

# O DEBATE SOBRE TECNOLOGIAS SOCIAIS EM COOPERATIVAS DE REFORMA AGRÁRIA: A QUESTÃO DA REMUNERAÇAÕ DO TRABALHO COLETIVO

Caio Luis Chiariello [[1]](#footnote-1)

Juliana Rosa Carrijo Mauad [[2]](#footnote-2)

Tania Cristina Costa Calarge[[3]](#footnote-3)

GT 8: Trabalho Rural no Brasil Contemporâneo.

**Resumo**

A tecnologia social propõe uso da ciência e da técnica de forma autônoma, concebidas e geridas pelos trabalhadores que participam e determinam os processos de trabalho para produção de bