabe ao Estado o papel de criar os mecanismos necessários para a formação profissional e intelectual individual e coletivo dos homens, não esperando que os possuidores do capital, os investidores ou os grandes grupos econômicos o façam”. Ver: ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **As Relações de Trabalho: Uma perspectiva democrática**. São Paulo: LTr, 2003. p. 119. Acerca do mesmo assunto, o professor Sérgio Torres Teixeira realça o aspecto histórico do Direito do Trabalho e a natureza tutelar das normas que o compõem na proteção jurídica do empregado “economicamente hipossuficiente”. Ver: TEIXEIRA, Sérgio Torres e BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral**. In: Revista do TST. Porto Alegre: Magister, nº3, pp. 57-69, julho/setembro 2009.

Na mesma linha traçada, sobretudo na Primeira Parte do estudo, em que se procurou demonstrar o caráter opressor das relações do trabalho subordinado, a professora Eneida Melo aponta para “a possibilidade de uma transformação democrática da atividade empresarial, neste quadro de mundialização das relações de produção”. Para ela, no entanto, essa transformação depende do fortalecimento dos grupos sociais, da atuação da sociedade civil e, sobretudo, da ampliação da dimensão democrática do poder do estado e da pujança do sindicalismo.

Ao se reportar aos argumentos de Carole Pateman, analisa o sentido da participação na empresa e ressalta a necessidade de sua transformação, “no tocante à estrutura tradicional. Essa mudança deve ser dirigida precisamente ao poder de decisão, o qual se acha concentrado na pessoa do empregador e de seus prepostos” (*ibidem*, p. 292). Tudo isso, para possibilitar, “de forma gradual mais vigorosa, um perfil novo de empresa: democrática, participativa, capaz de integrar os trabalhadores em suas finalidades econômicas, sociais e morais” (*ibidem*, p. 293).

Impedir que o indivíduo se utilize dos produtos do seu trabalho, interdita o acesso aos direitos fundamentais assegurados pela Constituição, impede o crescimento da economia “e gera uma ordem jurídica desprovida de uma carga ética” (*ibidem*, p. 295).

Uma outra alternativa apontada pela professora da Universidade Federal de Pernambuco é a redução da jornada de trabalho. A reunião dessas três alternativas democráticas por ela descritas se encaixa perfeitamente àquelas preconizadas por Boaventura de Souza Santos e Fernanda Barreto Lira.

Para Boaventura de Souza Santos, citado por Fernanda Lira, é preciso buscar outras linhas orientadoras de intervenção do novo Estado Providência. “Em primeiro lugar, afirma aquele autor (SANTOS *apud* LIRA, 2009, p. 136) que “[...] se no velho Estado providência o direito do trabalho foi o critério de redistribuição social, no novo Estado Providência, o trabalho deve ser ele próprio objecto de distribuição social. Do direito do trabalho ao direito ao trabalho [...]”.

Mas,

É preciso advertir que, nos termos de suas propostas, essa partilha, esse direito ao trabalho deve penetrar primeiro no coração do mercado de trabalho capitalista para promover a redução drástica da jornada de trabalho, sem redução de salário, a ser completada, por exemplo, por meio da criação do trabalho social, das chamadas empresas de economia social ou solidária (*ibidem*, p. 136).

Finalmente, outro aspecto que chama a atenção do presente estudo é advertência da Professora Eneida Melo, quanto ao fortalecimento das entidades sindicais e o seu alargamento. Aquilo que o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade e a professora Fernanda Lira chamam de horizontalização do movimento coletivo organizado, para abarcar todas as alternativas de trabalho e rendas, bem como os clandestinizados, marginalizados e os não empregáveis. Incluir também e necessariamente os trabalhadores pertencentes ao terceiro setor – os da economia solidária. Esta é a única alternativa para restauração do movimento sindical e para que ele retome as lutas coletivas contra-hegemônicas de caráter universalista.

O estudo trata especificamente desse tema, na medida em que ele, até pouco tempo, era visto com certo preconceito e resistência por parte dos sindicalistas tradicionais, que só vislumbravam sindicato e sindicalismo voltado para os trabalhadores subordinados.

Ao prefaciар a obra *Sindicalismo & Cooperativismo*, admite Gonçalo Guimarães (1999, p. 11) – Coordenador Nacional da Rede Universitária de Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares – que um dos objetivos iniciais das incubadoras é o de organizar, formar e requalificar os trabalhadores para possibilitar a entrada no mercado formal de trabalho – seja através de empresas autogeridas ou cooperativas -, em face do processo de reestruturação produtiva e a privatização das empresas públicas.

Na mesma obra, Luís Antônio Souza e Silva admite que sempre foi um tabu, no movimento sindical, discutir cooperativa e economia solidária, porque os sindicatos, historicamente, sempre foram talhados numa determinada linha de atuação, ou seja, a do emprego de carteira assinada. “Só que hoje essa não é a realidade e se o movimento sindical não estiver atento, vai continuar trabalhando para uma minoria de pessoas que, de alguma forma, possam estar trabalhando com

carteira assinada – empregados diretos de uma determinada empresa” (1999, p. 128-129).

Esses argumentos penetram e desarticulam as estruturas, as bases da velha doutrina trabalhista, na medida em procura ampliar o campo de incidência e de proteção do trabalho humano, ao mesmo tempo em que reivindicam o novo modelo de sindicalismo.

Quando a professora Eneida Melo se reporta a uma ordem jurídica que privilegie políticas públicas de resgate da cidadania e que esteja centrada numa carga ética, está de pleno acordo com o sociólogo Alain Tourraine (2000, p. 39):

[...] Há um inegável enfraquecimento das instituições democráticas. E a conclusão que daí retiro não é negativa: a democracia não pode ser definida em termos puramente institucionais. A única força que poderá reunir o mundo técnico econômico da racionalidade instrumental e o mundo do sentido, da cultura e da subjetividade, é a vontade de cada indivíduo, de cada grupo, em construir um projeto de vida, em construir sua soberania pessoal. Já não se trata, então de um indivíduo como universal abstrato: cada indivíduo, cada grupo procura criar o seu projeto, o seu trajeto pessoal de vida. É preciso exigir políticas sociais que sejam políticas de ajuda positiva à liberdade e à responsabilidade, e não políticas de signo.

9.2 A Nova Pauta Hermenêutica. Para Além do Trabalho Subordinado

Os estudos desenvolvidos nesse Programa de Pós-Graduação e voltados para o Direito do Trabalho têm enfatizado a busca por uma nova pauta hermenêutica que justifique proposições teóricas distanciadas das velhas doutrinas.

Os caminhos percorridos na primeira e na segunda parte deste estudo procuraram exatamente problematizar e refutar um modelo teórico que prevaleceu quase absoluto durante todo o século passado, assumiu uma posição hegemônica nos meios acadêmicos e irradiou a prática trabalhista dos operadores do direito.

O curioso e estranho de tudo isso é que, mesmo havendo uma vasta literatura produzida por outros campos dos chamados saberes sociais e que foi aqui colocada em relevo, a doutrina jurídico-trabalhista brasileira e comparada não a destacou, sequer, para contestá-la. Mais curioso ainda é que a ciência jurídica e os

demais campos dos chamados saberes sociais estavam tratando especificamente do mesmo tema – o trabalho humano – mas dando-lhe um caráter hermenêutico inteiramente distintos.

Na maioria das vezes, nas mesmas universidades, as linhas de pesquisa desencadeadas em diversos centros – a sociologia, a economia, a ciência política e a economia, dentre outras – apontam para uma interpretação do trabalho humano absolutamente diferente daquele produzido nos centros jurídicos.

O esforço aqui desenvolvido, a partir de uma versão multidisciplinar e integradora desses saberes, é para conjugar o conhecimento jurídico com os demais pensamentos sociais que se ocuparam do trabalho humano.

Para o caso em apreço – os quadrantes da Economia Social ou Solidária – Boaventura de Souza Santos e César Rodríguez (2005, p. 23-74)⁴⁷ falam especificamente nas linhas do pensamento crítico que adotam a “hermenêutica das emergências”, na medida em que se propõem a interpretar, de modo abrangente, a forma como determinadas organizações, movimentos e comunidades resistem à força hegemônica do capitalismo e recepcionam alternativas econômicas baseadas em princípios não capitalistas.

Essa alternativa hermenêutica procura também ampliar as esferas que os intercâmbios estejam concentrados na reciprocidade e não nos ganhos monetários; desencadeie a diminuição da dependência das pessoas em relação ao trabalho assalariado; possibilita uma remuneração igualitária dos trabalhadores-donos das empresas cooperativas, ao mesmo tempo em que cria formas de sociabilidade também solidárias e baseadas no trabalho colaborativo e na participação democrática na tomada de decisões sobre as empresas.

Finalmente, procura reordenar ou redefinir a exploração crescente dos recursos naturais, em nível global, decorrente da competitividade, do modelo de produção e dos parâmetros de consumo instituídos nessa mesma dimensão que ameaçam esgotar esses mesmos recursos naturais e que têm permitido esse tipo desastroso de produção e de consumo.

⁴⁷ SANTOS, Boaventura de Souza; RODRÍGUEZ, Cesar. Introdução: para ampliar o cânone da produção. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **Produzir para Viver**: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

As opções e propostas registradas pelos aludidos sociólogos implicam reconhecer as possibilidades efetivas de novos modelos de desenvolvimento alternativos, idéias que já vêm sendo lançadas nas agendas dos institutos e cooperações internacionais e ocupando um espaço relevante na produção acadêmica dos últimos anos.⁴⁸

Noutra obra coordenada por Boaventura de Souza Santos, salienta ele e Hermes Augusto Costa (2005, p. 23)⁴⁹ os principais impactos desencadeados pelas transformações do capitalismo mundial sobre o trabalho e as dificuldades que os sindicatos enfrentam para articular os movimentos coletivos organizados.

Dentre esses impactos, é possível enumerar os seguintes: aumento do desemprego estrutural, gerador do processo de exclusão social; deslocamento dos processos produtivos e a predominância dos mercados financeiros sobre os mercados produtivos; crescente segmentação dos mercados de trabalho que conserva os segmentos degradados da força de trabalho abaixo do nível de pobreza; desenvolvimento de uma cultura de massas denominada pela ideologia consumista e pelo crédito ao consumo; aumento dos riscos contra os quais os seguros apropriados se revelam inacessíveis à grande maioria dos trabalhadores.

Estas justificativas se juntam a tantas outras descritas na presente dissertação, no sentido de deslocar o objeto do direito do trabalho, ou seja, para romper o paradigma da subordinação do trabalho sobre o capital.

9.3 O Recurso à Reciprocidade como Resistência dos Trabalhadores às Tendências Atuais do Capitalismo

⁴⁸ Os estudos coordenados pelos aludidos sociólogos apresentam um mapa exaustivo de alternativas de produção acrescido de dez estudos de caso que compõem o volume. Os estudos deixam ainda transparecer a importância da presença dos sindicatos na formação e no desenvolvimento das empresas autogestionárias, o que reforça a idéia de uma nova concepção para o Direito do Trabalho.

⁴⁹ SANTOS, Boaventura de Souza; COSTA, Hermes Augusto. Introdução: para aumentar o cânone do internacionalismo operário. In: SANTOS, Boaventura de Souza (org.). **Trabalhar o Mundo: Os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

A Teoria Social Crítica tem se ocupado das transformações vivenciadas pelo capitalismo em suas determinadas etapas históricas.⁵⁰

Dentre as modificações sofridas pelo capitalismo e que interessam de perto ao presente estudo estão aquelas apresentadas por Anibal Quijano.⁵¹

Salienta o aludido pesquisador que o novo imaginário anticapitalista não está ainda formado ou associado a uma teoria crítica do poder enquanto propostas políticas revolucionárias. Mas, segundo ele, é possível vislumbrar proposta que fluem nessa direção.

Importa agora assinalar as opções e alternativas ao capitalismo surgidas em duas etapas históricas contemporâneas: a primeira, foi desencadeada, a partir de 1966 e estava centrada na questão da marginalização; a segunda, aparece com a crise mundial e que aprofundou a questão da marginalização, a partir de meados de 1973.

Pelo que a autora do presente estudo pode compreender, a vertente centrada na marginalização acreditava que seria possível recuperar a tendência crescente dos marginalizados do salário, ou melhor, produzir resistências para assegurar a sobrevivência.

A resposta provavelmente majoritária foi a universalização dos mecanismos do

“polo marginal da economia”, que, dito de outra forma, o aumento da “informalidade”, quando esse termo ainda remetia ao que os pobres tinham que fazer para sobreviver, isto é, antes que os capitalistas invadissem esse espaço para fragilizar e flexibilizar o trabalho, universalizar a subcontratação, antes que fossem legalmente “desreguladas” as relações capital-trabalho. Esse primeiro momento de resistência do trabalho ao capital corresponde a extensão das *grassroots organizations* que já estavam operando, pelo menos na América Latina, a partir do início da década de 1960. Esta etapa de resistência perdura até o final da década de 1980 (*ibidem*, p. 485).

⁵⁰ A propósito ver os capítulos que compõem a primeira parte do livro: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. ***Direito do Trabalho e Pós-modernidade***: Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.

⁵¹ Acerca do assunto conferir em: QUIJANO, Anibal. Sistemas alternativos de produção? In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). ***Produzir para Viver***: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 476-514.

Os comportamentos principais da classe trabalhadora foram: a) submeter-se a formas pré-salarias de exploração, que se apresentavam ainda mais perversas no estágio atual das tendências e necessidades do capitalismo; b) recorrer a “estratégia de sobrevivência” usando a lógica e mecanismos próprios do capitalismo. Nesse sentido, continuaram reivindicando emprego e salário e a lutar para consegui-lo.

Como a população mundial de trabalhadores continuou a ser vítima das piores formas pré-salarias de exploração; a serem também reproduzidas e expandidas a escravidão e a servidão, em que a economia informal estendeu-se por todo o mundo e as tendências perversas do capitalismo da globalização continuou a crescer; em que os setores dos trabalhadores desassalariados – pobres e excluídos – são cada vez maiores, o recurso à reciprocidade, dentro das novas condições, foi retomada. Desta feita, com os instrumentos produzidos no capitalismo

Não só com a finalidade de trocar força de trabalho e trabalho entre eles, mas para enfrentarem com menor desvantagem as inevitáveis e indispensáveis relações com o mercado.

E isto verifica-se tanto mais quanto mais avançam as tendências de “desocupação estrutural”, especialmente quando esta passou a ser uma política mundial produzida pelo desinteresse crescente do capital em mercantilizar e valorizar a força de trabalho viva e individual, sobretudo de modo estável e regulamentado [...] O recurso crescente á reciprocidade é uma nova tendência da resistência dos trabalhadores e implica a entrada de um outro momento do novo período histórico das experiências e dos conflitos sociais no capitalismo (*ibidem*, p. 486).

Dentre as tendências atuais do capitalismo, pode-se acrescentar aquela já analisada neste estudo e que se vincula especificamente ao canto empreendedorista - do VOCÊ/SA – que aparece, no fundo, como alternativa para o capitalismo transferir responsabilidades e encargos sociais àqueles que estão alijados do mercado tradicional de trabalho.

A economia social ou popular poderá desencadear a consciência social e política dos trabalhadores, na medida em que se afasta das regras capitalistas de trabalho e de produção.

No fundo, torna-se uma luta contra a globalização hegemônica, a partir de novas alternativas de produção, distribuição e consumo de bens e recursos que se destinam ao cumprimento de uma promessa histórica: a emancipação social.

A luta a ser enfrentada pelos teóricos do Direito do Trabalho torna-se também uma luta acadêmica contra o fetichismo de se viver numa sociedade antagônica. Superar essa alienação implica, por outro lado, ter-se a consciência de que “o trabalho humano é algo mais do que o trabalho alienado e o trabalhador é mais do que um vendedor de sua força de trabalho (...) a existência na sociedade capitalista é uma existência conflitiva” (HOLLOWAY, 2003, p. 215).

Segundo ainda o professor do Instituto de Ciências Sociais e Humanidades da Universidade Autônoma de Puebla, no México,

Não lutamos *como* classe trabalhadora, lutamos *contra ser*, contra ser classificados. Nossa luta não é a do trabalho alienado; é a luta contra o trabalho alienado (...) Nada de bom existe em ser membros da classe trabalhadora, em ser ordenados, comandados, separados de nosso produto e de nosso processo de produção (...) Nesse sentido, a identidade da classe trabalhadora não é algo “bom” que deva ser apreciado, mas algo “ruim”, algo que deve ser combatido, algo que é combatido, que é constantemente questionado (*ibidem*, p. 212).

O professor Reginaldo Melhado procurou construir um conceito próprio de subordinação que lhe remeteu a uma nova teoria acerca dos fundamentos da própria relação de poder entre capital e trabalho e a um debate sobre a natureza das relações jurídicas entre trabalhador e empregador.

Para ele a relação entre capital e trabalho configura um contrato e, como tal, deriva de um concerto de vontades, mas esse contrato é visto como um negócio jurídico de compra e venda através do qual a capacidade de trabalho passa por um processo de intercâmbio *sui generis*. É que o seu proprietário, ao aliená-la, não pode receber em troca outra coisa que não seja o trabalho mesmo convertido em dinheiro.

A partir dessa idéia central, como se viu, foi erigida uma teoria acerca do poder do capital sobre o trabalho e de seus fundamentos. Se fosse possível – e não é, obviamente- reduzir todo esse trabalho à síntese de uma frase, diria que a relação de poder entre capital e

trabalho, tal como configurada, é um fenômeno datado, próprio do modo de produção capitalista, e que será com ele um dia superado (MELHADO, 2003, p. 217)

Diante desse novo contexto e baseado nas evidências empíricas e analíticas que respaldaram o presente estudo, fica amplamente abalado um dos alicerces do direito do trabalho.

Ao se colocar frente a frente o trabalho escravo/servil e o trabalho livre/subordinado; ao se problematizar e refutar a pseudos igualdade jurídica, diante de uma coação econômica subjacente, o estudo deixa claro que a Subordinação ou Dependência Jurídica, aliada ao Poder Disciplinar concedida àquele que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços por meio desse mesmo Poder Disciplinar, não passam, todos esses mecanismos, de uma estrutura ideológica que legitima a própria dependência da força de trabalho ao capital.

9.4 A Subordinação da Força de Trabalho ao Capital. Para Ampliar o Objeto do Direito do Trabalho a Partir da Economia Social ou Solidária

Como um estudo acadêmico não pode se limitar apenas a apresentação de críticas e evidências, esta última parte foi dedicada às proposições.

Para inverter um dos assuntos mais intrigantes do Direito do Trabalho – o poder disciplinar e a subordinação – apresenta a economia social ou solidária e seus modos de gestão compartilhados, que estão baseadas no valor de troca, no respeito ao meio ambiente e a solidariedade.

Mesmo não se tratando de uma investigação que esteja sincronizada com o aspecto revolucionário defendido e prognosticado pelo marxismo, porque essa opção significaria a negação do próprio Direito do Trabalho, não há como desconhecer os diversos graus de conflitividade decorrentes das relações de dependência e de subordinação fruto desse negócio jurídico específico – o contrato individual de trabalho.

Segundo a teoria organizacional crítica esses conflitos não se dão apenas na relação e no confronto direto entre empregado e empregador, mas em todas as instâncias da engrenagem organizacional. Na tradição marxista, ele é fruto inclusive das notórias diferenças entre trabalho manual e trabalho intelectual⁵².

Também não há como negar o risco de economia solidária recepcionar os ditames das empresas capitalistas ou de servir de pretexto para desrespeitarem as normas de proteção ao trabalho, como ocorre, na experiência brasileira, com as cooperativas fraudulentas.⁵³

Este último capítulo traçou, de forma ampla e detalhada, as diversas alternativas de economia autogestionária e tratou de reforçar os seus fundamentos teóricos, as suas práticas e a importância em se disseminar a cultura da solidariedade nesse momento de crise de mudança de paradigmas.

As investigações pertinentes à economia social ou popular têm colocado em relevo a presença das entidades sindicais na formulação dessas alternativas. Em tempos de desemprego estrutural, de baixa filiação associativa, de sindicalismo reformista e de resultados, a presença da economia solidária nas organizações sindicais amplia a sua capacidade discursiva e possibilita a adoção de novas estratégias de articulação e de lutas, em níveis locais e supranacionais.

Se, por outro lado, a proposta da doutrina trabalhista destina-se a ampliar os sentidos da proteção, para abraçar todas as possibilidades de trabalho e rendas e não apenas do trabalho subordinado, o estudo propõe, nessa esfera, a inclusão da Economia Social ou Solidária.

⁵² O professor Sérgio Lessa ressalta a independência e o controle, de um lado; e a concorrência entre eles, do outro, a partir do confronto entre essas duas categorias de trabalhadores: “Dentre elas, porque deixam claro que o trabalho intelectual e o trabalho manual ‘se opõem como inimigos’, ou como ‘inimigos mortais’ se seguirmos a tradução revisada de Engels, das formas as mais as mais variadas: desde o sub-locador da força de trabalho, só ‘interessado em estafar seus camaradas em seu próprio proveito’, desde os técnicos, engenheiros, administradores que se localizam no interior ou nas proximidades dos locais de trabalho, até os ‘inspetores’ do Estado encarregados da aplicação da legislação trabalhista e fiscalização das condições de trabalho”. (LESSA, 2007, p. 161).

⁵³ Para Ricardo Antunes, As “cooperativas” patronais têm, então, sentido contrário ao projeto original das cooperativas de trabalhadores, uma vez que elas são verdadeiros empreendimentos para destruir direitos e aumentar ainda mais as condições de precarização da classe trabalhadora. Similar ao empreendedorismo, cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado e que permite proliferar, neste cenário aberto pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva, das distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa. (ANTUNES, 2007, p. 17).

Se o que se busca é o recurso à reciprocidade, para dar sentido às relações individuais de trabalho, ela também se apresenta como mecanismo de resistência dos trabalhadores às tendências atuais do capitalismo, para dar novo sentido também às relações sindicais.

Esses pressupostos terão, por fim, a capacidade de redefinir o próprio Direito do Trabalho e seus troncos fundamentais: o Direito Individual e Sindical ou Coletivo de Trabalho.

CONCLUSÕES

- Para compreender os sentidos do trabalho livre/subordinado e o seu conteúdo ideológico é preciso seguir os passos da velha doutrina na configuração do contrato individual de trabalho – a diferença estabelecida entre relação de trabalho e relação de emprego, conceito, natureza jurídica e formação.
- Essa visão estruturante e questionadora vai remeter, na seqüência, a uma articulação entre Poder Disciplinar e Subordinação Jurídica ou hierárquica. Esta, por sua vez, aparece como objeto não só do contrato individual de trabalho, mas também, do próprio Direito do Trabalho ou como “a priori” de suas teorizações.
- Quem lida com ciência, lida por outro lado, com evidências empíricas e evidências analíticas. Mesmo para aqueles que tiveram o trabalho subordinado como centro de referência do Direito do Trabalho, os dados estatísticos apontam para três ocorrências que desqualificam essa mesma centralidade: o aparecimento de possibilidades de trabalho e renda nunca vistos; uma crescente desproletarização – trabalho precário e clandestino – e o desemprego estrutural. Esses fatores põem em xeque todo edifício doutrinário que ainda prevalece no ensino e na prática jurídico-trabalhistas.
- As evidências analíticas produzidas pela teoria social crítica de todos os matizes, inclusive aquelas elaboradas nesse campo do direito, confirmam as evidências empíricas.
- Como a teoria jurídico-trabalhista tradicional precisou, para legitimar a sua argumentação, colocar frente a frente o trabalho escravo/servil diante do trabalho livre/ subordinado, precisou também dar, ao trabalho propriamente livre, outro significado: o de preguiça.
- O estudo procurou demonstrar, através da sociologia clássica – Marx, Weber, Durkheim- e de concepções teóricas tão díspares, a existência de um consenso: a organização do trabalho industrial, enquanto organização de caráter militar e o trabalho propriamente livre rebaixado a categoria de crime e de “vadiagem”.

- A pesquisa, nesse estágio, refuta um a um os argumentos da doutrina tradicional, para deixar claro que o trabalho subordinado não poderia jamais ser elevado a essa categoria – o de trabalho livre – e que a sua predominância decorreu da necessidade de o racionalismo instrumental a serviço da produção capitalista, fazer valer o seu processo de desenvolvimento.
- Também sem optar por preferências ideológicas, passou a descrever as vertentes filosóficas que se afastam da versão economicistas sobre o trabalho humano e adotar aquelas lhe atribui um caráter ontológico.
- Seguindo o rastro dos estudos e pesquisas desenvolvidas nesse Programa de Pós-graduação e da produção acadêmica que já vem sendo pelo mesmo disseminada, a dissertação expõe a sua alternativa teórica.
- Diante da perda de referência da centralidade do trabalho subordinado e das propostas surgidas para contornar essa crise de paradigmas – parassubordinação, empregabilidade, empreendedorismo, flexisegurança -, apresenta a *Economia Social ou Solidária* como parte integrante do objeto e da proteção no Direito do Trabalho.
- Depois de percorrer o itinerário e as instâncias desse modelo econômico alternativo – produzir para viver, os caminhos da produção não capitalista – defende a idéia segundo a qual é essa a opção para remodelar e reconstituir as relações individuais e coletivas de trabalho.
- Ao contrário das propostas teóricas tradicionais, em que aparecem dois sujeitos absolutamente desiguais; em que a coação econômica é subjacente e existe em potência; em que poder econômico, o poder disciplinar e a subordinação não podem superar a flagrante desigualdade das partes a não ser por meio de uma ficção – o da “superioridade jurídica” do empregado – a economia solidária põe em relevo a solidariedade, a igualdade verdadeira daqueles que realizam o trabalho e produzem.
- Por fim, deixa transparecer uma nova “hermenêutica das emergências” que está centrada na reciprocidade. É exatamente os sentidos da reciprocidade que vão buscar a extinção de todas as formas de exploração do trabalho humano; vão

alimentar as lutas pela instituição de novas relações individuais e coletivas ou sindicais de trabalho e dar um novo sentido ao próprio Direito do Trabalho.

- A autora do presente estudo, como tantos outros pesquisadores de sua geração vinham recepcionando, sem críticas e como verdadeiros dogmas, tudo que essa doutrina tradicional estampou, especialmente, nos manuais de Direito do Trabalho.
- Apresentaram-se eles como verdadeiras bíblias e caminhos a serem seguidos, sem questionamentos e sem os quais não seria possível inclusive galgar certas atividades e profissões, inclusive acadêmicas. Os cursos preparatórios e a sua gerência empresarial têm, para os mesmos, uma linha bibliográfica específica que gira em torno desses imperativos.
- Estar nesse Programa de Pós-graduação, conviver e estudar com os seus professores foi imprescindível para compreender os sentidos do trabalho humano, desvendar as ideologias e as práticas políticas que sedimentaram a doutrina tradicional dominante. Foi, enfim, um passo decisivo para ter a determinação e a coragem de propor algo novo.
- Trata-se de uma proposta aberta, submetida a crítica e a reformulações; que respeita e reverencia todos aqueles que foram capazes de elaborar uma teoria jurídico-trabalhista que perdura até os dias de hoje; mas, como convém a um estudo acadêmico, teima em refutá-lo e a apresentar novos caminhos para esse importante ramo do conhecimento jurídico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOS, Suzana. O Trabalho na balança dos valores. **Revista CULT**, São Paulo, v.12, n. 139, p.46-48, 2009.

ALBUQUERQUE, Caetano D'Andrade. **Direito dos operários**: estudos sobre as greves). Coimbra: Imprensa da Universidade, 1870.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982.

_____. **Direito do trabalho**: alternativas para uma sociedade em crise. LTr: São Paulo. 1997.

_____. **Direito do trabalho**: ensaios filosóficos, vol. 1. São Paulo: LTr, 1995.

_____. **Direito do trabalho e pós-modernidade**: fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: TRr, 2005.

_____. A desconstrução do paradigma trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho. **Revista LTr**, v. 72, n. 8, p. 913-919, agosto 2008.

_____. **Princípios de direito do trabalho**: fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho**: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A Perda da razão social do trabalho**: Terceirização e Precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. Os dilemas do trabalho no século XXI. **Revista CULT**. São Paulo, v. 12, n. 139, p. 54, set. 2009.

_____. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Perdizes, SP: Boitempo, 2006.

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **As Relações de trabalho**: Uma perspectiva democrática. São Paulo: LTr, 2003.

BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Evolucion del pensamiento juslaboralista**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1997.

BARROSO, Fábio Túlio. **Direito flexível do trabalho**: abordagens teóricas. Recife: Universitária da UFPE, 2009.

_____. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado**: Flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho. Curitiba: Juruá, 2004.

BARBROOK, Richard. **Futuros imaginários**. São Paulo: Petrópolis, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

_____. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BELTRAN, Ari Possidonio. Contratos de agência e representação comercial na atual legislação. In: O direito do trabalho e a crise econômica e outros estudos. São Paulo: LTr. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. Ano XVII n. 17, 2009, pp.25-33.

BERMAN, Marshall. **Aventuras no marxismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

BUBER, Martin. **O socialismo utópico**. São Paulo: Perspectiva, 1945.

CALDERA, Rafael. **Relação de trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1972.

CARBY-HALL, Jo. Informe Inglés. In: MARZAL, A. (Ed.). **Crisis del estado del bienestar y derecho social**. Barcelona, ES: Esade Facultad de Derecho, 1997.

CARVALHO, Nanci Valadares de. **Autogestão**: O governo pela autonomia. São Paulo: Brasiliense, 1983.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1981.

_____. **Contrato de Emprego**. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1965.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

COVRE, Maria de Lourdes Manzini. **A formação ideológica do administrador de empresas**. Petrópolis: Vozes, 1981.

CUÉLLAR, Javier Pérez. Prefácio. In: _____(Org.). **Nossa diversidade criadora**: Relatório da Comissão Mundial de Cultura e Desenvolvimento. Campinas: SP; Papirus; Brasília: Unesco, 1997.

D'ALBUQUERQUE, Caetano. **Direitos dos operários** (Estudos sobre as greves). Coimbra: Imprensa da Universidade, 1870.

DÄUBLER, Wolfgang. **Direito do trabalho e sociedade na Alemanha**. São Paulo: LTr, 1997.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Depalma. 1977.V.2

DE MASI, Domenico. Economia do Ócio. In: _____(Org.). **A economia do ócio**: Bertrand Russel, Paul Lafarque. Rio de Janeiro: Sextante, 2001.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudos de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

DURKHEIM, Emile. **A divisão do trabalho social**. Lisboa: Editorial Presença, 1991.V.II.

ENGELS, f. Sobre o Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem. In: ANTUNES, Ricardo. **A dialética do trabalho**: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

SOARES FILHO, José. **Sociedade pós-industrial**: Os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado. Curitiba: Juruá, 2007.

FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1997.

FOUCAULT, Michel. **Vigia e punir**: História da violência nas prisões. Petropolis, RJ: Vozes, 1987.

FRIEDMANN, Georges. **O Trabalho em migalhas**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972.

FRÖBEL, Folker; HEINRICHS, Jürgen; KREYE, Otto. **The new internacional division of labour-structural uneployment in industrialised countries and industrialisation in developing coutries**. Cambrigde: Cambrigde University Press. 1980.

FURTADO, Celso. **Cultura e desenvolvimento em tempos de crise**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1984.

GADOTTI, M.; GUTIERREZ, F. (Orgs). **Educação comunitária e economia popular**. São Paulo: Cortez, 1993.

GAIGER, Luis Inácio. A economia popular solidária no horizonte do terceiro setor. In: ITR'S INTERNATIONAL CONFERENCE, 4th, Dublin, julho de 2000.

GENRO, Tarso. **Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1979.

GHEZZI, Giorgio; ROMAGNOLI, Huberto. **Il rapporto di lavoro**. Bologna: Zanichelli, vol. 2, 1999.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

_____. **Metamorfoses do trabalho**: Crítica à razão econômica. São Paulo: Annablume, 2007.

GRAÇA, Arnóbio. **Ciências econômicas e sociais**. São Paulo: Saraiva, 1953.

GRIECO, Anna Maria. **Lavoro parassubordinato e diritto del lavoro**. Napoli: Eugenio Jovene, 1983.

GUALEJAC, Vincent. **A Gestão como doença social**: Ideologia, poder gerencial e fragmentação social. Aparecida, SP: Idéias e Letras; 2007.

GUIMARÃES, Gleny T. D.; MACIEL, Cleverton; EIDELWEIN, Karen. Transformações no mundo do trabalho, economia solidária e sua relação com incubadoras sociais. **Revista Virtual Textos & Contextos**, n. 7, jul. 2007.

GUIMARÃES, Gonçalo. Prefácio. In: _____(Org). **Sindicalismo & cooperativismo**: A economia solidária em debate. Transformações no mundo do trabalho. São Paulo: Unitrabalho, 1999.

HARO, Ramon Garcia de. **La posicion jurídica del trabajador subordinado**. Madrid: Rialp. 1963.

HERMES, Augusto. Introdução: para aumentar o cânone do internacionalismo operário. In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). **Trabalhar o mundo**: Os caminhos do novo internacionalismo operária. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

HOLLOWAY, John. **Mudar o Mundo sem Tomar o Poder**. São Paulo: Viamundo, 2003.

HUBERMAN, Leo. **A História da Riqueza do Homem**. 21. ed.. Rio de Janeiro: LTC, 1973.

JAVILLIER, J-C. Perspectivas do contrato individual de trabalho entre direito e gestão: o contrato de trabalho na encruzilhada. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE RELAÇÕES DE TRABALHO, **Relações de trabalho**: aspectos jurídicos sociais e econômicos. Brasília: MTb, 1998.

KURZ, R. **Os últimos combates**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

LESSA, Sérgio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007.

LIBONO, Maria Terezinha Loddi. Um estudo de caso de autogestão. In: MATIAS, Maria Cristina Moreno; ABIB, José Antônio (Org.). **Sociedade em transformação**: estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade. Londrina: Eduel, 2007.

LIMA, Jacob Carlos. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

LIRA, Fenanda Berreto. **A Greve e os novos movimentos sociais**. São Paulo: LTr, 2009.

LIPOVETSKY, Gilles. **El crepúsculo del deber**: Lá ética indolora de los nuevos tiempos democráticos. Barcelona: Editorial Anagrama, 1994.

LUCKÁCS, Georg. **História e consciência de classe**: Estudos sobre a dialética marxista. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MARCUSE, Herbert. **Cultura e sociedade, vol. 2**. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

MARTINEZ, Juan M. Ramirez, ORTEGA, Jesús Garcia; FRANCO, Tomás Sala. **Curso de derecho del trabajo**. Valencia: Tirant le blanch, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARX, K; Engels, F. Manifesto do Partido Comunista. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1953. vol. I.

MARX, Karl. Crítica ao Programa de Gotha: Observações sobre o programa do Partido Operário Alemão. In: ANTUNES, Ricardo (org). **A dialética do trabalho**: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____. Trabalho Assalariado e Capital. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1953.

M. e GUTIERREZ, F. (Orgs). **Educação comunitária e economia popular**. São Paulo: Cortez, 1993.

MATIAS, Maria Cristina Moreno; ABID, José Antônio Damásio. **Sociedade em transformação. Estudo das relações entre trabalho, saúde e subjetividade**. Londrina: EDUEL, 2007.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.

MÉSZÁROS, István. Desemprego e precarização em grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **Teoria da Alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MÔNACO, Lourival Carmo (et al.). **Empresa social e globalização**. São Paulo: ANTEAG, 1998.

MORAES FILHO, Evaristo. Título do capítulo. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1976.

_____. **Contrato de Trabalho**. São Paulo: Max Limonad, 1944.

MOREIRA, Maria Vilma Coelho. Cooperativismo e desenvolvimento: o caso das cooperativas de confecções do maciço de baturité, ceará. **Revista Política e Trabalho**, n. 13, p. 55, set. 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 1997.

NAVES, Márcio Bilharinho. **Marxismo e direito**: um estudo sobre Pachukanis. São Paulo: Boitempo, 2008.

NICOLINI, Giovani. **Manuale di diritto del lavoro**. 2. ed. Milão: Giuffrè, 2000.

OFFE, Claus. **Contradicciones en el estado del bienestar**. Madrid; Alianza Editorial, 1990.

OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho del trabajo**. 15. ed. Madrid: Civitas. 1997.

_____. **El trabajo como bien escaso y la reforma de su mercado**. Madrid: Cuadernos Cívitas, 1995.

PACHUKANIS, E. **A teoria geral do direito e o marxismo**. Coimbra: Contelha, 1977.

PAGÈS, Max et. al. **O Poder das Organizações**: A dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.

PEREIRA, Adilson Bassalho. **A subordinação como objeto do contrato de emprego**. São Paulo: LTr. 1991.

PEDREIRA, Pinho. Um novo critério de aplicação do Direito do Trabalho: a parassubordinação. **Revista de Direito do Trabalho**. n.103, p. 37-59, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Empregabilidade e Precarização do Emprego. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, v. XVII n. 17, p.34-47, 2009.

PISANI, Andrea Proto. **Lezioni di diritto processuale civile**. 2. ed. Napoli: Jovene, 1996.

PROSCURCIN, Pedro. **O trabalho na reestruturação produtiva**: análise jurídica dos impactos no posto de trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

RAZETO, L. Economia de solidariedade e organização popular. In: GADOTTI, M. e GUTIERREZ, F. (Orgs). **Educação comunitária e economia popular**. São Paulo: Cortez, 1993.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada**: estudo sobre trabalho fragmentado. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

REIS, Nélío. **Alteração do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos. 1968.

RIVAS, Daniel. **La subodinacion criterio distintivo del contrato del trabajo**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria. 1995.

ROMAGNOLI, Humberto. Estabilidade versus precariedade. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DIREITO DO TRABALHO. **Relações de trabalho**: aspectos jurídicos, sociais e econômicos. Brasília: MTb, 1998.

ROMITA, Arion Saião. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

_____. Contrato Individual de Trabalho: formação e nota característica. In: GONÇALVES, Nair Lemos; ROMITA, Arion Saião (Orgs). **Curso de Direito do Trabalho**: Homenagem a Evaristo de Moraes Filho. São Paulo: LTr, 1983.

_____. **O princípio da proteção em xeque**. São Paulo: LTr, 2003.

RUIZ, Manuel María Zorrila. Aplicación judicial del derecho social: De la inmersión em La crisis econômica. **Estudios de Deusto**. Bilbao, v.41-2 Julio, p. 227-247, dec. 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1974.

_____. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 6. ed. São Paulo, LTr, 1978.

SANTANA, Robson. Práticas de Terceirização nas Empresas Industriais. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A Perda da razão social do trabalho**: Terceirização e Precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

SANTOS, Boaventura Souza de. **Produzir para viver**: os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SARTORI, LMA (Org.). **Encíclicas do Papa João Paulo II**. São Paulo: LTR, 1996.

SENNETT, R. **A Corrosão do caráter**: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. São Paulo: Record, 1999.

_____. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, Luíz Antônio Souza e. **O risco de falarmos para uma minoria**. In: GUIMARÃES, Gonçalo (org.). Sindicalismo e Cooperativismo - A economia solidária em debate. São Paulo: Unitrabalho, 1999.

SIMOES, Carlos. **Direito do trabalho e modo de produção capitalista**. São Paulo: Símbolo, 1979.

SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (Orgs). **A economia solidária no Brasil: A autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto, 2000.

SINGER, Paul. Um olhar diferente sobre a economia solidária. In: LAVILLE, Jean-Louis; FRANÇA FILHO, Genauto C. **Economia solidária: uma abordagem internacional**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

_____. Prefácio. In: Mênaco, Lourival Carmo et al. **Empresa social e globalização**. São Paulo: ANTEAG. 1998.

_____. Incubadoras universitárias de cooperativas: um relato a partir da experiência da USP. In: _____; SOUZA, André Ricardo de. **A economia solidária no Brasil: A autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto, 2000.

SISTEMA de Informações e Indicadores Culturais IBGE 2003-2005. Brasília: Ministério da Cultura/IBGE, 2008. Disponível em: <<http://www.cultura.gov.br/site/2008/04/01/sistema-de-informacoes-e-indicadores-culturais-ibge-2003-2005/>>.

SOARES FILHO, José. **Sociedade pós-industrial: Os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no Estado**. Curitiba: Juruá, 2007.

SOUZA, Antônio Abreu et al. (Orgs). **Trabalho, capital mundial e formação dos trabalhadores**. Fortaleza: Editora Senac; Edições UFC, 2008.

SUSSEKIND, A; MARANHÃO, D; VIANNA, S. **Instituições de direito do trabalho, vol. I**. São Paulo: LTR, 1995.

SUE, Roger. Sociedade activa e novas utilizações do tempo. In: BINDÉ, Jérôme (Org). **As chaves do século XXI**. Lisboa: Unesco-Instituto Piaget, 2000.

TAVARES, Maria Augusta. **Os fios (in)visíveis da produção capitalista: informalidade e precarização do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004.

_____; SOARES, Marco Antônio Tavares. O trabalho em pauta. **Em Pauta: Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Rio de Janeiro**, n. 20, 2007.

TEIXEIRA, Sérgio Torres e BARROSO, Fábio Túlio. **Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral**. In: Revista do TST. Porto Alegre: Magister, nº3, pp. 57-69, julho/setembro 2009.

TEZANOS, José Felix et al. **La democratización del trabajo**. Madrid: Sistema, 1987.

VALVERDE, Antonio Martín. Flexiguridad: Um nuevo derecho Del trabajo? A propósito del Libro Verde modernizar el derecho laboral para afrontar los retos Del siglo XXI. Valência: teoría y derecho. **Revista de Pensamiento Jurídico**, n. 4, p. 94-158, 2008.

VASCONCELOS, Oton. **Liberdades sindicais e atos anti-sindicais**. São Paulo: LTr, 2008.

VERONESE, Marília V. **A psicologia na transição paradigmática**: um estudo sobre o trabalho na economia solidária. 2004. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996.

VIEITEZ, Candido Giraldez. **A empresa sem patrão**. Marília: UNESP, 1997.

VILHENA. Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e pressupostos. São Paulo: Saraiva. 1975.

WEBER, Max. **Economía y sociedad**. México: Fondo de Cultura Económica, 1992, p. 742.

ANEXOS

ANEXO 1: Projeto de Lei Profic



Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

CASA CIVIL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

DESPACHO DA MINISTRA CONSULTA PÚBLICA PROJETO DE LEI

A MINISTRA DE ESTADO CHEFE DA CASA CIVIL DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA torna público, nos termos do art. 34, inciso II, do Decreto nº 4.176, de 28 de março de 2002, projeto de lei que institui o Programa de Fomento e Incentivo à Cultura - Profic, e dá outras providências.

O texto em apreço encontra-se disponível, também, no seguinte endereço da Internet:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/consulta_publica/consulta.htm.

A relevância da matéria recomenda a sua ampla divulgação, a fim de que todos possam contribuir para o seu aperfeiçoamento. Eventuais sugestões poderão ser encaminhadas, até o dia 6 de maio de 2009, à Casa Civil da Presidência da República, Palácio do Planalto, 4º andar, sala 3, Brasília-DF, CEP 70.150-900, com a indicação "Sugestões ao projeto de lei que institui o Programa de Fomento e Incentivo à Cultura - Profic, e dá outras providências", ou pelo e-mail: profic@planalto.gov.br

DILMA ROUSSEFF

Projeto de Lei nº _ de _ de 2009.

Institui o Programa de Fomento e Incentivo à Cultura - Profic e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Faço saber que o Congresso decretou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

Do Profic

SEÇÃO I

Disposições preliminares

Art. 1º Fica instituído o Programa Nacional de Fomento e Incentivo à Cultura - Profic, com a finalidade de mobilizar recursos e aplicá-los em projetos culturais que concretizem os princípios da Constituição Federal, em especial os dos arts. 215 e 216, em cumprimento às diretrizes do Plano Nacional de Cultura e da Convenção sobre a proteção e promoção da diversidade das expressões culturais, da Unesco, da qual o Brasil é país signatário.

Art. 2º Integrarão o Profic, dentre outros, os seguintes mecanismos:

I - Fundo Nacional da Cultura - FNC;

II - disponibilização de recursos públicos via renúncia fiscal;

III - Vale-Cultura; e

IV - Fundo de Investimento Cultural e Artístico - Ficart.

Parágrafo único. Os mecanismos de que trata este artigo serão implementados sob as seguintes modalidades de execução, dentre outras:

a) financiamento não-retornável;

b) transferências para fundos públicos, estaduais e municipais de cultura;

c) contratos e parcerias com entidades sem fins lucrativos;

d) empréstimos;

e) investimento em empresas e projetos, com associação aos resultados econômicos; e

f) parcerias público-privadas.

SEÇÃO II

Da Participação da Sociedade na Gestão do Profic

Art. 4º O Profic observará as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Fomento e Incentivo à Cultura - Conafic, órgão colegiado do Ministério da Cultura, com composição paritária entre governo e sociedade civil, presidido pelo Ministro da Cultura e composto por pelo menos um representante de cada um dos comitês gestores dos fundos setoriais, todos escolhidos dentre os representantes da sociedade civil.

Parágrafo único. Ficam criados, no âmbito do Conafic, comitês gestores setoriais com participação da sociedade civil, cuja composição, funcionamento e competências serão definidos em regulamento.

Art. 5º Compete ao Conafic:

I - definir diretrizes, normas e critérios para utilização dos recursos do Profic, de acordo com um plano de ação bienal, e em consonância com o Plano Nacional de Cultura;

II - aprovar a programação orçamentária e financeira dos recursos do Profic e avaliar a sua execução; e

III - aprovar seu regimento interno.

CAPÍTULO II

Do Fundo Nacional da Cultura

Seção I

Da constituição e gestão

Art. 6º O Fundo Nacional da Cultura - FNC, criado pela Lei nº 7.505, de 1986 e ratificado pela Lei nº 8.313, de 1991, vinculado ao Ministério da Cultura, fica mantido como fundo de natureza contábil e financeira, com prazo indeterminado de duração, de acordo com as regras definidas na presente Lei.

Art. 7º O FNC será administrado pelo Ministério da Cultura, na forma estabelecida no regulamento.

Art. 8º Ficam criadas no FNC as seguintes categorias e programações específicas, denominadas:

I - Fundo Setorial das Artes, para apoiar, dentre outras, o Teatro, o Circo, a Dança, as Artes Visuais e a Música;

II - Fundo Setorial da Cidadania, Identidade e Diversidade Cultural;

III - Fundo Setorial da Memória e Patrimônio Cultural Brasileiro;

IV - Fundo Setorial do Livro e Leitura; e

V - Fundo Global de Equalização.

Parágrafo único. Integrará o FNC o Fundo Setorial do Audiovisual, nos termos da Lei nº 11.437, de 2006.

Seção II

Dos recursos e suas aplicações

Art. 9º São receitas do FNC:

I - dotações consignadas na Lei orçamentária anual e seus créditos adicionais;

II - doações voluntárias;

III - legados;

IV - subvenções e auxílios de entidades de qualquer natureza, inclusive de organismos internacionais;

V - saldos não utilizados na execução dos projetos financiados com recursos do Profic;

VI - devolução de recursos determinados pelo não cumprimento ou desaprovação de contas de projetos custeados pelos instrumentos de financiamento do Profic;

VII - um por cento da arrecadação dos Fundos de Investimentos Regionais a que se refere a Lei nº 8.167, de 1991, obedecida na aplicação a respectiva origem geográfica regional;

VIII - três por cento da arrecadação bruta dos concursos de prognósticos, loterias federais e similares cuja realização estiver sujeita à autorização federal, deduzidos do montante destinados aos prêmios;

IX - reembolso das operações de empréstimo realizadas por meio do FNC, a título de financiamento reembolsável, observados critérios de remuneração que, no mínimo, lhes preserve o valor real;

X - retorno dos resultados econômicos provenientes dos investimentos em empresas e projetos feitos com recursos do FNC;

XI - resultado das aplicações em títulos públicos federais, obedecida a legislação vigente sobre a matéria;

XII - conversão da dívida externa com entidades e órgãos estrangeiros, unicamente mediante doações, no limite a ser fixado pelo Ministério da Fazenda, observadas as normas e procedimentos do Banco Central do Brasil;

XIII - recursos provenientes da arrecadação da Loteria Federal da Cultura, criada por Lei específica;

XIV - saldos de exercícios anteriores;

XV - produto do rendimento de suas aplicações em programas e projetos, bem como nos fundos de investimentos referidos no artigo 34 desta Lei;

XVI - recursos provenientes de incentivos fiscais, previstos no artigo 19;

XVII - empréstimos de instituições financeiras ou outras entidades;

XVIII - contribuições e doações de entidades públicas;

XIX - outras receitas que lhe vierem a ser destinadas.

§ 1º Os recursos de que tratam os incisos VIII e XIII serão depositados em instituição federal responsável por sua arrecadação, diretamente em contas específicas na forma do regulamento desta Lei.

§ 2º Os recursos previstos no inciso XIII serão destinados, em sua integralidade, ao Fundo Setorial das Artes.

§ 3º Os recursos previstos nos incisos IX e X serão creditados em conta específica junto ao agente financeiro designado, na forma do regulamento desta Lei.

§ 4º Excetuado o disposto nos parágrafos anteriores, os demais recursos previstos neste artigo serão administrados pelo FNC e transferidos, pelo total, à sua conta.

§ 5º As receitas previstas neste artigo não contemplarão o Fundo Setorial de Audiovisual, que se regerá pela Lei nº 11.437, de 2006.

Art. 11. Os recursos do FNC serão aplicados nas seguintes modalidades:

I - não-reembolsáveis, na forma do regulamento, para:

a) apoio a programas, ações e projetos culturais;

b) equalização de encargos financeiros e constituição de fundos de aval nas operações de crédito.

II - reembolsáveis, destinados ao estímulo da atividade produtiva das empresas de natureza cultural e pessoas físicas, mediante a concessão de empréstimos;

III - investimento, por meio de associação a empresas e projetos culturais, com participação econômica nos resultados.

§ 1º As transferências de que trata o inciso I do caput deste artigo se darão, preponderantemente, por meio de editais de seleção pública de projetos.

§ 2º Nos casos previstos nos incisos II e III do caput, o Ministério da Cultura definirá com os agentes financeiros credenciados a taxa de administração, os prazos de carência, os juros limites, as garantias exigidas e as formas de pagamento.

§ 3º Os riscos das operações previstas no parágrafo anterior serão assumidos, solidariamente, pelo FNC e pelos agentes financeiros credenciados, na forma que dispuser o regulamento.

§ 4º A taxa de administração a que se refere o § 2º não poderá ser superior a três por cento dos recursos disponibilizados para o financiamento.

§ 5º Para o financiamento de que trata o inciso II, serão fixadas taxas de remuneração que, no mínimo, preservem o valor originalmente concedido.

Art. 12. Fica autorizada a composição financeira de recursos do Fundo Nacional da Cultura com recursos não-incentivados de empresas privadas para co-patrocínio de programas e ações culturais de interesse estratégico para o desenvolvimento das cadeias produtivas da cultura, assim considerado pelo Conafic.

Art. 13. É vedada a utilização de recursos do FNC com despesas de manutenção administrativa do Ministério da Cultura e de suas entidades vinculadas.

CAPÍTULO III

Da Doação e do Co-patrocínio Incentivados

Seção I

Disposições preliminares

Art. 19. A União facultará às pessoas físicas e jurídicas tributadas com base no lucro real a opção pela aplicação de parcelas do Imposto sobre a Renda, a título de doações ou co-patrocínios, tanto em contribuições ao FNC, nos termos do art. 9º, XVI, quanto no apoio direto a projetos e ações culturais aprovados pelo Ministério da Cultura, nas seguintes condições:

I - pessoa física - dedução de valores despendidos em doação a programações específicas do FNC, ou em co-patrocínio, inclusive em consórcio com outras pessoas físicas, de projetos culturais aprovados pelo Ministério da Cultura;

II - pessoa jurídica tributada no lucro real - dedução de valores despendidos doação ou co-patrocínio a programações específicas do FNC, ou co-patrocínio de projetos culturais aprovadas pelo Ministério da Cultura;

Art. 20. Além das hipóteses previstas no artigo anterior, poderão ser deduzidas do imposto de renda devido, nas condições descritas nos incisos I e II do art. 19, conforme sua natureza, as despesas efetuadas por contribuintes pessoas físicas ou jurídicas com o objetivo de conservar, preservar ou restaurar patrimônio material edificado de sua propriedade ou sob sua posse legítima, tombado pelo Poder Público Federal, desde que o projeto de intervenção tenha sido aprovado pelo Ministério da Cultura, conforme dispuser o regulamento.

Art. 21. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - doação: a transferência de numerário a projetos culturais aprovados pelo Ministério da Cultura ou a programação específica FNC, previamente identificada pelo contribuinte, com dedução integral dos valores doados do Imposto de Renda devido;

II - co-patrocínio incentivado: parceria entre União e iniciativa privada, com a aplicação de recursos públicos federais, por meio de renúncia fiscal, nos percentuais definidos nesta Lei, a projetos culturais aprovados pelo Ministério da Cultura, com dedução dos valores depositados.

Parágrafo único. Para os fins deste artigo, equiparam-se a doações, nos termos do regulamento:

I - a hipótese prevista no artigo 20 desta Lei;

II - a transferência, previamente aprovada pelo Ministério da Cultura, de bem imóvel do patrimônio de contribuinte do Imposto de Renda, pessoa física ou jurídica, para o patrimônio de pessoa jurídica de natureza cultural sem fins lucrativos;

III - a transferência, previamente aprovada pelo Ministério da Cultura, de bem móvel, de reconhecido valor cultural, do patrimônio de contribuinte do Imposto de Renda, pessoa física ou jurídica, para o patrimônio de pessoa jurídica de natureza cultural sem fins lucrativos.

Art. 23. Os limites da dedução sobre o imposto de renda devido, quando da utilização dos mecanismos de incentivo fiscal, previstos nesta Lei, obedecerão aos seguintes percentuais:

I - pessoa física - dedução de valores no limite de seis por cento do imposto devido, no momento do ajuste do período tributário; e

II - pessoa jurídica tributada com base no lucro real - dedução de valores despendidos no limite de quatro por cento do imposto de renda devido, conforme definido em regulamento, no momento do ajuste do período tributário.

Art. 24. As propostas aprovadas pelo Ministério da Cultura poderão possibilitar ao co-patrocinador a dedução de imposto de renda de 30%, 60%, 70%, 80%, 90% e 100% dos valores despendidos, na forma e condições previstas no artigo 32.

Art. 25. O Ministério da Cultura publicará anualmente, no Diário Oficial da União, até 30 de abril, o montante captado no ano-calendário anterior, devidamente discriminado por proponente, doador e co-patrocinador.

Art. 28. O Conafic fixará os limites de incentivo a projetos que contemplem programas, ações ou atividades de caráter permanente executados diretamente pelo poder público ou por organizações do terceiro setor em ações que beneficiem diretamente o poder público.

Parágrafo único. Consideram-se ações ou atividades de caráter permanente, para os fins deste artigo:

I - manutenção de equipamentos culturais pertencentes ao Poder Público; e

II - ações criadas pelo Poder Público, inerentes ao seu exercício institucional.

CAPÍTULO IV

Da apresentação e análise de projetos

Art. 30. Os projetos culturais previstos nesta Lei serão apresentados, analisados e aprovados pelo Ministério da Cultura.

Parágrafo único. Para cumprimento do disposto neste artigo, o Ministério da Cultura poderá contratar peritos e instituições especializadas para elaboração de pareceres técnicos que subsidiem a análise dos projetos culturais.

Art. 31. A aplicação dos recursos previstos nesta Lei não poderá ser feita por intermediação.

Art. 32. Os projetos passarão por um sistema de avaliação que contemplará a relevância cultural e aspectos técnicos e orçamentários, baseado em critérios objetivos, transparentes e que nortearão o processo seletivo.

§ 1º Os critérios de avaliação serão aprovados pelo Conafic, com a colaboração dos Comitês Gestores, e publicados até noventa dias antes do início do processo seletivo.

CAPÍTULO V

Seção II

Dos Empréstimos

Art. 41. Poderá ser concedida isenção fiscal do Imposto sobre Operações Financeiras - IOF, nas operações de crédito e microcrédito operadas por instituições financeiras nacionais credenciadas pelo Ministério da Cultura, para estímulo à atividade produtiva, por meio de financiamento de bens e serviços culturais de empresas de natureza cultural e pessoas físicas, na forma que dispuser o regulamento.

ANEXO 2: Lei Nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971

LEI Nº 5.764, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1971.

Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

Da Política Nacional de Cooperativismo

Art. 1º Compreende-se como Política Nacional de Cooperativismo a atividade decorrente das iniciativas ligadas ao sistema cooperativo, originárias de setor público ou privado, isoladas ou coordenadas entre si, desde que reconhecido seu interesse público.

Art. 2º As atribuições do Governo Federal na coordenação e no estímulo às atividades de cooperativismo no território nacional serão exercidas na forma desta Lei e das normas que surgirem em sua decorrência.

Parágrafo único. A ação do Poder Público se exercerá, principalmente, mediante prestação de assistência técnica e de incentivos financeiros e creditórios especiais, necessários à criação, desenvolvimento e integração das entidades cooperativas.

CAPÍTULO II

Das Sociedades Cooperativas

Art. 3º Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

I - adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;

II - variabilidade do capital social representado por quotas-partes;

III - limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;

IV - inaccessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;

V - singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;

VI - quorum para o funcionamento e deliberação da Assembléia Geral baseado no número de associados e não no capital;

VII - retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembléia Geral;

VIII - indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;

IX - neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;

X - prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;

XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

CAPÍTULO III

Do Objetivo e Classificação das Sociedades Cooperativas

Art. 5º As sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-se-lhes o direito exclusivo e exigindo-se-lhes a obrigação do uso da expressão "cooperativa" em sua denominação.

Parágrafo único. É vedado às cooperativas o uso da expressão "Banco".

Art. 6º As sociedades cooperativas são consideradas:

I - singulares, as constituídas pelo número mínimo de 20 (vinte) pessoas físicas, sendo excepcionalmente permitida a admissão de pessoas jurídicas que tenham por objeto as mesmas ou correlatas atividades econômicas das pessoas físicas ou, ainda, aquelas sem fins lucrativos;

II - cooperativas centrais ou federações de cooperativas, as constituídas de, no mínimo, 3 (três) singulares, podendo, excepcionalmente, admitir associados individuais;

III - confederações de cooperativas, as constituídas, pelo menos, de 3 (três) federações de cooperativas ou cooperativas centrais, da mesma ou de diferentes modalidades.

§ 1º Os associados individuais das cooperativas centrais e federações de cooperativas serão inscritos no Livro de Matrícula da sociedade e classificados em grupos visando à transformação, no futuro, em cooperativas singulares que a elas se filiarão.

§ 2º A exceção estabelecida no item II, in fine, do caput deste artigo não se aplica às centrais e federações que exerçam atividades de crédito.

Art. 7º As cooperativas singulares se caracterizam pela prestação direta de serviços aos associados.

Art. 8º As cooperativas centrais e federações de cooperativas objetivam organizar, em comum e em maior escala, os serviços econômicos e assistenciais de interesse das filiadas, integrando e orientando suas atividades, bem como facilitando a utilização recíproca dos serviços.

Parágrafo único. Para a prestação de serviços de interesse comum, é permitida a constituição de cooperativas centrais, às quais se associem outras cooperativas de objetivo e finalidades diversas.

Art. 9º As confederações de cooperativas têm por objetivo orientar e coordenar as atividades das filiadas, nos casos em que o vulto dos empreendimentos transcender o âmbito de capacidade ou conveniência de atuação das centrais e federações.

Art. 10. As cooperativas se classificam também de acordo com o objeto ou pela natureza das atividades desenvolvidas por elas ou por seus associados.

§ 1º Além das modalidades de cooperativas já consagradas, caberá ao respectivo órgão controlador apreciar e caracterizar outras que se apresentem.

§ 2º Serão consideradas mistas as cooperativas que apresentarem mais de um objeto de atividades.

~~§ 3º Somente as cooperativas agrícolas mistas poderão criar e manter seção de crédito. (Revogado pela Lei Complementar nº 130, de 20090)~~

Art. 11. As sociedades cooperativas serão de responsabilidade limitada, quando a responsabilidade do associado pelos compromissos da sociedade se limitar ao valor do capital por ele subscrito.

Art. 12. As sociedades cooperativas serão de responsabilidade ilimitada, quando a responsabilidade do associado pelos compromissos da sociedade for pessoal, solidária e não tiver limite.

Art. 13. A responsabilidade do associado para com terceiros, como membro da sociedade, somente poderá ser invocada depois de judicialmente exigida da cooperativa.

CAPÍTULO IV

Da Constituição das Sociedades Cooperativas

Art. 14. A sociedade cooperativa constitui-se por deliberação da Assembléia Geral dos fundadores, constantes da respectiva ata ou por instrumento público.

Art. 15. O ato constitutivo, sob pena de nulidade, deverá declarar:

I - a denominação da entidade, sede e objeto de funcionamento;

II - o nome, nacionalidade, idade, estado civil, profissão e residência dos associados, fundadores que o assinaram, bem como o valor e número da quota-parte de cada um;

III - aprovação do estatuto da sociedade;

IV - o nome, nacionalidade, estado civil, profissão e residência dos associados eleitos para os órgãos de administração, fiscalização e outros.

Art. 16. O ato constitutivo da sociedade e os estatutos, quando não transcritos naquele, serão assinados pelos fundadores.

SEÇÃO I

Da Autorização de Funcionamento

Art. 17. A cooperativa constituída na forma da legislação vigente apresentará ao respectivo órgão executivo federal de controle, no Distrito Federal, Estados ou Territórios, ou ao órgão local para isso credenciado, dentro de 30 (trinta) dias da data da constituição, para fins de autorização, requerimento acompanhado de 4 (quatro) vias do ato constitutivo, estatuto e lista nominativa, além de outros documentos considerados necessários.

Art. 18. Verificada, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de entrada em seu protocolo, pelo respectivo órgão executivo federal de controle ou órgão local para isso credenciado, a existência de condições de funcionamento da cooperativa em constituição, bem como a regularidade da documentação apresentada, o órgão controlador devolverá, devidamente autenticadas, 2 (duas) vias à cooperativa, acompanhadas de documento dirigido à Junta Comercial do Estado, onde a entidade estiver sediada, comunicando a aprovação do ato constitutivo da requerente.

§ 1º Dentro desse prazo, o órgão controlador, quando julgar conveniente, no interesse do fortalecimento do sistema, poderá ouvir o Conselho Nacional de Cooperativismo, caso em que não se verificará a aprovação automática prevista no parágrafo seguinte.

§ 2º A falta de manifestação do órgão controlador no prazo a que se refere este artigo implicará a aprovação do ato constitutivo e o seu subsequente arquivamento na Junta Comercial respectiva.

§ 3º Se qualquer das condições citadas neste artigo não for atendida satisfatoriamente, o órgão ao qual compete conceder a autorização dará ciência ao requerente, indicando as exigências a serem cumpridas no prazo de 60 (sessenta) dias, findos os quais, se não atendidas, o pedido será automaticamente arquivado.

§ 4º À parte é facultado interpor da decisão proferida pelo órgão controlador, nos Estados, Distrito Federal ou Territórios, recurso para a respectiva administração central, dentro do prazo de 30 (trinta) dias contado da data do recebimento da comunicação e, em segunda e última instância, ao Conselho Nacional de Cooperativismo, também no prazo de 30 (trinta) dias, exceção feita às cooperativas de crédito, às seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas, e às cooperativas habitacionais, hipótese em que o recurso será apreciado pelo Conselho Monetário Nacional, no tocante às duas primeiras, e pelo Banco Nacional de Habitação em relação às últimas.

§ 5º Cumpridas as exigências, deverá o despacho do deferimento ou indeferimento da autorização ser exarado dentro de 60 (sessenta) dias, findos os quais, na ausência de decisão, o requerimento será considerado deferido. Quando a autorização depender de dois ou mais órgãos do Poder Público, cada um deles terá o prazo de 60 (sessenta) dias para se manifestar.

§ 6º Arquivados os documentos na Junta Comercial e feita a respectiva publicação, a cooperativa adquire personalidade jurídica, tornando-se apta a funcionar.

§ 7º A autorização caducará, independentemente de qualquer despacho, se a cooperativa não entrar em atividade dentro do prazo de 90 (noventa) dias contados da data em que forem arquivados os documentos na Junta Comercial.

§ 8º Cancelada a autorização, o órgão de controle expedirá comunicação à respectiva Junta Comercial, que dará baixa nos documentos arquivados.

§ 9º A autorização para funcionamento das cooperativas de habitação, das de crédito e das seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas subordina-se ainda, à política dos respectivos órgãos normativos.

~~§ 10. A criação de seções de crédito nas cooperativas agrícolas mistas será submetida à prévia autorização do Banco Central do Brasil. (Revogado pela Lei Complementar nº 130, de 20090)~~

Art. 19. A cooperativa escolar não estará sujeita ao arquivamento dos documentos de constituição, bastando remetê-los ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, ou respectivo órgão local de controle, devidamente autenticados pelo diretor do estabelecimento de ensino ou a maior autoridade escolar do município, quando a cooperativa congregar associações de mais de um estabelecimento de ensino.

Art. 20. A reforma de estatutos obedecerá, no que couber, ao disposto nos artigos anteriores, observadas as prescrições dos órgãos normativos.

SEÇÃO II

Do Estatuto Social

Art. 21. O estatuto da cooperativa, além de atender ao disposto no artigo 4º, deverá indicar:

I - a denominação, sede, prazo de duração, área de ação, objeto da sociedade, fixação do exercício social e da data do levantamento do balanço geral;

II - os direitos e deveres dos associados, natureza de suas responsabilidades e as condições de admissão, demissão, eliminação e exclusão e as normas para sua representação nas assembleias gerais;

III - o capital mínimo, o valor da quota-parte, o mínimo de quotas-partes a ser subscrito pelo associado, o modo de integralização das quotas-partes, bem como as condições de sua retirada nos casos de demissão, eliminação ou de exclusão do associado;

IV - a forma de devolução das sobras registradas aos associados, ou do rateio das perdas apuradas por insuficiência de contribuição para cobertura das despesas da sociedade;

V - o modo de administração e fiscalização, estabelecendo os respectivos órgãos, com definição de suas atribuições, poderes e funcionamento, a representação ativa e passiva da sociedade em juízo ou fora dele, o prazo do mandato, bem como o processo de substituição dos administradores e conselheiros fiscais;

VI - as formalidades de convocação das assembleias gerais e a maioria requerida para a sua instalação e validade de suas deliberações, vedado o direito de voto aos que nelas tiverem interesse particular sem privá-los da participação nos debates;

VII - os casos de dissolução voluntária da sociedade;

VIII - o modo e o processo de alienação ou oneração de bens imóveis da sociedade;

IX - o modo de reformar o estatuto;

X - o número mínimo de associados.

CAPÍTULO V

Dos Livros

Art. 22. A sociedade cooperativa deverá possuir os seguintes livros:

I - de Matrícula;

II - de Atas das Assembleias Gerais;

III - de Atas dos Órgãos de Administração;

IV - de Atas do Conselho Fiscal;

V - de presença dos Associados nas Assembleias Gerais;

VI - outros, fiscais e contábeis, obrigatórios.

Parágrafo único. É facultada a adoção de livros de folhas soltas ou fichas.

Art. 23. No Livro de Matrícula, os associados serão inscritos por ordem cronológica de admissão, dele constando:

- I - o nome, idade, estado civil, nacionalidade, profissão e residência do associado;
- II - a data de sua admissão e, quando for o caso, de sua demissão a pedido, eliminação ou exclusão;
- III - a conta corrente das respectivas quotas-partes do capital social.

CAPÍTULO VI

Do Capital Social

Art. 24. O capital social será subdividido em quotas-partes, cujo valor unitário não poderá ser superior ao maior salário mínimo vigente no País.

§ 1º Nenhum associado poderá subscrever mais de 1/3 (um terço) do total das quotas-partes, salvo nas sociedades em que a subscrição deva ser diretamente proporcional ao movimento financeiro do cooperado ou ao quantitativo dos produtos a serem comercializados, beneficiados ou transformados, ou ainda, em relação à área cultivada ou ao número de plantas e animais em exploração.

§ 2º Não estão sujeitas ao limite estabelecido no parágrafo anterior as pessoas jurídicas de direito público que participem de cooperativas de eletrificação, irrigação e telecomunicações.

§ 3º É vedado às cooperativas distribuírem qualquer espécie de benefício às quotas-partes do capital ou estabelecer outras vantagens ou privilégios, financeiros ou não, em favor de quaisquer associados ou terceiros excetuando-se os juros até o máximo de 12% (doze por cento) ao ano que incidirão sobre a parte integralizada.

Art. 25. Para a formação do capital social poder-se-á estipular que o pagamento das quotas-partes seja realizado mediante prestações periódicas, independentemente de chamada, por meio de contribuições ou outra forma estabelecida a critério dos respectivos órgãos executivos federais.

Art. 26. A transferência de quotas-partes será averbada no Livro de Matrícula, mediante termo que conterá as assinaturas do cedente, do cessionário e do diretor que o estatuto designar.

Art. 27. A integralização das quotas-partes e o aumento do capital social poderão ser feitos com bens avaliados previamente e após homologação em Assembléia Geral ou mediante retenção de determinada porcentagem do valor do movimento financeiro de cada associado.

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às cooperativas de crédito, às agrícolas mistas com seção de crédito e às habitacionais.

§ 2º Nas sociedades cooperativas em que a subscrição de capital for diretamente proporcional ao movimento ou à expressão econômica de cada associado, o estatuto deverá prever sua revisão periódica para ajustamento às condições vigentes.

CAPÍTULO VII

Dos Fundos

Art. 28. As cooperativas são obrigadas a constituir:

- I - Fundo de Reserva destinado a reparar perdas e atender ao desenvolvimento de suas atividades, constituído com 10% (dez por cento), pelo menos, das sobras líquidas do exercício;

II - Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social, destinado a prestação de assistência aos associados, seus familiares e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa, constituído de 5% (cinco por cento), pelo menos, das sobras líquidas apuradas no exercício.

§ 1º Além dos previstos neste artigo, a Assembléia Geral poderá criar outros fundos, inclusive rotativos, com recursos destinados a fins específicos fixando o modo de formação, aplicação e liquidação.

§ 2º Os serviços a serem atendidos pelo Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social poderão ser executados mediante convênio com entidades públicas e privadas.

CAPÍTULO VIII

Dos Associados

Art. 29. O ingresso nas cooperativas é livre a todos que desejarem utilizar os serviços prestados pela sociedade, desde que adiram aos propósitos sociais e preencham as condições estabelecidas no estatuto, ressalvado o disposto no artigo 4º, item I, desta Lei.

§ 1º A admissão dos associados poderá ser restrita, a critério do órgão normativo respectivo, às pessoas que exerçam determinada atividade ou profissão, ou estejam vinculadas a determinada entidade.

§ 2º Poderão ingressar nas cooperativas de pesca e nas constituídas por produtores rurais ou extrativistas, as pessoas jurídicas que pratiquem as mesmas atividades econômicas das pessoas físicas associadas.

§ 3º Nas cooperativas de eletrificação, irrigação e telecomunicações, poderão ingressar as pessoas jurídicas que se localizem na respectiva área de operações.

§ 4º Não poderão ingressar no quadro das cooperativas os agentes de comércio e empresários que operem no mesmo campo econômico da sociedade.

Art. 30. À exceção das cooperativas de crédito e das agrícolas mistas com seção de crédito, a admissão de associados, que se efetive mediante aprovação de seu pedido de ingresso pelo órgão de administração, complementa-se com a subscrição das quotas-partes de capital social e a sua assinatura no Livro de Matrícula.

Art. 31. O associado que aceitar e estabelecer relação empregatícia com a cooperativa, perde o direito de votar e ser votado, até que sejam aprovadas as contas do exercício em que ele deixou o emprego.

Art. 32. A demissão do associado será unicamente a seu pedido.

Art. 33. A eliminação do associado é aplicada em virtude de infração legal ou estatutária, ou por fato especial previsto no estatuto, mediante termo firmado por quem de direito no Livro de Matrícula, com os motivos que a determinaram.

Art. 34. A diretoria da cooperativa tem o prazo de 30 (trinta) dias para comunicar ao interessado a sua eliminação.

Parágrafo único. Da eliminação cabe recurso, com efeito suspensivo à primeira Assembléia Geral.

Art. 35. A exclusão do associado será feita:

I - por dissolução da pessoa jurídica;

II - por morte da pessoa física;

III - por incapacidade civil não suprida;

IV - por deixar de atender aos requisitos estatutários de ingresso ou permanência na cooperativa.

Art. 36. A responsabilidade do associado perante terceiros, por compromissos da sociedade, perdura para os demitidos, eliminados ou excluídos até quando aprovadas as contas do exercício em que se deu o desligamento.

Parágrafo único. As obrigações dos associados falecidos, contraídas com a sociedade, e as oriundas de sua responsabilidade como associado em face de terceiros, passam aos herdeiros, prescrevendo, porém, após um ano contado do dia da abertura da sucessão, ressalvados os aspectos peculiares das cooperativas de eletrificação rural e habitacionais.

Art. 37. A cooperativa assegurará a igualdade de direitos dos associados sendo-lhe defeso:

I - remunerar a quem agencie novos associados;

II - cobrar prêmios ou ágio pela entrada de novos associados ainda a título de compensação das reservas;

III - estabelecer restrições de qualquer espécie ao livre exercício dos direitos sociais.

CAPÍTULO IX Dos Órgãos Sociais

SEÇÃO I Das Assembléias Gerais

Art. 38. A Assembléia Geral dos associados é o órgão supremo da sociedade, dentro dos limites legais e estatutários, tendo poderes para decidir os negócios relativos ao objeto da sociedade e tomar as resoluções convenientes ao desenvolvimento e defesa desta, e suas deliberações vinculam a todos, ainda que ausentes ou discordantes.

§ 1º As Assembléias Gerais serão convocadas com antecedência mínima de 10 (dez) dias, em primeira convocação, mediante editais afixados em locais apropriados das dependências comumente mais freqüentadas pelos associados, publicação em jornal e comunicação aos associados por intermédio de circulares. Não havendo no horário estabelecido, quorum de instalação, as assembléias poderão ser realizadas em segunda ou terceira convocações desde que assim permitam os estatutos e conste do respectivo edital, quando então será observado o intervalo mínimo de 1 (uma) hora entre a realização por uma ou outra convocação.

§ 2º A convocação será feita pelo Presidente, ou por qualquer dos órgãos de administração, pelo Conselho Fiscal, ou após solicitação não atendida, por 1/5 (um quinto) dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

§ 3º As deliberações nas Assembléias Gerais serão tomadas por maioria de votos dos associados presentes com direito de votar.

Art. 39. É da competência das Assembléias Gerais, ordinárias ou extraordinárias, a destituição dos membros dos órgãos de administração ou fiscalização.

Parágrafo único. Ocorrendo destituição que possa afetar a regularidade da administração ou fiscalização da entidade, poderá a Assembléia designar administradores e conselheiros provisórios, até a posse dos novos, cuja eleição se efetuará no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 40. Nas Assembléias Gerais o quorum de instalação será o seguinte:

I - 2/3 (dois terços) do número de associados, em primeira convocação;

II - metade mais 1 (um) dos associados em segunda convocação;

III - mínimo de 10 (dez) associados na terceira convocação ressalvado o caso de cooperativas centrais e federações e confederações de cooperativas, que se instalarão com qualquer número.

Art. 41. Nas Assembléias Gerais das cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, a representação será feita por delegados indicados na forma dos seus estatutos e credenciados pela diretoria das respectivas filiadas.

Parágrafo único. Os grupos de associados individuais das cooperativas centrais e federações de cooperativas serão representados por 1 (um) delegado, escolhida entre seus membros e credenciado pela respectiva administração.

Art. 42. Nas cooperativas singulares, cada associado presente não terá direito a mais de 1 (um) voto, qualquer que seja o número de suas quotas-partes. (Redação dada ao caput e §§ pela Lei nº 6.981, de 30/03/82)

§ 1º Não será permitida a representação por meio de mandatário.

§ 2º Quando o número de associados, nas cooperativas singulares exceder a 3.000 (três mil), pode o estatuto estabelecer que os mesmos sejam representados nas Assembléias Gerais por delegados que tenham a qualidade de associados no gozo de seus direitos sociais e não exerçam cargos eletivos na sociedade.

§ 3º O estatuto determinará o número de delegados, a época e forma de sua escolha por grupos seccionais de associados de igual número e o tempo de duração da delegação.

§ 4º Admitir-se-á, também, a delegação definida no parágrafo anterior nas cooperativas singulares cujo número de associados seja inferior a 3.000 (três mil), desde que haja filiados residindo a mais de 50 km (cinquenta quilômetros) da sede.

§ 5º Os associados, integrantes de grupos seccionais, que não sejam delegados, poderão comparecer às Assembléias Gerais, privados, contudo, de voz e voto.

§ 6º As Assembléias Gerais compostas por delegados decidem sobre todas as matérias que, nos termos da lei ou dos estatutos, constituem objeto de decisão da assembléia geral dos associados.

Art. 43. Prescreve em 4 (quatro) anos, a ação para anular as deliberações da Assembléia Geral viciadas de erro, dolo, fraude ou simulação, ou tomadas com violação da lei ou do estatuto, contado o prazo da data em que a Assembléia foi realizada.

SEÇÃO II

Das Assembléias Gerais Ordinárias

Art. 44. A Assembléia Geral Ordinária, que se realizará anualmente nos 3 (três) primeiros meses após o término do exercício social, deliberará sobre os seguintes assuntos que deverão constar da ordem do dia:

I - prestação de contas dos órgãos de administração acompanhada de parecer do Conselho Fiscal, compreendendo:

a) relatório da gestão;

b) balanço;

c) demonstrativo das sobras apuradas ou das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade e o parecer do Conselho Fiscal.

II - destinação das sobras apuradas ou rateio das perdas decorrentes da insuficiência das contribuições para cobertura das despesas da sociedade, deduzindo-se, no primeiro caso as parcelas para os Fundos Obrigatórios;

III - eleição dos componentes dos órgãos de administração, do Conselho Fiscal e de outros, quando for o caso;

IV - quando previsto, a fixação do valor dos honorários, gratificações e cédula de presença dos membros do Conselho de Administração ou da Diretoria e do Conselho Fiscal;

V - quaisquer assuntos de interesse social, excluídos os enumerados no artigo 46.

§ 1º Os membros dos órgãos de administração e fiscalização não poderão participar da votação das matérias referidas nos itens I e IV deste artigo.

§ 2º À exceção das cooperativas de crédito e das agrícolas mistas com seção de crédito, a aprovação do relatório, balanço e contas dos órgãos de administração, desonera seus componentes de responsabilidade, ressalvados os casos de erro, dolo, fraude ou simulação, bem como a infração da lei ou do estatuto.

SEÇÃO III

Das Assembléias Gerais Extraordinárias

Art. 45. A Assembléia Geral Extraordinária realizar-se-á sempre que necessário e poderá deliberar sobre qualquer assunto de interesse da sociedade, desde que mencionado no edital de convocação.

Art. 46. É da competência exclusiva da Assembléia Geral Extraordinária deliberar sobre os seguintes assuntos:

I - reforma do estatuto;

II - fusão, incorporação ou desmembramento;

III - mudança do objeto da sociedade;

IV - dissolução voluntária da sociedade e nomeação de liquidantes;

V - contas do liquidante.

Parágrafo único. São necessários os votos de 2/3 (dois terços) dos associados presentes, para tornar válidas as deliberações de que trata este artigo.

SEÇÃO IV

Dos Órgãos de Administração

Art. 47. A sociedade será administrada por uma Diretoria ou Conselho de Administração, composto exclusivamente de associados eleitos pela Assembléia Geral, com mandato nunca superior a 4 (quatro) anos, sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) do Conselho de Administração.

§ 1º O estatuto poderá criar outros órgãos necessários à administração.

§ 2º A posse dos administradores e conselheiros fiscais das cooperativas de crédito e das agrícolas mistas com seção de crédito e habitacionais fica sujeita à prévia homologação dos respectivos órgãos normativos.

Art. 48. Os órgãos de administração podem contratar gerentes técnicos ou comerciais, que não pertençam ao quadro de associados, fixando-lhes as atribuições e salários.

Art. 49. Ressalvada a legislação específica que rege as cooperativas de crédito, as seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas e as de habitação, os administradores eleitos ou contratados não serão pessoalmente responsáveis pelas obrigações que contraírem em nome da sociedade, mas responderão solidariamente pelos prejuízos resultantes de seus atos, se procederem com culpa ou dolo.

Parágrafo único. A sociedade responderá pelos atos a que se refere a última parte deste artigo se os houver ratificado ou deles logrado proveito.

Art. 50. Os participantes de ato ou operação social em que se oculte a natureza da sociedade podem ser declarados pessoalmente responsáveis pelas obrigações em nome dela contraídas, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

Art. 51. São inelegíveis, além das pessoas impedidas por lei, os condenados a pena que vede, ainda que temporariamente, o acesso a cargos públicos; ou por crime falimentar, de prevaricação, peita ou suborno, concussão, peculato, ou contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade.

Parágrafo único. Não podem compor uma mesma Diretoria ou Conselho de Administração, os parentes entre si até 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral.

Art. 52. O diretor ou associado que, em qualquer operação, tenha interesse oposto ao da sociedade, não pode participar das deliberações referentes a essa operação, cumprindo-lhe acusar o seu impedimento.

Art. 53. Os componentes da Administração e do Conselho fiscal, bem como os liquidantes, equiparam-se aos administradores das sociedades anônimas para efeito de responsabilidade criminal.

Art. 54. Sem prejuízo da ação que couber ao associado, a sociedade, por seus diretores, ou representada pelo associado escolhido em Assembléia Geral, terá direito de ação contra os administradores, para promover sua responsabilidade.

Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).

SEÇÃO V

Do Conselho Fiscal

Art. 56. A administração da sociedade será fiscalizada, assídua e minuciosamente, por um Conselho Fiscal, constituído de 3 (três) membros efetivos e 3 (três) suplentes, todos associados eleitos anualmente pela Assembléia Geral, sendo permitida apenas a reeleição de 1/3 (um terço) dos seus componentes.

§ 1º Não podem fazer parte do Conselho Fiscal, além dos inelegíveis enumerados no artigo 51, os parentes dos diretores até o 2º (segundo) grau, em linha reta ou colateral, bem como os parentes entre si até esse grau.

§ 2º O associado não pode exercer cumulativamente cargos nos órgãos de administração e de fiscalização.

CAPÍTULO X

Fusão, Incorporação e Desmembramento

Art. 57. Pela fusão, duas ou mais cooperativas formam nova sociedade.

§ 1º Deliberada a fusão, cada cooperativa interessada indicará nomes para comporem comissão mista que procederá aos estudos necessários à constituição da nova sociedade, tais como o levantamento patrimonial, balanço geral, plano de distribuição de quotas-partes, destino dos fundos de reserva e outros e o projeto de estatuto.

§ 2º Aprovado o relatório da comissão mista e constituída a nova sociedade em Assembléia Geral conjunta os respectivos documentos serão arquivados, para aquisição de personalidade jurídica, na Junta Comercial competente, e duas vias dos mesmos, com a publicação do arquivamento, serão encaminhadas ao órgão executivo de controle ou ao órgão local credenciado.

§ 3º Exclui-se do disposto no parágrafo anterior a fusão que envolver cooperativas que exerçam atividades de crédito. Nesse caso, aprovado o relatório da comissão mista e constituída a nova sociedade em Assembléia Geral conjunta, a autorização para funcionar e o registro dependerão de prévia anuência do Banco Central do Brasil.

Art. 58. A fusão determina a extinção das sociedades que se unem para formar a nova sociedade que lhe sucederá nos direitos e obrigações.

Art. 59. Pela incorporação, uma sociedade cooperativa absorve o patrimônio, recebe os associados, assume as obrigações e se investe nos direitos de outra ou outras cooperativas.

Parágrafo único. Na hipótese prevista neste artigo, serão obedecidas as mesmas formalidades estabelecidas para a fusão, limitadas as avaliações ao patrimônio da ou das sociedades incorporandas.

Art. 60. As sociedades cooperativas poderão desmembrar-se em tantas quantas forem necessárias para atender aos interesses dos seus associados, podendo uma das novas entidades ser constituída como cooperativa central ou federação de cooperativas, cujas autorizações de funcionamento e os arquivamentos serão requeridos conforme o disposto nos artigos 17 e seguintes.

Art. 61. Deliberado o desmembramento, a Assembléia designará uma comissão para estudar as providências necessárias à efetivação da medida.

§ 1º O relatório apresentado pela comissão, acompanhado dos projetos de estatutos das novas cooperativas, será apreciado em nova Assembléia especialmente convocada para esse fim.

§ 2º O plano de desmembramento preverá o rateio, entre as novas cooperativas, do ativo e passivo da sociedade desmembrada.

§ 3º No rateio previsto no parágrafo anterior, atribuir-se-á a cada nova cooperativa parte do capital social da sociedade desmembrada em quota correspondente à participação dos associados que passam a integrá-la.

§ 4º Quando uma das cooperativas for constituída como cooperativa central ou federação de cooperativas, prever-se-á o montante das quotas-partes que as associadas terão no capital social.

Art. 62. Constituídas as sociedades e observado o disposto nos artigos 17 e seguintes, proceder-se-á às transferências contábeis e patrimoniais necessárias à concretização das medidas adotadas.

CAPÍTULO XI

Da Dissolução e Liquidação

Art. 63. As sociedades cooperativas se dissolvem de pleno direito:

I - quando assim deliberar a Assembléia Geral, desde que os associados, totalizando o número mínimo exigido por esta Lei, não se disponham a assegurar a sua continuidade;

II - pelo decurso do prazo de duração;

III - pela consecução dos objetivos predeterminados;

IV - devido à alteração de sua forma jurídica;

V - pela redução do número mínimo de associados ou do capital social mínimo se, até a Assembléia Geral subsequente, realizada em prazo não inferior a 6 (seis) meses, eles não forem restabelecidos;

VI - pelo cancelamento da autorização para funcionar;

VII - pela paralisação de suas atividades por mais de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo único. A dissolução da sociedade importará no cancelamento da autorização para funcionar e do registro.

Art. 64. Quando a dissolução da sociedade não for promovida voluntariamente, nas hipóteses previstas no artigo anterior, a medida poderá ser tomada judicialmente a pedido de qualquer associado ou por iniciativa do órgão executivo federal.

Art. 65. Quando a dissolução for deliberada pela Assembléia Geral, esta nomeará um liquidante ou mais, e um Conselho Fiscal de 3 (três) membros para proceder à sua liquidação.

§ 1º O processo de liquidação só poderá ser iniciado após a audiência do respectivo órgão executivo federal.

§ 2º A Assembléia Geral, nos limites de suas atribuições, poderá, em qualquer época, destituir os liquidantes e os membros do Conselho Fiscal, designando os seus substitutos.

Art. 66. Em todos os atos e operações, os liquidantes deverão usar a denominação da cooperativa, seguida da expressão: "Em liquidação".

Art. 67. Os liquidantes terão todos os poderes normais de administração podendo praticar atos e operações necessários à realização do ativo e pagamento do passivo.

Art. 68. São obrigações dos liquidantes:

I - providenciar o arquivamento, na junta Comercial, da Ata da Assembléia Geral em que foi deliberada a liquidação;

II - comunicar à administração central do respectivo órgão executivo federal e ao Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., a sua nomeação, fornecendo cópia da Ata da Assembléia Geral que decidiu a matéria;

III - arrecadar os bens, livros e documentos da sociedade, onde quer que estejam;

IV - convocar os credores e devedores e promover o levantamento dos créditos e débitos da sociedade;

V - proceder nos 15 (quinze) dias seguintes ao de sua investidura e com a assistência, sempre que possível, dos administradores, ao levantamento do inventário e balanço geral do ativo e passivo;

VI - realizar o ativo social para saldar o passivo e reembolsar os associados de suas quotas-partes, destinando o remanescente, inclusive o dos fundos indivisíveis, ao Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A.;

VII - exigir dos associados a integralização das respectivas quotas-partes do capital social não realizadas, quando o ativo não bastar para solução do passivo;

VIII - fornecer aos credores a relação dos associados, se a sociedade for de responsabilidade ilimitada e se os recursos apurados forem insuficientes para o pagamento das dívidas;

IX - convocar a Assembléia Geral, cada 6 (seis) meses ou sempre que necessário, para apresentar relatório e balanço do estado da liquidação e prestar contas dos atos praticados durante o período anterior;

X - apresentar à Assembléia Geral, finda a liquidação, o respectivo relatório e as contas finais;

XI - averbar, no órgão competente, a Ata da Assembléia Geral que considerar encerrada a liquidação.

Art. 69. As obrigações e as responsabilidades dos liquidantes regem-se pelos preceitos peculiares aos dos administradores da sociedade liquidanda.

Art. 70. Sem autorização da Assembléia não poderá o liquidante gravar de ônus os móveis e imóveis, contrair empréstimos, salvo quando indispensáveis para o pagamento de obrigações inadiáveis, nem prosseguir, embora para facilitar a liquidação, na atividade social.

Art. 71. Respeitados os direitos dos credores preferenciais, pagará o liquidante as dívidas sociais proporcionalmente e sem distinção entre vencidas ou não.

Art. 72. A Assembléia Geral poderá resolver, antes de ultimada a liquidação, mas depois de pagos os credores, que o liquidante faça rateios por antecipação da partilha, à medida em que se apurem os haveres sociais.

Art. 73. Solucionado o passivo, reembolsados os cooperados até o valor de suas quotas-partes e encaminhado o remanescente conforme o estatuído, convocará o liquidante Assembléia Geral para prestação final de contas.

Art. 74. Aprovadas as contas, encerra-se a liquidação e a sociedade se extingue, devendo a ata da Assembléia ser arquivada na Junta Comercial e publicada.

Parágrafo único. O associado discordante terá o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação da ata, para promover a ação que couber.

Art. 75. A liquidação extrajudicial das cooperativas poderá ser promovida por iniciativa do respectivo órgão executivo federal, que designará o liquidante, e será processada de acordo com a legislação específica e demais disposições regulamentares, desde que a sociedade deixe de oferecer condições operacionais, principalmente por constatada insolvência.

§ 1º A liquidação extrajudicial, tanto quanto possível, deverá ser precedida de intervenção na sociedade.

§ 2º Ao interventor, além dos poderes expressamente concedidos no ato de intervenção, são atribuídas funções, prerrogativas e obrigações dos órgãos de administração.

Art. 76. A publicação no Diário Oficial, da ata da Assembléia Geral da sociedade, que deliberou sua liquidação, ou da decisão do órgão executivo federal quando a medida for de sua iniciativa, implicará a sustação de qualquer ação judicial contra a cooperativa, pelo prazo de 1 (um) ano, sem prejuízo, entretanto, da fluência dos juros legais ou pactuados e seus acessórios.

Parágrafo único. Decorrido o prazo previsto neste artigo, sem que, por motivo relevante, esteja encerrada a liquidação, poderá ser o mesmo prorrogado, no máximo por mais 1 (um) ano, mediante decisão do órgão citado no artigo, publicada, com os mesmos efeitos, no Diário Oficial.

Art. 77. Na realização do ativo da sociedade, o liquidante deverá:

I - mandar avaliar, por avaliadores judiciais ou de Instituições Financeiras Públicas, os bens de sociedade;

II - proceder à venda dos bens necessários ao pagamento do passivo da sociedade, observadas, no que couber, as normas constantes dos artigos 117 e 118 do Decreto-Lei n. 7.661, de 21 de junho de 1945.

Art. 78. A liquidação das cooperativas de crédito e da seção de crédito das cooperativas agrícolas mistas reger-se-á pelas normas próprias legais e regulamentares.

CAPÍTULO XII

Do Sistema Operacional das Cooperativas

SEÇÃO I

Do Ato Cooperativo

Art. 79. Denominam-se atos cooperativos os praticados entre as cooperativas e seus associados, entre estes e aquelas e pelas cooperativas entre si quando associados, para a consecução dos objetivos sociais.

Parágrafo único. O ato cooperativo não implica operação de mercado, nem contrato de compra e venda de produto ou mercadoria.

SEÇÃO II

Das Distribuições de Despesas

Art. 80. As despesas da sociedade serão cobertas pelos associados mediante rateio na proporção direta da fruição de serviços.

Parágrafo único. A cooperativa poderá, para melhor atender à equanimidade de cobertura das despesas da sociedade, estabelecer:

I - rateio, em partes iguais, das despesas gerais da sociedade entre todos os associados, quer tenham ou não, no ano, usufruído dos serviços por ela prestados, conforme definidas no estatuto;

II - rateio, em razão diretamente proporcional, entre os associados que tenham usufruído dos serviços durante o ano, das sobras líquidas ou dos prejuízos verificados no balanço do exercício, excluídas as despesas gerais já atendidas na forma do item anterior.

Art. 81. A cooperativa que tiver adotado o critério de separar as despesas da sociedade e estabelecido o seu rateio na forma indicada no parágrafo único do artigo anterior deverá levantar separadamente as despesas gerais.

SEÇÃO III

Das Operações da Cooperativa

~~Art. 82. A cooperativa que se dedicar a vendas em comum poderá registrar-se como armazém geral e, nessa condição, expedir "Conhecimentos de Depósitos" e Warrants para os produtos de seus associados conservados em seus armazéns, próprios ou arrendados, sem prejuízo da emissão de outros títulos decorrentes de suas atividades normais, aplicando-se, no que couber, a legislação específica.~~

Art. 82. A cooperativa que se dedicar a vendas em comum poderá registrar-se como armazém geral, podendo também desenvolver as atividades previstas na Lei no 9.973, de 29 de maio de 2000, e nessa condição expedir Conhecimento de Depósito, Warrant, Certificado de Depósito Agropecuário - CDA e Warrant Agropecuário - WA para os produtos de seus associados conservados em seus armazéns, próprios ou arrendados, sem prejuízo da emissão de outros títulos decorrentes de suas atividades normais, aplicando-se, no que couber, a legislação específica. (Redação dada pela Lei nº 11.076, de 2004)

§ 1º Para efeito deste artigo, os armazéns da cooperativa se equiparam aos "Armazéns Gerais", com as prerrogativas e obrigações destes, ficando os componentes do Conselho de Administração ou Diretoria Executiva, emitente do título, responsáveis pessoal e solidariamente, pela boa guarda e conservação dos produtos vinculados, respondendo criminal e civilmente pelas declarações constantes do título, como também por qualquer ação ou omissão que acarrete o desvio, deterioração ou perda dos produtos.

§ 2º Observado o disposto no § 1º, as cooperativas poderão operar unidades de armazenagem, embalagem e frigorificação, bem como armazéns gerais alfandegários, nos termos do disposto no Capítulo IV da Lei n. 5.025, de 10 de junho de 1966.

Art. 83. A entrega da produção do associado à sua cooperativa significa a outorga a esta de plenos poderes para a sua livre disposição, inclusive para gravá-la e dá-la em garantia de operações de crédito realizadas pela sociedade, salvo se, tendo em vista os usos e costumes relativos à comercialização de determinados produtos, sendo de interesse do produtor, os estatutos dispuserem de outro modo.

~~Art. 84. As cooperativas de crédito rural e as seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas só poderão operar com associados, pessoas físicas, que de forma efetiva e predominante: (Revogado pela Lei Complementar nº 130, de 20090)~~

~~— I — desenvolvam, na área de ação da cooperativa, atividades agrícolas, pecuárias ou extrativas; (Revogado pela Lei Complementar nº 130, de 20090)~~

~~— II — se dediquem a operações de captura e transformação do pescado. (Revogado pela Lei Complementar nº 130, de 20090)~~

~~— Parágrafo único. As operações de que trata este artigo só poderão ser praticadas com pessoas jurídicas, associadas, desde que exerçam exclusivamente atividades agrícolas, pecuárias ou extrativas na área de ação da cooperativa ou atividade de captura ou transformação do pescado. (Revogado pela Lei Complementar nº 130, de 20090)~~

Art. 85. As cooperativas agropecuárias e de pesca poderão adquirir produtos de não associados, agricultores, pecuaristas ou pescadores, para completar lotes destinados ao cumprimento de contratos ou suprir capacidade ociosa de instalações industriais das cooperativas que as possuem.

Art. 86. As cooperativas poderão fornecer bens e serviços a não associados, desde que tal faculdade atenda aos objetivos sociais e estejam de conformidade com a presente lei.

~~Parágrafo único. No caso das cooperativas de crédito e das seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas, o disposto neste artigo só se aplicará com base em regras a serem estabelecidas pelo órgão normativo. (Revogado pela Lei Complementar nº 130, de 20090)~~

Art. 87. Os resultados das operações das cooperativas com não associados, mencionados nos artigos 85 e 86, serão levados à conta do "Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social" e serão contabilizados em separado, de molde a permitir cálculo para incidência de tributos.

Art. 88. Mediante prévia e expressa autorização concedida pelo respectivo órgão executivo federal, e consoante as normas e limites instituídos pelo Conselho Nacional de Cooperativismo, poderão as

~~cooperativas participar de sociedades não cooperativas públicas ou privadas, em caráter excepcional, para atendimento de objetivos acessórios ou complementares.~~

~~— Parágrafo único. As inversões decorrentes dessa participação serão contabilizadas em títulos específicos e seus eventuais resultados positivos levados ao "Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social"~~

Art. 88. Poderão as cooperativas participar de sociedades não cooperativas para melhor atendimento dos próprios objetivos e de outros de caráter acessório ou complementar. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001)

SEÇÃO IV Dos Prejuízos

Art. 89. Os prejuízos verificados no decorrer do exercício serão cobertos com recursos provenientes do Fundo de Reserva e, se insuficiente este, mediante rateio, entre os associados, na razão direta dos serviços usufruídos, ressalvada a opção prevista no parágrafo único do artigo 80.

SEÇÃO V Do Sistema Trabalhista

Art. 90. Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.

Art. 91. As cooperativas igualam-se às demais empresas em relação aos seus empregados para os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

CAPÍTULO XIII Da Fiscalização e Controle

Art. 92. A fiscalização e o controle das sociedades cooperativas, nos termos desta lei e dispositivos legais específicos, serão exercidos, de acordo com o objeto de funcionamento, da seguinte forma:

I - as de crédito e as seções de crédito das agrícolas mistas pelo Banco Central do Brasil;

II - as de habitação pelo Banco Nacional de Habitação;

III - as demais pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

§ 1º Mediante autorização do Conselho Nacional de Cooperativismo, os órgãos controladores federais, poderão solicitar, quando julgarem necessário, a colaboração de outros órgãos administrativos, na execução das atribuições previstas neste artigo.

§ 2º As sociedades cooperativas permitirão quaisquer verificações determinadas pelos respectivos órgãos de controle, prestando os esclarecimentos que lhes forem solicitados, além de serem obrigadas a remeter-lhes anualmente a relação dos associados admitidos, demitidos, eliminados e excluídos no período, cópias de atas, de balanços e dos relatórios do exercício social e parecer do Conselho Fiscal.

Art. 93. O Poder Público, por intermédio da administração central dos órgãos executivos federais competentes, por iniciativa própria ou solicitação da Assembléia Geral ou do Conselho Fiscal, intervirá nas cooperativas quando ocorrer um dos seguintes casos:

I - violação contumaz das disposições legais;

II - ameaça de insolvência em virtude de má administração da sociedade;

III - paralisação das atividades sociais por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos;

IV - inobservância do artigo 56, § 2º.

Parágrafo único. Aplica-se, no que couber, às cooperativas habitacionais, o disposto neste artigo.

Art. 94. Observar-se-á, no processo de intervenção, a disposição constante do § 2º do artigo 75.

CAPÍTULO XIV

Do Conselho Nacional de Cooperativismo

Art. 95. A orientação geral da política cooperativista nacional caberá ao Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC, que passará a funcionar junto ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, com plena autonomia administrativa e financeira, na forma do artigo 172 do Decreto-Lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, sob a presidência do Ministro da Agricultura e composto de 8 (oito) membros indicados pelos seguintes representados:

I - Ministério do Planejamento e Coordenação Geral;

II - Ministério da Fazenda, por intermédio do Banco Central do Brasil;

III - Ministério do Interior, por intermédio do Banco Nacional da Habitação;

IV - Ministério da Agricultura, por intermédio do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, e do Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A.;

V - Organização das Cooperativas Brasileiras.

Parágrafo único. A entidade referida no inciso V deste artigo contará com 3 (três) elementos para fazer-se representar no Conselho.

Art. 96. O Conselho, que deverá reunir-se ordinariamente uma vez por mês, será presidido pelo Ministro da Agricultura, a quem caberá o voto de qualidade, sendo suas resoluções votadas por maioria simples, com a presença, no mínimo de 3 (três) representantes dos órgãos oficiais mencionados nos itens I a IV do artigo anterior.

Parágrafo único. Nos seus impedimentos eventuais, o substituto do Presidente será o Presidente do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

Art. 97. Ao Conselho Nacional de Cooperativismo compete:

I - editar atos normativos para a atividade cooperativista nacional;

II - baixar normas regulamentadoras, complementares e interpretativas, da legislação cooperativista;

III - organizar e manter atualizado o cadastro geral das cooperativas nacionais;

IV - decidir, em última instância, os recursos originários de decisões do respectivo órgão executivo federal;

V - apreciar os anteprojetos que objetivam a revisão da legislação cooperativista;

VI - estabelecer condições para o exercício de quaisquer cargos eletivos de administração ou fiscalização de cooperativas;

VII - definir as condições de funcionamento do empreendimento cooperativo, a que se refere o artigo 18;

VIII - votar o seu próprio regimento;

IX - autorizar, onde houver condições, a criação de Conselhos Regionais de Cooperativismo, definindo-lhes as atribuições;

X - decidir sobre a aplicação do Fundo Nacional de Cooperativismo, nos termos do artigo 102 desta Lei;

XI - estabelecer em ato normativo ou de caso a caso, conforme julgar necessário, o limite a ser observado nas operações com não associados a que se referem os artigos 85 e 86.

Parágrafo único. As atribuições do Conselho Nacional de Cooperativismo não se estendem às cooperativas de habitação, às de crédito e às seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas, no que forem regidas por legislação própria.

Art. 98. O Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC contará com uma Secretaria Executiva que se incumbirá de seus encargos administrativos, podendo seu Secretário Executivo requisitar funcionários de qualquer órgão da Administração Pública.

§ 1º O Secretário Executivo do Conselho Nacional de Cooperativismo será o Diretor do Departamento de Desenvolvimento Rural do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, devendo o Departamento referido incumbir-se dos encargos administrativos do Conselho Nacional de Cooperativismo.

§ 2º Para os impedimentos eventuais do Secretário Executivo, este indicará à apreciação do Conselho seu substituto.

Art. 99. Compete ao Presidente do Conselho Nacional de Cooperativismo:

I - presidir as reuniões;

II - convocar as reuniões extraordinárias;

III - proferir o voto de qualidade.

Art. 100. Compete à Secretaria Executiva do Conselho Nacional de Cooperativismo:

I - dar execução às resoluções do Conselho;

II - comunicar as decisões do Conselho ao respectivo órgão executivo federal;

III - manter relações com os órgãos executivos federais, bem assim com quaisquer outros órgãos públicos ou privados, nacionais ou estrangeiros, que possam influir no aperfeiçoamento do cooperativismo;

IV - transmitir aos órgãos executivos federais e entidade superior do movimento cooperativista nacional todas as informações relacionadas com a doutrina e práticas cooperativistas de seu interesse;

V - organizar e manter atualizado o cadastro geral das cooperativas nacionais e expedir as respectivas certidões;

VI - apresentar ao Conselho, em tempo hábil, a proposta orçamentária do órgão, bem como o relatório anual de suas atividades;

VII - providenciar todos os meios que assegurem o regular funcionamento do Conselho;

VIII - executar quaisquer outras atividades necessárias ao pleno exercício das atribuições do Conselho.

Art. 101. O Ministério da Agricultura incluirá, em sua proposta orçamentária anual, os recursos financeiros solicitados pelo Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC, para custear seu funcionamento.

Parágrafo único. As contas do Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC, serão prestadas por intermédio do Ministério da Agricultura, observada a legislação específica que regula a matéria.

Art. 102. Fica mantido, junto ao Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., o "Fundo Nacional de Cooperativismo", criado pelo Decreto-Lei n. 59, de 21 de novembro de 1966, destinado a prover recursos de apoio ao movimento cooperativista nacional.

§ 1º O Fundo de que trata este artigo será, suprido por:

I - dotação incluída no orçamento do Ministério da Agricultura para o fim específico de incentivos às atividades cooperativas;

II - juros e amortizações dos financiamentos realizados com seus recursos;

III - doações, legados e outras rendas eventuais;

IV - dotações consignadas pelo Fundo Federal Agropecuário e pelo Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA.

§ 2º Os recursos do Fundo, deduzido o necessário ao custeio de sua administração, serão aplicados pelo Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., obrigatoriamente, em financiamento de atividades que interessem de maneira relevante o abastecimento das populações, a critério do Conselho Nacional de Cooperativismo.

§ 3º O Conselho Nacional de Cooperativismo poderá, por conta do Fundo, autorizar a concessão de estímulos ou auxílios para execução de atividades que, pela sua relevância sócio-econômica, concorram para o desenvolvimento do sistema cooperativista nacional.

CAPÍTULO XV

Dos Órgãos Governamentais

Art. 103. As cooperativas permanecerão subordinadas, na parte normativa, ao Conselho Nacional de Cooperativismo, com exceção das de crédito, das seções de crédito das agrícolas mistas e das de habitação, cujas normas continuarão a ser baixadas pelo Conselho Monetário Nacional, relativamente às duas primeiras, e Banco Nacional de Habitação, com relação à última, observado o disposto no artigo 92 desta Lei.

Parágrafo único. Os órgãos executivos federais, visando à execução descentralizada de seus serviços, poderão delegar sua competência, total ou parcialmente, a órgãos e entidades da administração estadual e municipal, bem como, excepcionalmente, a outros órgãos e entidades da administração federal.

Art. 104. Os órgãos executivos federais comunicarão todas as alterações havidas nas cooperativas sob a sua jurisdição ao Conselho Nacional de Cooperativismo, para fins de atualização do cadastro geral das cooperativas nacionais.

CAPÍTULO XVI

Da Representação do Sistema Cooperativista

Art. 105. A representação do sistema cooperativista nacional cabe à Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, sociedade civil, com sede na Capital Federal, órgão técnico-consultivo do Governo, estruturada nos termos desta Lei, sem finalidade lucrativa, competindo-lhe precipuamente:

- a) manter neutralidade política e indiscriminação racial, religiosa e social;
- b) integrar todos os ramos das atividades cooperativistas;
- c) manter registro de todas as sociedades cooperativas que, para todos os efeitos, integram a Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB;
- d) manter serviços de assistência geral ao sistema cooperativista, seja quanto à estrutura social, seja quanto aos métodos operacionais e orientação jurídica, mediante pareceres e recomendações, sujeitas, quando for o caso, à aprovação do Conselho Nacional de Cooperativismo - CNC;
- e) denunciar ao Conselho Nacional de Cooperativismo práticas nocivas ao desenvolvimento cooperativista;
- f) opinar nos processos que lhe sejam encaminhados pelo Conselho Nacional de Cooperativismo;
- g) dispor de setores consultivos especializados, de acordo com os ramos de cooperativismo;
- h) fixar a política da organização com base nas proposições emanadas de seus órgãos técnicos;
- i) exercer outras atividades inerentes à sua condição de órgão de representação e defesa do sistema cooperativista;
- j) manter relações de integração com as entidades congêneres do exterior e suas cooperativas.

§ 1º A Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, será constituída de entidades, uma para cada Estado, Território e Distrito Federal, criadas com as mesmas características da organização nacional.

§ 2º As Assembléias Gerais do órgão central serão formadas pelos Representantes credenciados das filiadas, 1 (um) por entidade, admitindo-se proporcionalidade de voto.

§ 3º A proporcionalidade de voto, estabelecida no parágrafo anterior, ficará a critério da OCB, baseando-se no número de associados - pessoas físicas e as exceções previstas nesta Lei - que compõem o quadro das cooperativas filiadas.

§ 4º A composição da Diretoria da Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB será estabelecida em seus estatutos sociais.

§ 5º Para o exercício de cargos de Diretoria e Conselho Fiscal, as eleições se processarão por escrutínio secreto, permitida a reeleição para mais um mandato consecutivo.

Art. 106. A atual Organização das Cooperativas Brasileiras e as suas filiadas ficam investidas das atribuições e prerrogativas conferidas nesta Lei, devendo, no prazo de 1 (um) ano, promover a adaptação de seus estatutos e a transferência da sede nacional.

Art. 107. As cooperativas são obrigadas, para seu funcionamento, a registrar-se na Organização das Cooperativas Brasileiras ou na entidade estadual, se houver, mediante apresentação dos estatutos sociais e suas alterações posteriores.

Parágrafo único. Por ocasião do registro, a cooperativa pagará 10% (dez por cento) do maior salário mínimo vigente, se a soma do respectivo capital integralizado e fundos não exceder de 250 (duzentos e cinquenta) salários mínimos, e 50% (cinquenta por cento) se aquele montante for superior.

Art. 108. Fica instituída, além do pagamento previsto no parágrafo único do artigo anterior, a Contribuição Cooperativista, que será recolhida anualmente pela cooperativa após o encerramento de seu exercício social, a favor da Organização das Cooperativas Brasileiras de que trata o artigo 105 desta Lei.

§ 1º A Contribuição Cooperativista constituir-se-á de importância correspondente a 0,2% (dois décimos por cento) do valor do capital integralizado e fundos da sociedade cooperativa, no exercício social do ano anterior, sendo o respectivo montante distribuído, por metade, a suas filiadas, quando constituídas.

§ 2º No caso das cooperativas centrais ou federações, a Contribuição de que trata o parágrafo anterior será calculada sobre os fundos e reservas existentes.

§ 3º A Organização das Cooperativas Brasileiras poderá estabelecer um teto à Contribuição Cooperativista, com base em estudos elaborados pelo seu corpo técnico.

CAPÍTULO XVII

Dos Estímulos Creditícios

Art. 109. Caberá ao Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., estimular e apoiar as cooperativas, mediante concessão de financiamentos necessários ao seu desenvolvimento.

§ 1º Poderá o Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., receber depósitos das cooperativas de crédito e das seções de crédito das cooperativas agrícolas mistas.

§ 2º Poderá o Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., operar com pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao quadro social cooperativo, desde que haja benefício para as cooperativas e estas figurem na operação bancária.

§ 3º O Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., manterá linhas de crédito específicas para as cooperativas, de acordo com o objeto e a natureza de suas atividades, a juros módicos e prazos adequados inclusive com sistema de garantias ajustado às peculiaridades das cooperativas a que se destinam.

§ 4º O Banco Nacional de Crédito Cooperativo S/A., manterá linha especial de crédito para financiamento de quotas-partes de capital.

Art. 110. Fica extinta a contribuição de que trata o artigo 13 do Decreto-Lei n. 60, de 21 de novembro de 1966, com a redação dada pelo Decreto-Lei n. 668, de 3 de julho de 1969.

CAPÍTULO XVIII

Das Disposições Gerais e Transitórias

Art. 111. Serão considerados como renda tributável os resultados positivos obtidos pelas cooperativas nas operações de que tratam os artigos 85, 86 e 88 desta Lei.

Art. 112. O Balanço Geral e o Relatório do exercício social que as cooperativas deverão encaminhar anualmente aos órgãos de controle serão acompanhados, a juízo destes, de parecer emitido por um serviço independente de auditoria credenciado pela Organização das Cooperativas Brasileiras.

Parágrafo único. Em casos especiais, tendo em vista a sede da Cooperativa, o volume de suas operações e outras circunstâncias dignas de consideração, a exigência da apresentação do parecer pode ser dispensada.

Art. 113. Atendidas as deduções determinadas pela legislação específica, às sociedades cooperativas ficará assegurada primeira prioridade para o recebimento de seus créditos de pessoas jurídicas que efetuem descontos na folha de pagamento de seus empregados, associados de cooperativas.

Art. 114. Fica estabelecido o prazo de 36 (trinta e seis) meses para que as cooperativas atualmente registradas nos órgãos competentes reformulem os seus estatutos, no que for cabível, adaptando-os ao disposto na presente Lei.

Art. 115. As Cooperativas dos Estados, Territórios ou do Distrito Federal, enquanto não constituírem seus órgãos de representação, serão convocadas às Assembléias da OCB, como vogais, com 60 (sessenta) dias de antecedência, mediante editais publicados 3 (três) vezes em jornal de grande circulação local.

Art. 116. A presente Lei não altera o disposto nos sistemas próprios instituídos para as cooperativas de habitação e cooperativas de crédito, aplicando-se ainda, no que couber, o regime instituído para essas últimas às seções de crédito das agrícolas mistas.

Art. 117. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário e especificamente o Decreto-Lei n. 59, de 21 de novembro de 1966, bem como o Decreto n. 60.597, de 19 de abril de 1967.

Brasília, 16 de dezembro de 1971; 150º da Independência e 83º da República.

EMÍLIO G. MÊDICI
Antônio Delfim Netto
L. F. Cirne Lima
João Paulo dos Reis Velloso
José Costa Cavalcanti

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 16.12.1971

ANEXO 3 : Taxa de Desemprego, Mundo e Regiões (%) e Taxa de Desemprego no Mundo (milhões)

Table A2. Unemployment rate, world and regions (%)

Total	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
World	6.3	6.4	6.2	6.3	6.4	6.5	6.4	6.3	6.0	5.7	5.9
Developed Economies and European Union	7.1	6.9	6.6	6.7	7.3	7.3	7.1	6.8	6.3	5.7	6.1
Central and South Eastern Europe (non-EU) & CIS	12.4	12.7	10.8	10.3	10.1	10.1	9.9	9.4	9.1	8.4	9.0
East Asia	4.7	4.7	4.5	4.5	4.4	4.3	4.2	4.2	4.0	3.9	4.3
South-East Asia and the Pacific	4.8	5.1	5.0	5.8	6.0	6.2	6.4	6.4	6.0	5.4	5.4
South Asia	4.1	4.4	4.6	4.6	4.6	4.7	5.3	5.3	5.2	5.0	5.0
Latin America and the Caribbean	8.4	8.7	8.6	8.9	9.1	9.1	8.5	8.1	7.4	7.1	7.2
Middle East	10.6	10.0	9.5	10.9	10.8	12.1	9.2	9.8	10.1	9.5	9.0
North Africa	12.8	13.3	14.1	13.6	13.4	13.1	12.3	11.5	10.5	10.6	10.0
Sub-Saharan Africa	7.4	7.9	7.9	8.1	8.1	8.2	7.9	7.9	7.8	7.7	7.6
Males	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
World	6.1	6.2	6.1	6.2	6.3	6.3	6.2	6.1	5.8	5.5	5.7
Developed Economies and European Union	6.6	6.5	6.2	6.4	7.1	7.2	6.9	6.6	6.0	5.5	6.0
Central and South Eastern Europe (non-EU) & CIS	12.3	12.5	10.6	10.3	10.2	10.5	10.0	9.5	9.3	8.6	9.1
East Asia	5.4	5.3	5.1	5.1	5.0	4.9	4.8	4.8	4.6	4.4	4.9
South-East Asia and the Pacific	4.5	4.8	5.0	5.6	5.7	5.7	5.9	6.0	5.6	5.2	5.0
South Asia	3.9	4.3	4.5	4.5	4.5	4.5	5.1	5.0	4.8	4.7	4.7
Latin America and the Caribbean	6.8	7.1	7.2	7.4	7.6	7.5	6.8	6.5	5.9	5.7	5.7
Middle East	9.4	8.8	8.5	9.6	9.5	11.0	8.1	8.5	8.9	8.6	8.0
North Africa	11.0	11.6	12.3	11.6	11.4	11.0	10.1	9.2	8.4	8.6	8.1
Sub-Saharan Africa	7.2	7.3	7.5	7.6	7.6	7.7	7.5	7.5	7.4	7.3	7.2
Females	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
World	6.6	6.7	6.4	6.6	6.7	6.7	6.8	6.7	6.3	6.0	6.2
Developed Economies and European Union	7.8	7.5	7.2	7.1	7.6	7.5	7.4	7.2	6.6	6.0	6.1
Central and South Eastern Europe (non-EU) & CIS	12.5	12.9	11.0	10.4	9.9	9.7	9.7	9.3	9.0	8.2	8.8
East Asia	3.9	3.9	3.7	3.7	3.6	3.5	3.5	3.5	3.3	3.2	3.6
South-East Asia and the Pacific	5.2	5.4	4.9	6.1	6.6	6.9	7.1	7.0	6.6	5.8	5.9
South Asia	4.5	4.7	4.8	4.8	4.8	5.0	6.0	6.1	5.9	5.8	5.8
Latin America and the Caribbean	10.9	11.2	10.8	11.3	11.4	11.6	10.9	10.4	9.6	9.2	9.4
Middle East	15.4	14.5	13.4	15.6	15.2	15.8	12.9	14.1	14.0	12.2	12.3
North Africa	18.0	18.2	19.5	19.3	19.3	19.0	18.2	17.7	16.0	15.8	15.0
Sub-Saharan Africa	7.7	8.6	8.4	8.6	8.8	8.8	8.5	8.4	8.4	8.2	8.2

Note: 2008 are preliminary estimates.

Source: ILO, Trends Econometric Models, May 2009

Table A3. Unemployment in the world (millions)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total	170.3	176.5	174.2	180.8	186.4	190.8	192.7	192.2	186.4	180.2	188.6
Males	98.8	102.5	102.1	105.7	108.6	111.0	111.1	110.3	106.8	103.9	108.4
Females	71.5	73.9	72.0	75.1	77.8	79.8	81.6	81.9	79.6	76.3	80.2
Youth	70.6	73.3	72.2	74.0	76.6	77.1	77.4	78.0	75.4	72.5	75.2
Adults	99.7	103.1	102.0	106.8	109.8	113.7	115.3	114.3	111.0	107.7	113.4

Note: 2008 are preliminary estimates.

Source: ILO, Trends Econometric Models, May 2009

Fonte: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_114102.pdf

ANEXO 4: Sites de Incubadoras

<http://www.inovates.com.br/>

<http://www.e-commerce.org.br/incubadoras.php>

<http://www.incubadora.coppe.ufrj.br>

<http://www.itcp.coppe.ufrj.br>

<http://www.genesis.puc-rio.br>

<http://www.genesis.puc-rio.br>

<http://www.nd2tec.iprj.uerj.br>

<http://www.incubadora.cefet-rj.br>

<http://www.incubadora.uff.br>

<http://www.int.gov.br>

<http://www.ibemec.br/sub/rj/>

<http://www.iniciativajovem.org.br>

<http://www.ucp.br>

<http://www.lncc.br>

<http://www.projetosiga.com.br>

<http://www.uva.br>

<http://www.sna.agr.br>

<http://www.uss.br>

<http://www.rj.senac.br>

Extraído do site <http://www.universia.com.br/carreira/materia.jsp?materia=6475>

ANEXO 5: Incubadoras

Nome da Incubadora	Cidade	UF	DDD	Telefones	Existe Parque
Incubadora da Universidade Federal do Acre	Rio Branco	AC	68	229-4035/4630/224.9077	Não
ADS Incubadora	Maragogi	AL	82	296-2292	Não
Centro de Incubação de Empresas dos Setores Tradicionais	Maceió	AL	82	336-1036	Não
Centro de Incubação Empresarial do CEFET/AL	Maceió	AL	82	336-2873	Não
Circulo Cultural Anima Alagoana - Incubadora Cultural	Maceió	AL	82	336-7034 / 9983-3139	Não
Espaço Gente / UFAL	Maceió	AL	82	214 1069	Não
Incubadora Cultural do Agreste Alagoano	Arapiraca	AL	82	9985-2911 / 530-5391 / 9975-1224	Não
Incubadora Cultural No Passo	Piaçabuçu	AL	82	552-1248	Não
Incubadora de Agronegócios de Ovino/Caprino de Alagoas	Maceió	AL			Não
Incubadora de Empresas de Base Cultural INCULT	Maceió	AL	82	336-7034 / 9983-3139	Não
Incubadora de Laticínios de Alagoas	Maceió	AL	82	(82) 336.1906	Não
Incubadora Empresarial de Palmeira dos Índios	PALMEIRA DOS ÍNDIOS	AL			Não
Incubadora Empresarial Tecnológica	MACEIÓ	AL	82	215-5144 - 215-5118	Não
Incubadoras de Empresas de Alagoas	Maceió	AL	82	336-5067/ 372-8071 / 9973-5398	Não
INCUBAR - INCUBADORA DE ARAPIRACA	ARAPIRACA	AL	82	521-2451	Não
NÚCLEO DE INCUBAÇÃO DE EMPRESAS DE XINGÓ	Piranhas	AL	82	686-1117	Não
Núcleo Incubador de Empresas de Pindorama	Coruripe	AL	82	274 5412 / 274 5151 R. 2016	Não
CIDE-CENTRO DE INCUBAÇÃO E DESENV. EMPRESARIAL	MANAUS	AM	92	216-3892	Não
InCEFET-AM	Manaus	AM	92	621-6721 ou 621-6734	Não
Incubadora de Empresas de Design da FUCAPI	Manaus	AM	92	6143030 / 6132683	Não
Centro de Incubação de Empresas	Macapá	AP	96	212-5365 r. 257, 239 ou 218 / 9113-1369	Não
Incubadora de Empresas Culturais do Estado do Amapá	Macapá	AP	96	2412208 / 9974-7980	Não
Incubadora Social da Federação das Indústrias do Estado do Amapá	Macapá	AP	96	222-5473	Não
Centro de Desenvolvimento de Empreendedores da Construção - CDEC / CEFET	Simões Filho	BA	71	396-8400 / 396-8496 / 242-0522 / 9981-3851	Não
Centro de Empresas Nascentes	Salvador	BA	71	241-8519	Não
Condomínio de Empreendedores e de Inovações Tecnológicas - COMPETE	Salvador	BA	71	247-0460	Não
FTE StartUp Incubadora de Empresas	Salvador	BA	71	3483-3999 / 3483-3968	Não
Incubadora Agroindustrial de FEIRA DE SANTANA	Feira de Santana	BA	75	223-5200 Fax: 223-5200	Não
Incubadora Agroindustrial de GANDÚ	Gandú	BA	73	254-1222	Não

Incubadora de Base Tecnológica	Camaçari	BA	71	6347402	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DA UESB	Vitória da Conquista	BA	77	424-2072 / 424-8732	Não
Incubadora de Empresas de Base Tecnológica de Ilhéus	Ilhéus	BA	73	2316215	Não
Incubadora de Empresas de Design da FACULDADE JORGE AMADO	Salvador	BA	71	2068000	Não
Incubadora do SOFTEX - SOFTEX	Salvador	BA	71	247-6650 / 359-8459	Não
INCUBATECA - Incubadora Tecnológica de Cruz das Almas	Cruz das Almas	BA	75	621-1207 / 9143-1611 / 9143-8511	Não
Parque Tecnológico de Salvador	Salvador	BA	71	343-1284	Sim
Centro Federal de Educação Tecnológica do Ceará - CEFET	Fortaleza	CE	85	288-3690	Não
Incubadora de Software do Ceará	Fortaleza	CE	85	488-5200 / 8844-0457 / 9101-5247	Não
Incubadora Tecnológica da Escola Agrotécnica Federal do Iguatu	Iguatu	CE	85	5821000 Ramais : 234/211 ou (88) 582.0987/582.0868	Não
Incubadora Tecnológica do Instituto CENTEC - Limoeiro do Norte	Limoeiro do Norte	CE	88	423-6900	Não
Incubadoras dos Empreendedores de Sonhos	Fortaleza	CE	85	2462140	Não
PADETEC - Parque de Desenvolvimento tecnológico	Fortaleza	CE	85	288.9983/288.9967	Não
Parque Tecnológico do NUTEC	Fortaleza	CE	85	287-4974 / 287-5211	Não
Parque Universidade de Fortaleza - UNIFOR	Fortaleza	CE	85	477-3283 - 99915528	Sim
AEUDF	Brasília	DF	61	321-3838 R. 218/ 9989-7374	Não
Incubadora da EMBRAPA	Brasília	DF	61	448-4708	Não
Incubadora da Secretaria de Cultura do GDF	Brasília	DF	61	325-6220	Não
Incubadora de Empresas de Design da UnB	Brasília	DF	61	3072879	Não
Incubadora de Empresas do Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico	Brasília	DF	61	340-1108	Não
Incubadora do TECSOFT - e GET	Brasília	DF	61	328-9252	Não
Incubadora Tecnológica de Empresas e Cooperativas da Universidade Católica de Brasília	Taguatinga	DF	61	356-9469/356-9381	Não
IPDE	Brasília	DF	61	347-0021	Não
Parque Tecnológico Sucupira	Brasília	DF	61	3470617	Sim
UNICEUB	Brasília	DF	61	340-4014	Não
Incubadora / hotel de projetos do CEFETES	Vitória	ES	27	3331.2204	Não
Incubadora de Cooperativas do Esp. Santo	Vitória	ES	27	3222-8319 e 3132-1611	Não
Incubadora de empresas de Águia Branca	Águia Branca	ES	27	3745.1421 ou 3745.1357	Não
Incubadora de Empresas de Base Tecnológica	Vitória	ES	27	3324-4097	Não
Incubadora de empresas de confecções de Colatina	Colatina	ES	27	3722.6391 ou 3177.7079 32355400	Não
Incubadora de empresas de Pancas	Pancas	ES	27	37261580	Não
Incubadora de empresas de Venda Nova do Imigrante	Venda Nova do Imigrante	ES	27	3546.3062	Não
EKOI Incubadora de Empresas da UNIVERSO	Goiânia	GO	62	238-3025 / 3054	Não

Incubadora de Empresas da FESURV (Fundação de Ensino Superior de Rio Verde)	Rio Verde	GO	64	620-2243	Não
Incubadora de Empresas de Design da UFG	Goiania	GO	62	5211063 / 5211139 / 96076797	Não
Incubadora Tecnológica da UFG	Goiania	GO	62	521-1038/1063 / 5211139 / 96076797	Não
Incubadora Tecnológica de Empresas de Jataí	Jataí	GO	64	6318277	Não
INOVE - Incubadora de Empresas Inovadoras do CEFET/Go	Goiânia	GO	62	212-0427	Não
Tecnotex Incub. Prefeitura de Goianésia	Goianésia	GO	62	353-4000	Não
Incubadora da Associação dos Inventores	São Luís	MA	98	2326669	Não
Incubadora da UEMA - Dep. De Zootecnia	São Luís	MA	86	216-6126 / 216-6100 / 245-3096	Não
ADUBAR	Ubá	MG	32	35325803	Não
Agência de Empreendedorismo	Belo Horizonte	MG	31	3271-5603 / 3279-9040	Não
Agente Softex Genesis de Juiz de Fora	Juiz de Fora	MG	32	32293321	Não
CENTRO DE INCUBAÇÃO DE ATIVIDADES EMPREENDEDORAS	Uberlândia	MG	34	3239-2737 / 3239-2728	Não
Centro Gerador de Empresas de Itajubá - Tecnópolis	Itajubá	MG	35	3692 1777 / 3692-1235	Não
Centro Regional de Inovação e Transferência de Tecnologia	Juiz de Fora	MG	31	3229-3435	Não
FADOM - Divinópolis	Varginha	MG	37	3229-4890; 3229-4853	Não
GAIA Parque Cultural Tecnológico	Itajubá	MG	35	3692-1765/1873 / 9986-6909	Sim
INCISA	Uberaba	MG	34	3314-8383	Não
INCITA	Itabirito	MG	31	3569-1008	Não
Incubadora de Cooperativas	Varginha	MG	35	3690-2122	Não
Incubadora de Empresas da UFMG	Belo Horizonte	MG	31	3499.5689	Não
Incubadora de Empresas de Base Biotecnológica	Belo Horizonte	MG	31	3486.1733	Não
Incubadora de Empresas de Base Tecnológica	Viçosa	MG	31	3899-2602	Não
Incubadora de Empresas de Base Tecnológica de Itajubá - Tecnópolis	Itajubá	MG	35	3692 1777 / 3692-1235	Não
Incubadora de Empresas de Base tecnológica de Varginha	Varginha	MG	35	3219-5050	Não
Incubadora de Empresas de Base Tecnológica em Informática da UFLA	Lavras	MG	35	3829-1838/1545	Não
Incubadora de Empresas de Design da UEMG	Belo Horizonte	MG	31	33715479	Não
Incubadora de Empresas de Design da UFV	Viçosa	MG	31	38991966	Não
Incubadora de Empresas de Design da UNIUBE	Uberaba	MG	34	33112452	Não
Incubadora de Empresas de Design Do CTU	Juiz de Fora	MG	32	32263452	Não
Incubadora de Empresas de João Monlevade	João Monlevade	MG	31	3852.6477	Não
Incubadora de Empresas de Patos de Minas	Patos de Minas	MG	34	3814-4700	Não
Incubadora de Empresas de Tecnologia em Software	Uberlândia	MG	34	3219-4131	Não
Incubadora de Empresas do CEFET-MG	Belo Horizonte	MG	31	3388-7522; 3319-5245	Não
Incubadora de Empresas e Projetos do INATEL	Santa Rita do Sapucaí	MG	35	3471-9200	Não

Incubadora de Montes Claros	Montes Claros	MG	38	9986-0005 / 3223-3222 / 3212-8524	Não
Incubadora de Negócios da FUNAM	Pirapora	MG	38	37411829	Não
INCUBADORA MUNICIPAL DE EMPRESAS	SANTA RITA DO SAPUCAÍ	MG	35	3471-4287	Não
Incubadora Tecnológica de Betim - ITEBE	Betim	MG	31	3529-4101 / 3529-4292	Não
INCULTEC	Ouro Preto	MG	31	35591218	Não
INDETEC - São João Del Rey	São João Del Rey	MG	32	33792546	Não
INEC CEPROSUL	Nepomuceno	MG	35	38613310; 3861-2737	Não
INSOFT-BH - Incubadora de Empresas de Base Tecnológica de Belo Horizonte	Belo Horizonte	MG	31	3499-5587; 3281-1148	Não
João Pinheiro	João Pinheiro	MG	38	3561-3182	Não
Parque Científico e Tecnológico de Itajubá	Itajubá	MG	35	3692-1765/64/1873 / 9986-6909	Sim
PARQUE DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE UBERLÂNDIA	Uberlândia	MG	34	3239-2737 / 3239-2728	Sim
Parque Tecnológico de Belo Horizonte	Belo Horizonte	MG	31	3499-6784/4033/4123	Sim
Parque Tecnológico de Betim	Betim	MG	31	3539-2550/2560	Sim
Parque Tecnológico de Itabira	Itabira	MG	31	3839-2525	Sim
Parque Tecnológico de Juiz de Fora	Juiz de Fora	MG	32	3249-4892	Sim
Parque Tecnológico de Lavras	Lavras	MG	35	3829-1545	Sim
Parque Tecnológico de Viçosa	Viçosa	MG	31	3899-3133 ou 3899-3135	Sim
Parque Tecnológico Regional de Montes Claros	Montes Claros	MG	38	3690-3300	Sim
Unitecne - Incubadora de Tecnologia e Negócios	Uberaba	MG	34	33112452 - 33115493	Não
UniVerdeCidade - Parque Tecnológico de Uberaba	Uberaba	MG	34	3319-8819 / 3321-6699 / 99608800 / 91036476	Sim
Casa de Ensaio: Centro de Arte, Educação, Cultura Social e Meio Ambiente	Campo Grande	MS	67	382-1324	Não
FADEMS - Fundação de Apoio ao Desenv. Da Educação de MS	Campo Grande	MS	67	387-9658	Não
Fênix - Incubadora de Empresas de Base Tecnológica da UEMS	Dourados	MS	67	411.9109	Não
Incubadora da Pref. Municipal de Rio Brilhante	Rio Brilhante	MS	67	452-7391	Não
Incubadora Empresarial de Agronegócios de Maracaju (MS)	Maracaju	MS	67	454-4842	Não
Incubadora Municipal Estrela Dalva	Campo Grande	MS	67	314-3580	Não
Incubadora Municipal Mario Covas	Campo Grande	MS	67	397-2985	Não
Incubadora Municipal Santa Emília	Campo Grande	MS	67	314-3595	Não
Incubadora Municipal Zé Pereira	Campo Grande	MS	67	362-4951	Não
Incubadora Tecnológica da UCDB	Campo Grande	MS	67	312-3723 e 312-3726	Não
INCUBADORA TECNOLÓGICA DA UNIDERP	CAMPO GRANDE	MS	67	348-8113	Não
Incubadora Centro de Tecnologia de Software de Cuiabá	Cuiabá	MT	65	661-3580	Não
Incubadora da IGEOs	Rondonópolis	MT	65	421-7266	Não
Incubadora de Sapezal	Sapezal	MT	65	383-1414	Não

Incubadora de Sorriso	Sorriso	MT	66	5441530/1617/3730	Não
Incubadora de Turismo da ABBTUR/UNIRONDON	Cuiabá	MT	65	316-4130 / 316-4000	Não
Incubadora do CEFET/Cuiabá	Cuiabá	MT	65	624-0779	Não
Incubadora do CEFET/MT	Cuiabá	MT	65	314-3532	Não
Incubadora CESUPA de Empresa de Base Tecnológica	Belém	PA	91	242-7813 / 242-7444 / 242-7056	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DE BASE GERENCIAL DA UNAMA	Belém	PA	91	241-3074 R: 232/225	Não
Incubadora de Empresas de Design da UEPA	Belém	PA			Não
Incubadora do Centro Tecnológico da Universidade Federal do Pará	Belém	PA	91	224.2618	Não
Instituto Luterano de Ensino Superior Santarém	Santarém	PA	93	524-1055	Não
Parque Tecnológico do Estado do Pará	Belém	PA	91	249-9520	Sim
Programa de Incubação de Empresas de Base Tecnológica	Belém	PA	91	249-3425 / 31812022 / 2023 / 2137	Não
Rede de Incubadoras de Tecnologia da UEPA	Belém	PA	91	276 1526 / 276 4101	Não
Centro Incubador de Empresas e de Novas Tecnologias	João Pessoa	PB	83	2167283	Não
Fundação Parque Tecnológico da Paraíba	Campina Grande	PB	83	310-9030	Sim
IAGROC	Araruna	PB	83	373-1272 / 9973-8991	Não
ICCA	Monteiro	PB	83	351.3190/3012	Não
IMULT	Picuí	PB	83	337.1088	Não
INAC	Cabaceiras	PB	83	9979.6081	Não
INCRO	Areial	PB	83	337.1088	Não
INCUBADORA AGRONEGOCIOS DA CAPRINOVINOCULTURA DO CARIRI	Monteiro	PB	83	9979.6081	Não
Incubadora de Empresas de Design da UFCG	Campina Grande	PB			Não
Incubadora Tecnológica de Campina Grande	Campina Grande	PB	83	310-9020	Não
INPEDRA	Pedra Lavrada	PB	83	337.1088	Não
INREDE	Boqueirão	PB	85	9113.3974	Não
INTECE	Gurjão	PB	83	337.1088	Não
Base para Empreendimentos de Alta Tecnologia -BEAT	Recife	PE	81	3271-8430 R. 3314 / 9252-3160	Não
CENTRO DE ESTUDOS E SISTEMAS AVANÇADOS DO RECIFE	RECIFE	PE	81	34254700	Não
Coolider - INCAS	Recife	PE	81	32233797 / 99340055	Não
Incubadora CEFET	Recife	PE	81	21251706 / 99751054	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DE ARARIPINA	ARARIPINA	PE	81	3272-4331 FONE DA INCUBATEP RECIFE	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA DO ESTADO DE PERNAMBUCO	RECIFE	PE	81	3272.4363; 3272.4331	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DE SERRA TALHADA	ARARIPINA	PE	81	3272-4331 / 3272-4266 / 9932-0869	Não
Incubadora do Núcleo de Empreendimentos em Ciência , Tecnologia e Artes	Recife	PE	81	3271-8600	Não
INCUBADORA PAJEÚ - MOXOTÓ	Recife	PE	81	3272-4331	Não

Incubadora Social	Recife	PE	83	34234102	Não
Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares	Recife	PE	81	3302-1586, 3302-1585, 3302-1580	Não
Incubadora Tecnológica do Agreste Central - PE	Caruaru	PE	81	3701-1101; 32724241	Não
Incubatec-Rural	Recife	PE	81	3302-1061 / 3302-1060 / 3302-1063	Não
Porto Digital	Recife	PE	81	3419-8000	Sim
TRILHA	Recife	PE	81	21018300 / 21018311 / 32278300	Não
INCUBADORA DE ARTE E CULTURA - INCARTE	PARNAÍBA	PI	86	315-1024 / 99838011	Não
INCUBADORA DE BASE TECNOLÓGICA DE INFORMÁTICA	Teresina	PI	86	2155528 / 215-5843 / 215-5837 / 9981-9095	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS AGROINDUSTRIAS DO PIAUÍ - INAPI	Teresina	PI	86	225-1812	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DO AGRONEGÓCIO PIAUIENSE - INEAGRO	Teresina	PI	86	215-5748	Não
Incubadora do Artesanato Artístico de Teresina	Teresina	PI	86	215-7983 / 215-7479 / 215-7470	Não
INCUBADORA MISTA DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICO DO PIAUÍ	Teresina	PI	86	215-5204	Não
Centro de Inovação Empresarial	Curitiba	PR	41	218-7590	Não
Centro Incubador Tecnológico de Software	Cascavel	PR	45	218-1240	Não
Centro Softex Genesis Empreender	Pato Branco	PR	46	220-2624	Não
FUNDAÇÃO EDUCERE DE CAMPO MOURÃO	Campo Mourão	PR	44	5253104	Não
FUNDAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO DE TOLEDO	Toledo	PR	45	2778865 / 277-1579	Não
Hotel Tecnológico	Ponta Grossa	PR	42	2204814	Não
Hotel Tecnológico - Campo Mourão - CEFET-PR	Campo Mourão	PR	44	523-4156	Não
Hotel Tecnológico - Cornélio Procopio - CEFET-PR	Cornélio Procopio	PR	43	524-1545	Não
IINCEFT-PR - HOTEL TECNOLÓGICO	CURITIBA	PR	41	301-4847 OU 310-4576	Não
Incubadora de Cooperativa da UFPR - ITCP	Curitiba	PR	41	310-2726	Não
Incubadora de Empreendimentos de Engenharia do Paraná IEP	Curitiba	PR	41	324-2243	Não
INCUBADORA EMPRESARIAL TECNOLÓGICA DO IGUAÇU	FOZ DO IGUAÇU	PR	45	5752737	Não
INCUBADORA INTERNACIONAL DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA DA UEL	LONDRINA	PR	43	3371-5812	Não
INCUBADORA INTERNACIONAL DE EMPRESAS DE SOFTWARE	CURITIBA	PR	41	30259673	Não
Incubadora Tecnológica Agroindustrial	Cascavel	PR	45	218-1220	Não
Incubadora Tecnológica de Curitiba	Curitiba	PR	41	3163188	Não
INCUBADORA TECNOLÓGICA DE GUARAPUAVA	Guarapuava	PR	42	626-1781; 629-1444 - Ramal 252	Não
Incubadora Tecnológica de Maringá	Maringá	PR	44	263-8001	Não
Incubadora Tecnológica de Medianeira - CEFET-PR	Medianeira	PR	45	264-2762	Não
INCUBADORA TECNOLÓGICA DE PONTA GROSSA	Ponta Grossa	PR	42	220-3152 / 220-4814	Não
Incubadora Tecnológica de São Mateus do Sul	São Mateus do Sul	PR	42	520-7295	Não

Incubadora Teia de Luz	Curitiba	PR	41	9181-5704	Não
Núcleo de Empreendedorismo e Projetos Multidisciplinares NEMPS/UFPR Pré Incubadora e Incubadora	Curitiba	PR	41	361-3658	Não
Parque Tecnocentro Londrina Tecnópolis	Londrina	PR	43	3357-2300	Sim
Parque Tecnológico Agroindustrial do Oeste	Cascavel	PR	45	218-1220	Sim
Programa de Hospedagem de Empreendimentos em Informática	Guarapuava	PR	42	621-1089	Não
Fundação BioRio	Rio de Janeiro	RJ	21	3867-5501 / 38675510	Não
Incubadora Cultural Gênesis da PUC-Rio	Rio de Janeiro	RJ	21	3114-1769	Não
Incubadora da SNA	Rio de Janeiro	RJ	21	2533-0088	Não
Incubadora da Universidade Severino Sombra	Vassouras	RJ	24	2471-8308	Não
Incubadora da Universidade Veiga de Almeida	Rio de Janeiro	RJ	21	2574-8865	Não
Incubadora de Cooperativas Populares da COPPE/UFRJ	Rio de Janeiro	RJ	21	2598-9240	Não
Incubadora de Empresas COPPE / UFRJ	Rio de Janeiro	RJ	21	25903428	Não
Incubadora de Empresas da UCP	Petrópolis	RJ	22	2237-7112 - RANAL 128	Não
Incubadora de Empresas da UERJ/Resende	Resende	RJ	24	3354-7875	Não
Incubadora de Empresas de Base Tecnológica da UFF	Niterói	RJ	21	2629-5867	Não
Incubadora de Empresas de Base Tecnológica do Instituto Politécnico da UERJ	Nova Friburgo	RJ	22	2528-8545 - Ramal 210/212	Não
Incubadora de Empresas de Design da ESPM	Rio de Janeiro	RJ	21	21062000	Não
Incubadora de Empresas de Design da PUC-RJ	Rio de Janeiro	RJ	21	31141001	Não
Incubadora de Empresas de Design da UERJ	Rio de Janeiro	RJ	21	22491890	Não
Incubadora de Empresas de Teleinformática do CEFET/RJ	Rio de Janeiro	RJ	21	2567-2464	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DO INMETRO	DUQUE DE CAXIAS	RJ	21	2679 9518	Não
Incubadora de Empresas do Norte Fluminense	Campos dos Goytacazes	RJ	22	2726-1672 / 2726-1612 / 2726-1677	Não
Incubadora de Empresas em Agronegócios da UFRRJ	Seropédica	RJ	21	2682-1865 R: 30	Não
INCUBADORA DE NEGÓCIOS DO IBMEC	Rio de Janeiro	RJ	21	3804-4135 / 3806-4012 / 9622-2399	Não
Incubadora do LNCC	Petrópolis	RJ	24	2233-6293	Não
Incubadora do Município de Macaé	Macaé	RJ	22	2759-9495	Não
Incubadora do SENAC-Rio	Rio de Janeiro	RJ	21	2517-9250	Não
Incubadora Social e de Meio Ambiente Gênesis da PUC-Rio	Rio de Janeiro	RJ	21	3114-1760 / 3114-1761	Não
Incubadora Tecnológica Gênesis PUC-Rio	Rio de Janeiro	RJ	21	3114-1377	Não
Incubadora Virtual de Empresas da Unicarioca	Rio de Janeiro	RJ	21	2563-1900 / 2563-1963	Não
Iniciativa Jovem - Dialog	Rio de Janeiro	RJ	21	2554-8423 / 2508-7495 / 3233-0202 / 3233-0208 / 25539017	Não
Parque do Rio	Rio de Janeiro	RJ	21	25903428	Sim
Parque Fundação BioRio	Rio de Janeiro	RJ	21	3867-5501	Sim
Parque para Inovação Tecnológica e Cultural da Gávea	Rio de Janeiro	RJ	21	3114-1376	Sim

Parque Tecnológico de Xerém	Duque de Caxias	RJ	21	2679 9518	Sim
Projeto Petrópolis Tecnópolis	Petrópolis	RJ	24	2231-5557 / 22434332	Sim
Seção de Transferência e Cooperação Tecnológica	Rio de Janeiro	RJ	21	21231196	Não
SIGA Angra dos Reis	Angra dos Reis	RJ	24	3365-0676	Não
SIGA Itaperuna	Itaperuna	RJ	22	3824-5949	Não
SIGA Petrópolis	Petrópolis	RJ	24	2247-3036	Não
SIGA Pirai	Pirai	RJ	24	2431-0297	Não
SIGA Teresópolis	Teresópolis	RJ	21	2743-6696	Não
SIGA Volta Redonda	Volta Redonda	RJ	24	3343-3231	Não
Condomínio de Empresas de Inovação Tecnológica do RN	Natal	RN	84	205-6698	Não
Núcleo de Incubação Tecnológica do CEFET/RN	Natal	RN	84	215.2733	Não
Centro de Incubação de Empresas Agroindustriais	Ariquemes	RO	69	535.2063	Não
Inet - UFRO	Porto Velho	RO	69	224-6233 / 945-6833 / 9973-0483	Não
Centro de Empreendimentos do Instituto de Informática da UFRGS	Porto Alegre	RS	51	3316-7032 / 3316.6160 / 99173734	Não
Centro de Soluções Tecnológicas	Canela	RS	54	3031.0601	Não
CIEMSUL - Centro de Inc. de Emp. da Região Sul	Pelotas	RS	53	284-8276 / 9112-8503	Não
ESCOLA ESTADUAL CECY LEITE COSTA	Passo Fundo	RS	54	311.1418 / 335-1875	Não
Garibaldi	Garibaldi	RS	54	(54) 462 2627 / (54) 462 4894 / 9987-8280	Não
IH-INCUBADORA HERVAL	SÃO JOSÉ DO HERVAL	RS	54	325-1122 (PREFEITURA - 54 325 1100)	Não
INCUBADORA CAIÇARA	CAIÇARA	RS	55	3738-1212	Não
Incubadora da Fundação Escola Técnica Liberato Salzano Vieira da Cunha	NOVO HAMBURGO	RS	51	595.8000	Não
Incubadora de Alto Alegre	Alto Alegre	RS	54	3821030	Não
Incubadora de Alto Feliz	Alto Feliz	RS	51	445-1001	Não
Incubadora de Arvorezinha	Arvorezinha	RS	51	3772-1361/2227	Não
Incubadora de Áurea	Áurea	RS	54	(54) 527-1141 / 527-1118	Não
Incubadora de Barão	Barão	RS	51	6961200	Não
Incubadora de Barros Cassal	Barros Cassal	RS	54	384-1200	Não
Incubadora de Base Tecnológica da PUCRS	Porto Alegre	RS	51	3320 3673	Não
Incubadora de Bom Princípio	Bom Princípio	RS	51	6341122	Não
Incubadora de Boqueirão do Leão	Boqueirão do Leão	RS	51	3789-1315/1122	Não
Incubadora de Brochier	Brochier	RS	51	6971215	Não
Incubadora de Campo Bom	Campo Bom	RS	51	598-8600 r. 297	Não
Incubadora de Capela de Santana	Capela de Santana	RS	51	6981155	Não
Incubadora de Cerro Branco	Cerro Branco	RS	51	3725-1200/1062/1122/1070 / 9184-3248	Não

Incubadora de Crissiumal	Crissiumal	RS	55	35241200	Não
Incubadora de David Canabarro	David Canabarro	RS	54	351-1214	Não
Incubadora de Empresas de Design da UNIV. DE CAXIAS DO SUL	Caxias do Sul	RS	54	2271400	Não
Incubadora de Empresas de Design do ASPEUR	Novo Hamburgo	RS	51	5868800	Não
Incubadora de Empresas de São Sebastião do Caí	São Sebastião do Caí	RS	51	3024-6113 / 635-3804	Não
Incubadora de Empresas de Sobradinho	Sobradinho	RS	51	3742-1098	Não
Incubadora de Erebangó	Erebangó	RS	54	339-1140	Não
Incubadora de Estrela Velha	Estrela Velha	RS	51	37421057	Não
Incubadora de Feliz	Feliz	RS	51	637-3562 / 9137-2596	Não
Incubadora de Gaurama	Gaurama	RS	54	391-1200	Não
Incubadora de General Câmara	General Câmara	RS	51	655-1399 / 9918-1648	Não
Incubadora de Gramado Xavier	Gramado Xavier	RS	51	(51) 3713- 3477/3730 r.1135	Não
Incubadora de HARMONIA	Harmonia	RS	51	6951111	Não
Incubadora de Itatiba do sul	Itatiba do Sul	RS	54	528-1170	Não
Incubadora de Maratá	Maratá	RS	51	614-4171	Não
Incubadora de Montenegro	Montenegro	RS	51	(51) 632 3040/9810/1085	Não
Incubadora de Nonoai	Nonoai	RS	54	(54) 362-1259	Não
Incubadora de Pântano Grande	Pantano Grande	RS	51	3734-1231/3734/1578	Não
Incubadora de Passo do Sobrado	Passo do Sobrado	RS	51	3742-1038 / 3730-1077	Não
Incubadora de Progresso	Progresso	RS	51	3788-1122	Não
Incubadora de Quinze de Novembro	Quinze de Novembro	RS	54	322-1122	Não
Incubadora de Rio Pardo	Rio Pardo	RS	51	3731-1225 r.229	Não
Incubadora de Rondinha	Rondinha	RS	54	(54) 365 1383/1188	Não
Incubadora de São Pedro da Serra	São Pedro da Serra	RS	51	638-1339	Não
Incubadora de São Valério do Sul	São Valério do Sul	RS	55	617-2190/2200 / 9977-4067	Não
Incubadora de Senador Salgado Filho	Senador Salgado Filho	RS	55	(55) 99710705/6141195	Não
Incubadora de Tiradentes do Sul	Tiradentes do Sul	RS	55	617-3232	Não
Incubadora de Três Passos	Três Passos	RS	55	3522-1200	Não
Incubadora de Trindade do Sul	Trindade do Sul	RS	54	541 1025	Não
Incubadora de Tucunduva	Tucunduva	RS	55	3542-1022 / 9978-8112	Não
Incubadora de Tunas	tunas	RS	51	3767-1084/1068	Não
Incubadora de Vale do Sol	Vale do Sol	RS	51	3715-9266 / 9995-4008	Não
Incubadora de Vale Real	Vale Real	RS	51	(51) 637 7671	Não
Incubadora de Vale Verde	Vale Verde	RS	51	655 9087	Não
Incubadora de Viadutos	Viadutos	RS	54	395-1170	Não

Incubadora de Vila Maria	Vila Maria	RS	54	(54) 359-1200	Não
INCUBADORA EMPRESARIAL DA RESTINGA	Porto Alegre	RS	51	3250-1695 / 3250.6087	Não
INCUBADORA EMPRESARIAL DE BRAGA	Braga	RS	55	3559-1133 / 3559-1180	Não
Incubadora Empresarial de Candiota	Candiota	RS	53	245-7362	Não
INCUBADORA EMPRESARIAL DE DOM PEDRITO	DOM PEDRITO	RS	53	243 1751	Não
Incubadora Empresarial de Putinga	Putinga	RS	51	3777 1239	Não
Incubadora Empresarial de Salvador do Sul	Salvador do Sul	RS	51	638-1221 / 9943-9991	Não
Incubadora Empresarial de São Pedro do Sul	São Pedro do Sul	RS	55	276-1163	Não
INCUBADORA EMPRESARIAL DE VISTA ALEGRE	VISTA ALEGRE	RS	55	3730-1020	Não
Incubadora Empresarial do Centro de Biotecnologia da UFRGS	Porto Alegre	RS	51	3316 6088 / 9105.2059 / 8117.6913	Não
Incubadora Empresarial Estação	Estação	RS	54	337-1166	Não
Incubadora Empresarial Padre Tranquilo Lorenzi	Rodeio Bonito	RS	55	3798-1170	Não
Incubadora Empresarial Tecnológica de Canoas	Canoas	RS	51	476 8507	Não
Incubadora Empresarial Tecnológica de Novo Hamburgo	Novo Hamburgo	RS	51	586 8832	Não
Incubadora Empresarial Tecnológica de Porto Alegre	Porto Alegre	RS	51	33112900 / 33113278 / 9847.2714	Não
Incubadora Popular da Zona Norte	Porto Alegre	RS	51	3364.5200 / 9154.4628	Não
Incubadora Tecnológica - UNISC	Santa Cruz	RS	51	3717.7516 / 9115.4521	Não
Incubadora Tecnológica de Bagé	Bagé	RS	53	240-5159/5165	Não
Incubadora Tecnológica de Medicamentos/Centro de Desenv Tecnológico de Produtos Farmacêuticos	Porto Alegre	RS	51	3316.5218 / 3316.5415 / 9676.1098 / 3316.5415 / 3316.5090	Não
Incubadora Tecnológica de Reciclagem/Escola Técnica da UFRGS	Porto Alegre	RS	51	3316.3060 / 3316.5160	Não
INCUBADORA TECNOLÓGICA DE SANTA MARIA	Santa Maria	RS	55	220.88.36 / 220.80.08 / 9964.7435	Não
Incubadora Tecnológica do Instituto de Física/UFRGS	Porto Alegre	RS	51	3316-7111 / 3316.6431	Não
Incubadora Tecnológica Empresarial de Alimentos e Cadeias Agro-industriais	Porto Alegre	RS	51	3316.7374 - 3316 6675	Não
Incubadora Tecnológica Héstia do Centro de Tecnologia/UFRGS	Porto Alegre	RS	51	3316.6421 / 3316.7067 / 9139.4091	Não
ITC - INCUBADORA TECNOLÓGICA CIENTEC	Porto Alegre	RS	51	(51) 287-2144	Não
ITDesign - Incubadora Tecnológica de Produto	Cachoeirinha	RS	51	3287.2090 / 470 2822 R:157; 156	Não
ITESLU -Incub.Tecnol. Empres. São Lucas	Sapucaia do Sul	RS	51	476.0745 / 452-7426 / 9172.0149	Não
Nynho - Incubadora Empresarial Tecnológica	Pelotas	RS	53	284 5031 / 284 5053 / 9982-6253	Não
Parque Tecnológico da PUCRS	Porto Alegre	RS	51	3320-3694	Sim
Parque Tecnológico da Região Metropolitana	Cachoeirinha	RS	51	3287-2032 / 3287-2145 / 3287-2146 / 3287-2031 / 3287-2144	Sim
Parque Tecnológico da UFRGS	Porto Alegre	RS	51	3316.3607 / 3316.3947	Sim
Parque Tecnológico de Canoas	Canoas	RS	51	476.8513	Sim
Parque Tecnológico do Pólo de Informática em São Leopoldo	São Leopoldo	RS	51	590-7000 / 591-2900 / 590-8603	Sim

Parque Tecnológico Urbano do IV Distrito	Porto Alegre	RS	51	3289-1777	Sim
Senai - Incubadora do Setor Moveleiro	Bento Gonçalves	RS	54	451 4166 / 358- 551	Não
SOCIEDADE INCUBADORA TECNOLÓGICA DE CAXIAS DO SUL	CAXIAS DO SUL	RS	54	2125522	Não
SOFTSUL - Sociedade Sul RioGrandense de Apoio de Desenvolvimento Software	Porto Alegre	RS	51	3346-4422	Não
Unidade de Desenvolvimento Tecnológico da Unisinos	São Leopoldo	RS	51	590-8600	Não
Valetec - Parque Tecnológico do Vale dos Sinos	Campo Bom	RS	51	586.8832 / 9141.6759	Sim
APEVI	Jaraguá do Sul	SC			Não
Blumenau Pólo de Software	Blumenau	SC	47	323-3598	Não
Centro de Geração de Novos Empreendimentos em Software e Serviços	Florianópolis	SC	48	331-7552	Não
Centro Empresarial para Laboração de Tecnologias Avançadas	Florianópolis	SC	48	239-2222	Não
Fundação Softville - Incubadora Tecnológica de Joinville	Joinville	SC	47	(47) 422-7077	Não
FUNDESTE/INCUBATEC	Chapecó	SC	49	323 0885	Não
IBTC	Concórdia	SC	49	444 9703	Não
Incubadora de Base Tecnológica de Joinville	Joinville	SC	47	441.7730 / 7778 / 7769	Não
Incubadora de Empresas de Design da UNOESC	Videira	SC	49	5511422	Não
Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares	Blumenau	SC	47	321-0492	Não
Instituto Gene/ Centro de Referência em Empreendedorismo e Incubação	Blumenau	SC	47	321 7871	Não
Micro Distrito Industrial de Base Tecnológica do Oeste	Chapecó	SC	49	321-7306	Não
Microdistrito Industrial de Base Tecnológica	Florianópolis	SC	48	333-2218 - ramais 2300 e 2316	Não
Parque Tecnológico Alfa	Florianópolis	SC	48	30272700	Sim
Parque Tecnológico do Alto Vale do Itajaí	Rio do Sul	SC	47	521-4381	Não
Pré Incubadora - SENAI/CTAI	Florianópolis	SC	49	239 5800	Não
Sapiens Park	Florianópolis	SC	48	239-2000 / 239-2105 / 2392246	Sim
SENAI - Centro de Tecnologia em Materiais / MIDISUL	Criciúma	SC	48	431-9700	Não
UNISUL	Tubarão	SC	48	621-3081 / 621-3010 / 626-5711 / 9956-0249	Não
UNOESC JOAÇABA	Joaçaba	SC	49	5512059	Não
Centro Incubador de Empresas do Estado de Sergipe	Aracaju	SE	79	214-6090	Não
Incubadora de Empresas de Design Do ITP	Aracaju	SE	79	2182190	Não
Incubadora do CEFET	Aracaju	SE	79	211-6970	Não
Incubadora i-Tec	ARACAJU	SE	79	218-2190	Não
BARRETOS - INCUBATEC	Barretos	SP	17	3325-1549	Não
Centro Incubador de Empresas de Marília	Marília	SP	14	4210834	Não
Centro Incubador de Empresas de São José do Rio Preto	São José do Rio Preto	SP	17	223.1190 R. 24	Não
Centro Incubador de Empresas Tecnológicas	São Paulo	SP	11	3039-8300	Não

Centro Incubador de Empresas Tecnológicas - CINET / Fundação Parque de Alta Tecnologia São Carlos	São Carlos	SP	16	3362-6262	Não
Companhia de Desenvolvimento do Pólo de Alta Tecnologia de Campinas	Campinas	SP	19	3256-5433	Não
Incubadora de Cooperativas de Embu	Embu	SP	11	4241-7205	Não
Incubadora de Empresa de Jardinópolis	Jardinópolis	SP	16	36638222 / 36637333	Não
Incubadora de Empresas Barão de Mauá	Mauá	SP	11	4578-4548 / 4511-5987	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA DA UNICAMP	Campinas	SP	19	3788-5012	Não
Incubadora de Empresas de Design da UINV. ANHEMBI MORUMBI	São Paulo	SP	11	50941819	Não
Incubadora de Empresas de Design do ParqTec	São Carlos	SP	16	33626262	Não
Incubadora de Empresas de Guaira	GUAÍRA	SP	17	3331-6177	Não
Incubadora de Empresas de Jaboticabal	Jaboticabal	SP	16	3204-2205	Não
Incubadora de Empresas de Lins	Lins	SP	14	3532-1974 / 3523-1450	Não
Incubadora de Empresas de Santo André	Santo André	SP	11	4979-3603	Não
INCUBADORA DE EMPRESAS DE SÃO BERNARDO DO CAMPO	SÃO BERNARDO DO CAMPO	SP	11	4127-2480 / 4335-0642	Não
Incubadora de Empresas de Sertãozinho	Sertãozinho	SP	16	3945-7766/ 3942-3852	Não
Incubadora de Empresas Joaquinense	São Joaquim da Barra	SP	16	38181644	Não
INCUBADORA EMPRESARIAL DE BEBEDOURO	BEBEDOURO	SP	17	3342-5933	Não
Incubadora Softex Campinas	Campinas	SP	19	3287-7060	Não
Incubadora Tecnológica de Mogi das Cruzes	Mogi das Cruzes	SP	11	4792-4326 / 4792-3674	Não
Incubadora Tecnológica de Santos	Santos	SP	13	3216-1968	Não
Incubadora Tecnológica de Sorocaba	Sorocaba	SP	15	3237-4461 3237-5301	Não
INCUBADORA TECNOLÓGICA PETROBRAS REVAP	São José dos Campos	SP	12	3928 6720	Não
Incubadora TecnológicaUNIVAP	São José dos Campos	SP	12	3949-1149	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial - Incubadora de Birigui	Birigui	SP	18	644-1442	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial - Incubadora de Empresas de Piracicaba	Piracicaba	SP	19	3414-3211	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial - Incubadora de Empresas de Rio Claro	Rio Claro	SP	19	3524-4352 3533-5077	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial - Incubadora de Franca	Franca	SP	16	3724-0874	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial - Incubadora de Garça	Garça	SP	14	460-5252	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial - Incubadora de Limeira	Limeira	SP	19	3451-7869	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial de Botucatu	Botucatu	SP	14	6821-6008	Não
Nucleo de Desenvolvimento Empresarial de Itu	Itu	SP	11	4022.6776	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial de Porto Ferreira	Porto Ferreira	SP	19	3581 1588	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Araraquara	Araraquara	SP	16	222-2435	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de	Araras	SP	19	3542 6164 / 3542 0905	Não

Araras					
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Assis	Assis	SP	18	3322-2666 / 3322-2676	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Bariri	Bariri	SP	14	662-4010	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Barra Bonita	Barra Bonita	SP	14	3642-1877	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Jundiaí	Jundiaí	SP	11	4523-0090	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Lençóis Paulista	Lençóis Paulista	SP	14	3264-8490 / 3264-8503	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Mococa	Mococa	SP	19	3656-0404/ 3656-7343	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Penápolis	PENÁPOLIS	SP	18	652 9032	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Praia Grande	Praia Grande	SP	13	3471-4161 3495-1761	Não
Núcleo de Desenvolvimento Empresarial Incubadora de Votorantim	Votorantim	SP	15	242-2977	Não
Parque da Fundação Parque de Alta Tecnologia São Carlos	São Carlos	SP	16	3362-6262	Sim
Parque Tecnológico de São Paulo	São Paulo	SP	11	38169151	Sim
Parque Tecnológico Univap	São José dos Campos	SP	12	3947-1205	Sim
SANTA FÉ DO SUL	Santa Fé do Sul	SP	17	3631-4242 / 3631-5021	Não
Supera - Incubadora de base tecnológica	Ribeirão Preto	SP	16	39778316	Não
Incubadora de Empresas de Palmas	Palmas	TO	63	223-2925 / 923-3901	Não
Incubadora de Paraíso do Tocantins	Paraíso do Tocantins	TO	63	92824345	Não

ANEXO 6: Sites sobre cooperativas

<http://www.multicoopersp.com.br>

<http://www.cooperevolution.com.br>

<http://www.cimacooper.com.br>

<http://www.coopsantaclara.com.br/>

<http://www.lifeocupacional.com.br/>

<http://www.cooperpro.com.br/>

<http://www.seconci-sp.org.br/>

<http://www.abayomi.com.br>

<http://www.abracoop.com.br>

<http://www.bancoob.com.br/>

<http://www.cbtacoop.com.br/>

<http://www.cooperativapindorama.com.br/>

<http://www.coolvam.com.br>

<http://www.cooplantio.com.br/>

<http://www.coopinhal.com.br/>

<http://www.coomeb.com.br/>

<http://www.cooperevolution.com.br>

<http://www.cimacooper.com.br>

<http://www.multicoopersp.com.br>

<http://www.sicoob.com.br/>

<http://www.maxicoop.com.br/>

<http://www.uniodontorecife.com.br>

<http://www.unimedrecife.com.br>

<http://www.pro-ativacoop.com.br/>

<http://www.multicoopersp.com.br/>

<http://www.cooperevolution.com.br/>

<http://www.coop.org>

<http://www.copacgva.org>

<http://www.ocb.org.br>

<http://www.cooperativa.com.br>

<http://www.cempre.org.br>

<http://www.ocemg.org.br>

<http://www.ocepar.org.br>

<http://www.ocepe.org.br>

<http://www.riviera.com.br>

<http://www.maosdeminas.org.br>

<http://www.copavi.com.br>

<http://www.sescoop-pe.org.br>

ANEXO 7: Cooperativas em Pernambuco

Cooperativa	Endereço/Cidade	Fone	E-mail
COLVALE - COOP DOS PROD DE LEITE DO VALE DO RIO UNA	RUA 15 DE NOVENBRO, 110 CENTRO – ALTINHO CEP 55490000	(81)37391159	fazendabaronesa@terra.com.br
COAPECAL - COOP. AGROPECUÁRIA DE CABROBÓ LTDA	AV. SÃO FRANCISCO, 357 CENTRO – CABROBÓ CEP 6180000	(87)38751022	coapecal@hotmail.com
COOPECA - COOP. AGROPECUÁRIA DE CAMOCIM DE SÃO FELIX LTDA	AV. SIQUEIRA CAMPOS, 169 CENTRO – CAMOCIM DE SÃO FELIX CEP 55665000	(81)37431170	
COOLEITE - COOPERATIVA DE AGRONEGÓCIOS DE LEITE	AV MESTRE VITALINO, 114/02 PINHEIRÓPOLIS – CARUARU CEP 55034040	(81)37228900	
COAMICA - COOP. AGRÍCOLA MISTA DE CARUARU LTDA	RUA JOÃO CONDE, 114 CENTRO – CARUARU CEP 55004220	(81)37213874	
COOPERCAPRI - COOP DOS CRIADORES DE CAPRINOS E OVINOS	AV. PAULO PESSOA GUERRA, S/Nº (ESCRITÓRIO DA CDL) – CENTRO FLORESTA CEP 56400000	(87)38771600	
COOPESCA - COOP DOS TRAB PROD COM E IND DE P E AFINS-PESCA AR	RUA TRAV MARTELO ALVES, S/Nº PONTA DE PEDRA – GOIANA CEP 55900000	(87)88593629	
COOPEAGRI - COOP. DOS PECUARISTAS E AGRICULTORES DE ITAÍBA	RUA PADRE CICERO, 12 CENTRO – ITAÍBA CEP 56550000	(87)38561133	
CAPLO - COOP. AGROPECUÁRIA DOS PRODUTORES DE LEITE LTDA	AV. FERNANDO BEZERRA, 1049 CENTRO – OURICURI CEP 56200000	(87)38741346	
COAMIPA - COOP. AGRÍCOLA MISTA DE PASSIRA LTDA	RUA DEOLINDA MOURA, 59 CENTRO – PASSIRA CEP 55650000	(87)36511188	
COOPSAL - COOP MISTA DOS PROD RURAIS DE PESQUEIRA	RUA SOUTO MAIOR, S/N SALOBRO – PESQUEIRA CEP 55200000	(87)99930881	coopsal@pesqueira.com.br
COOPERAGRI - COOP AGROPEC DOS IRRIG DE ICÓ-MANDANTES LTDA	RUA SENADOR MARCOS FREIRE, 59 – CENTRO – PETROLÂNDIA CEP 56460000	(87)38511709	cooperagri@bol.com.br
COOPEXVALE - COOP DE PROD EXPORTADORES DO VALE DO SÃO FRANCISCO	RUA DA PIEDADE, 580/SL.04 GERCINO COELHO - PETROLINA CEP 56306240	(87)38622758	coopexvale@uol.com.br
COANA - COOP AGRÍCOLA NOVA ALIANÇA	PROJ SENADOR NILO COELHO, 551 NÚCLEO 02 PINSO - ZONA RURAL - PETROLINA CEP 56302970	(87)39861544	coana@pop.com.br
COOPEXFRUIT - COOP DOS EXPORTADORES DO VALE DO SÃO FRANCISCO	PROJETO IRRIG SEN NILO COELHO S/N LOTE 17 MARIA TEREZA - PETROLINA	(87)38611477	

	CEP 56302970		
COOVESTRUZ - COOP DOS CRIADORES DE AVESTRUZ DO NORDESTE	AV RUI BARBOSA, 896/111 GRAÇAS - RECIFE CEP 52011040	(81)33273272	coovestruz@hotmail.com
COPROL - COOP DOS PROD DE LEITE E DERIVADOS DE PERNAMBUCO	RUA SAO MIGUEL, 1050 AFOGADOS - RECIFE CEP 50770720	(81)34463538	Garcia@plannus.com.br
COPANE - COOP DE PRODUÇÃO AGROPECUÁRIA DO NORDESTE	RUA COSTA MAIA, 102/SL. B CORDEIRO - RECIFE CEP 50711360	(81)32260046	copane@veloxmail.com.br
COAPESAL - COOP AGROPECUÁRIA DE SALGUEIRO LTDA	RUA ANTÔNIO CABLOCO, S/Nº CENTRO - SALGUEIRO CEP 56000000	(87)88140591	
COOPEGÊNCIO - COOP AGROPECUÁRIA AUTOGEST DO PROJETO FULGÊNCIO	AGROVILA 17 CASA 33 - PROJ FULGÊNCIO - SANTA Mª DA B. VISTA CEP 56380000	(87)38693249	coopeg@uol.com.br
COMASA - COOP. MISTA AGROPECUÁRIA DE SÃO JOÃO	RUA JOAQUIM PEREIRA DOS SANTOS, 160 - CENTRO SÃO JOÃO CEP 55435000	(87)37841620	comasa@bol.com.br
COOPAF - COOP DOS PROD DA AGRICULTURA FAMILIAR LTDA	AV CORONEL JOÃO FERNANDES, 99/1º ANDAR - SL. 01 - CENTRO SÃO JOÃO CEP 55435000	(87)37841726	coopaf@bluenet.com.br
COPASA - COOP. DOS AVIC. E SUINOCULTORES DO ALTO PAJEU LTDA	AV. ADALBERTO VERAS - PARQ.DE EXP. JOSÉ CUSTÓDIA DE LIMA - SÃO JOSÉ DO EGITO CEP 56700000	(87)38442179	copasaavi@ligbr.com.br
COOPSER - COOP. AGROPECUÁRIA DE SERTÂNIA LTDA	AV. AGAMENON MAGALHÃES, 51 CENTRO - SERTÂNIA CEP 56600000	(87)38411025	anilsonfagundes@ig.com.br
CATRIL - COOP AGROPECUÁRIA DE TRIUNFO LTDA	PRAÇA 15 DE NOVEMBRO, 04 CENTRO - TRIUNFO CEP 56870000	(87)38461365	
COETAGRI - COOP ESC DOS ALUNOS DA ESC AGROT FED DE BARREIROS	FAZENDA SAPÉ, SN ZONA RURAL - BARREIROS CEP 55560000	(81)36751268	
COOPERSAOPEDRO - COOP. DE CULTU. E DESENV.COM.DE SÃO PEDRO PESCADOR	RUA POETA JOÃO NEVES, 533 JANGA - PAULISTA CEP 53437490	(87)34362261	muscat@terra.com.br
CERALPA - COOP. DE ENERG.COM E DESENV.DO ALTO PAJEU LTDA	AV. MANOEL BORBA, 579 CENTRO - AFOGADOS DA INGAZEIRA CEP 56800000	(87)38381089	ceralpa@planetacyber.com.br
CERVI - COOP DE ENERGIA COM E DES DO VALE DO IPANEMA LTDA	RUA LUIZ ALVES DE CARVALHO, 20 - POR DO SOL - ARCOVERDE CEP 56509620	(87)38210497	cervi@arconet.com.br
CERMESFRA - COOP. DE ENERG. COM. E DESENV. M. SÃO FRANCISCO	RUA SÃO FRANCISCO, 589 CENTRO - CABROBÓ CEP 56180000	(87)38751241	cermesfra@bhotmail.com.br
CERVUNA - COOP. DE ENERG. COM E DESENV. DO VALE	RUA Dr. AFONSO PENA, 84 CENTRO -	(87)37811248	cervuna@ig.com.br

DO RIO UNA	CANHOTINHO CEP 55420000		
FECOERPE - FED. DAS COOP. DE ENERG. COM. E D. DO EST. DE PE	RUA MESTRE VITALINO, 114 - PINHEIROPOLIS - CARUARU CEP 55034040	(81)37228900	fecoerpe@fecoerpe.com.br
CERAPE - COOP. DE ENERG. COM. E DESENV. NO AGRESTE PERNAMBUCANO	RUA LAMARTINE FIGUEIREDO, 110 FINAL DO KM 67 BR.104 AGAMENON MAGALHAES CARUARU CEP 55034170	(81)37228900	fecoerpe@fecoerpe.com.br
CERSOPE - COOP. DE ENERG. COM E DES DO SUD PERNAMBUCANO	PRAÇA JARDIM, 40 CENTRO GARANHUNS CEP 55325000	(87)37625800	cersope@hotmail.com.br
CERPEL - COOP. DE ENERG. COM. E DESEN. DE PETROLINA E REGIÃO LTDA	RUA SÃO VICENTE DE PAULA, 298 ATRÁS DA BANCA - PETROLINA CEP 56308050	(87)38614025	cerpel@veloxmail.com.br
CERLIT - COOP DE ENERGIA COM E DESENV DO LITORAL DE PE	RUA MANOEL JOAQUIM DE ALMEIDA, 190 IPUTINGA - RECIFE CEP - 50670370	(81)32725779	cerlit@oxente.net
CERCAL - COOP DE ENERGIA COM E DESENV DO VALE DO CAPIBARIBE	RUA JOAO BATISTA LEAL SOBRINHO SN - CENTRO SURUBIM CEP 55750000	(81)36341036	cercal_coop@yahoo.com.br
CERTRI - COOP. DE ENERG. COM E DESENV. DE TRIUNFO LTDA	RUA FREI ANGELO, 61 CENTRO - TRIUNFO CEP 56870000	(87)38461382	certri.triunfo@hotmail.com
CERSIL - COOP DE ENERGIA COM E DESENV DO VALE DO SIRIGI	PRAÇA BARÃO DO RIO BRANCO, 136 - CENTRO - VICÊNCIA CEP 55850000	(81)36411271	cersil@cersil.com.br
COOPELINE - COOP DE PROFISSIONAIS LIBERAIS DO NORDESTE	PRAÇA DA BANDEIRA, 18/SL. 04 CENTRO - ARCOVERDE CEP 56506590	(87)38212113	coopeline@yahoo.com.br
COOATES - COOP AGRICOLA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E SERVIÇOS	RUA PEDRO CELESTINO, 61 A CENTRO - BARREIROS CEP 55560000	(81)36751460	cooates@yahoo.com.br
COOP MONTE CARMELO - COOPERATIVA DE ENSINO MONTE CARMELO	SÍTIO N S PEREGRINA, S/Nº CAMOCIM DE SÃO FELIX CEP 55665000	(81)37431165	vanessa_contabilidade@yahoo.com.br
COOPLAT - COOP DOS PROF LIB E APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO	AV MESTRE VITALINO, 114/sl.03 PINHEIROPOLIS - CARUARU CEP 55034040	(81)37228920	
COODESPE - COOP DE TRAB TÉCNICO E DIFUSÃO DE TECNOLOGIAS	RUA MANOEL FAUSTINO DE QUEIROZ, 37 - CENTRO CHÃ GRANDE CEP 55636000	(81)35371313	coodespe@hotmail.com
PROSCOOP - COOP DE TRABALHO E SERVIÇOS PROGRESSO LTDA	RUA CÔNEGO BENIGNO LIRA, 30/SL. 02 - 1º ANDAR HELIÓPOLIS - GARANHUNS CEP 55296020	(87)37620961	proscoop@ig.com.br
COOPEMIS - COOP MISTA DE SERVIÇOS	AV. SANTO ANTONIO, 203 - 1º ANDAR - SL. 20 - CENTRO	(87)37622258	

	GARANHUNS CEP 55290000		
RECICOOP - COOP DOS RECICLAD DE MAT REAPROVEIT DE GRAVATÁ	RUA PRIMAVERA, 71 JUCA GRAVATÁ CEP 55641085	(81)35331214	
CENTRO EDUC SOLAR DO SABER - COOP. EDUCACIONAL SNOOPYLÂNDIA	RUA SIQUEIRA CAMPOS, 88 CAVALEIRO JAB DOS GUARARAPES CEP 54210030	(81)32518551	
MARKIZE - COOPERATIVA DE ESTRUTURA METALICA LTDA	RUA ITAITUBA, 170 PRAZERES JAB DOS GUARARAPES CEP 54340060	(81)34791219	
COOPE - COOP. DOS PANIFICADORES DO ESTADO DE PERNAMBUCO	RUA HERMINIO ALVES DE QUEIROZ, 489-B - PIEDADE JAB DOS GUARARAPES CEP 54310390	(81)34611997	aipj@elogica.com.br
COOPSITA - COOP PRESTADORA DE SERV DE ITAPARICA	TRAVESSA TIÊTE, 02 ITAPARICA JATOBA CEP 56470000	(87)38515018	
COOTEC - COOP.DE TRAB.EM CIENCIAS AGRARIAS E MEIO AMBIENTE	RUA PORTO COLOMBIA, 19 ITAPARICA - JATOBA CEP 56470000	(87)38515088	cootec@ig.com.br
3º MILÊNIO - COOP DE TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO 3º MILÊNIO	RUA VIGÁRIO JOAQUIM PINTO, 245 - CENTRO - LIMOEIRO CEP 55700000	(81)36280809	milenio@brastecnet.com.br
COSAC - COOP. DE SERV. ADMINISTRAÇÃO DE CRÉDITOS	RUA DR. JOÃO TAVARES DE MOURA, 57/109 - PEIXINHOS OLINDA CEP 53230290	(81)21215380	cosac@cosac.com.br
COOPLAV - COOP DAS LAVADEIRAS DOS BULTRINS	AV. CHICO SCIENE, 530 BULTRINS - OLINDA CEP 53320170	(81)34931168	
SCOPE - SOCIEDADE COOP DE PROF DE EVENTOS DE PERNAMBUCO	RUA COMPL VIARIO VICE-GOV BARRETO GUIMARAES, S/Nº - LJ.13 SALGADINHO OLINDA CEP 53110970	(81)32416969	scoope@scoope.com.br
COOPTASUL - COOP DE PLANEJ TECNICO E AGRONEGOCIO DA MATA SUL	AV FENELON FERREIRA, 18 A CENTRO PALMARES CEP 55540000	(81)36610297	
COPRACEM - COOP PERNAMB PROF DE TRAB EM ABAST E ARMAZENAMENTO	RUA 85, QD 62 - BL. 05 - APTº 406 MARAGUAPE I PAULISTA CEP 53441310	(87)33715109	compracem@oi.com.br
COOPAVALE - COOP DE SERV MULTSETORIAIS DO VALE DO S FRANCISCO	VILA CS-1 S/Nº ZONA RURAL - CX POSTAL: 1103 PROJ SEN NILO COELHO PETROLINA CEP 56300990	(87)39863536	coopavale@ibest.com.br
CES - COOPERATIVA DE ENSINO SERTÃO	RUA ARISTARCULO LOPES, 560 CENTRO - PETROLINA CEP 56300000	(87)38618300	epn.pnz@bol.com.br
COOPCOR - COOP DOS CORRETORES E VENDEDORES AUTONOMOS	RUA DO RIACHUELO, 105/214 Boa Vista - RECIFE CEP 50050400	(81)32216904	
DISTCOOP - COOP DE DIST DE JORN REV DOC ENC E TERC DE MÃO DE	RUA LEONARDO DA VINCI, 58 IMBIRIBEIRA - RECIFE CEP 51190350	(81)33392197	djalma.lira@yahoo.com.br

CTS - COOPERATIVA TÉCNICA DE SERVIÇOS LTDA	RUA RIBEIRO DE BRITO, 573/708 Boa Viagem RECIFE CEP 51021310	(81)34634969	financeiro@cts.com.br
ANCORA - COOPERATIVA DE PROFISSIONAIS LIBERAIS	RUA DA AMIZADE, 70 GRAÇAS - RECIFE CEP 52011260	(81)34211119	ancora@ancora.org.br
COOPERAVES - COOP. REG. DE ADMINIST. VENDAS E CORRET. SEGUROS	AV. CARLOS DE LIMA CAVALCANTI, 203 - DERBY RECIFE - CEP 50070110	(81)21236262	silvia@trofeu.com.br
COOPERARTE - COOP DE SERV DE T EM EV CULT TURISMO, CULT E LAZER	RUA REVERENDO ANTONIO GUEIROS, 108 Casa Amarela RECIFE - CEP 52070610	(81)32694488	tativalerio@ibest.com.br
COEDUCAÇÃO - COOP DE PREST DE SERV EDUCACIONAIS DE PE LTDA	RUA ALEXANDRE SELVA, 3.300 AFOGADOS - RECIFE CEP 50820430	(81)34280857	
COBRAIC - COOP BRASIELIRA DE SER AUT NA INDUSTRIA E COMERCIO	RUA DA PAZ, 266 - SL. 204 AFOGADOS - RECIFE CEP 50770000	(81)34220001	coop.cobraic@ig.com.br
COOPONTAL - COOP DOS S DA ASSOC DOS MOR DO P DA ILHA DE ITAMAR	RUA SUELY LUNA MENELAU, 165 IMBIRIBEIRA - RECIFE CEP 51170150	(81)34281696	smfc@elogica.com.br
COESP - COOP DOS ESCUPTORES EM PEDRA DO ESTADO DE PE	RUA ALFREDO FERNANDES, 285/SL. 03 CASA FORTE RECIFE - CEP 50060320	(81)34411213	gholiveira@hotmail.com
COETEPE - COOP DE EMPREENDE DE TRABALHAD EM ATIV MÚLTIPLAS	AV MANOEL BORBA, 654 SALA 01 Boa Vista - RECIFE CEP 50070000	(81)32218581	coetepe@terra.com.br
COOMUTE - COOP LIMPEZA CONS MULHERES DE TEJUCUPAPO	RUA CAETÉS, 11 SANTO AMARO - RECIFE CEP 50050000	(81)34212961	
COPROHOT - COOP.DOS PROFISSIONAIS DE HOTEL LTDA	RUA DOS NAVEGANTES, 157 AP. 101 1º ANDAR Boa Viagem RECIFE CEP 51021010	(81)34650040	lorant@grupofator.com.br
COOP GUARARAPES - COOPERATIVA GUARARAPES	AV. ENG. DOMINGOS FERREIRA, 1970 - LJ. 02 Boa Viagem - RECIFE CEP 51111020	(81)30813644	cooperativa@cooperativaguararapes.com.br
COTRANE - COOP DE TRABALHO DOS PROF EM VENDAS DO NORDESTE	RUA COSTA MAIA, 102 CORDEIRO - RECIFE CEP 50711360	(81)32260046	cotrane@uol.com.br
COOSEPE - COOP. PREST. DE SERV. E ASSIST. TÉCNICA DE PE LTDA	AV GAL POLIDORO, 352/SL. 03 - GALERIA POLIDORO CID. UNIVERSITÁRIA - RECIFE CEP 50740050	(81)34533173	coosepe@uol.com.br
COOPANCOSI LTDA - COOP DOS IND DE PANIF E PROD SIM DO EST DE PE LTDA	RUA DA PALMA, 355 3º ANDAR STO ANTONIO - RECIFE CEP 50010460	(81)32519246	coopancosi@terra.com.br
CONCSEL - COOP.NORDESTINA DOS CORRETORES DE SEGURO	RUA DO RIACHUELO, 105/214 - EDIF. CÍRCULO CATÓLICO Boa Vista - RECIFE CEP 50050400	(81)32314888	concsell@ig.com.br

CEDEL - COOP DE SERV EDUCAC DESPORTOS ENSINO E LAZER	RUA JOAQUIM NABUCO, 747/104 DERBY - RECIFE CEP 52011000	(81)32211133	coopcedel@hotmail.com
COTRACEL - COOP DE TRABALHO EM ADM DE CORRETORES DE VENDAS	RUA RIACHUELO, 189/302 - EDIF ALMIRANTE BARROSO Boa Vista - RECIFE CEP 50050400	(81)32314888	schaves@veloxmail.com.br
COPERATA - COOP PERNAMB DE PREST DE SERV E ASSIST TÉC AGROP	RUA MARECHAL CÂNDIDO RODON, 285 CASA FORTE RECIFE CEP 52061050	(81)34426087	multiassiste@uol.com.br
GERENCIAL - COOP OPERACIONAL & GESTORA	RUA DO PAISSANDU, 667/34 DERBY - RECIFE CEP 52010000	(81)32230011	gerencial@gerencial-pe.com.br
COOPERATIVA BANCO DE HORAS	Endereço RUA CEL. JOÃO MANGUINHOS, 623 BAIRRO NOVO OLINDA CEP 53030070	(81)34395382	www.bancodehoras.net
		(81)34394038	bancodehoras@hotmail.com
TRANSCOOP - COOP DOS TRANSPORT AUTONOMOS DO ESTADO DE PE	RUA DJALMA DUTRA, 198/1º ANDAR CENTRO CARUARU CEP 55000000	(81)37228900	cooseip@bol.com.br
COOTRAOL - COOP DO TRANSPORTE ALTERNATIVO DE OLINDA	RUA DA BOA HORA, 128 VARADOURO - OLINDA CEP 53020110	(81)34491301	
COPSETI - COOP DE PRESTAÇÃO DE SERV E TRANSP DE ITAPARICA	RUA MARQUÊS DE OLINDA, 170 CENTRO - PETROLÂNDIA CEP 56460000	(87)38512552	copseti@hotlandia.zzn.com
UNIMOTO - COOP DE TRAB E ATIV MÚLT E MOTO SERV DE PERNAMBUCO	RUA COSTA GOMES, 28A Madalena - RECIFE CEP 50710510	(81)32267878	unimoto.pe@ig.com.br
COOTAPER - COOP M DOS TRANSP AUTÔN DE PASSAGEIROS E CARGAS PE	RUA CLETO CAMPELO, 44/1201 SANTO ANTONIO - RECIFE CEP 50010430	(81)21197070	coopetaxi@coopetaxi.com.br
COOPSTAR - COOP DE SERVIÇO DE TÁXI COMUM DO AEROPORTO	CAIXA POSTAL: 4441 IBURA - RECIFE CEP 51190730	(81)96464485	
COOPSETA - COOP DO SERVIÇO ESPECIAL DE TAXIS DO AEROPORTO LTDA	PRAÇA SALGADO FILHO, 08 IMBIRIBEIRA - RECIFE CEP 51210010	(81)34621584	coopseta123@aol.com.br
COSETIP - COOP DO SERVIÇO DE TAXI DO TIP	TERMINAL RODOVIÁRIO DO TIP - KM 15 - BR 232 - CURADO RECIFE - CEP 50950970	(81)34521368	cosetip@ig.com.br
METROTAXI - COOP METROPOLITANA DE TAXISTAS	RUA RIO TOCATINS, 210/SL. 105 IPSEP - RECIFE CEP 51190030	(81)34282429	
COPECAR - COOP DOS PROF DE TAXI ESP E COM DO AEROPORTO DA C	RUA PESQUEIRA, 93, AREAIS, RECIFE - CEP 50780130		
COOPERTUR - COOP. DE TRANSP. TURIST. LOC. E SERV. DO EST. DE PE	RUA ESTUDANTE JEREMIAS BASTOS, 44/101, PINA, RECIFE, CEP 51011040	(81)33261946	coopertur@coopertur.com.br

TRANSCOLAR - COOP DE TRANSP ESCOLAR DO AGRESTE PERNAMBUCANO	RUA 19 DE MARÇO, 35, CENTRO VENTUROSA, CEP 55270000	(87)38331673	
COOTRAPE - COOPERATIVA DE PROFISSIONAIS DE TRANSPORTES PÚBLICO DE PASSEIROS	Av. Cruz Alta, 58-B, BARRA DE JANGADA, JABOATÃO DOS GUARARAPES,	(81)34787180	cootrape@hotmail.com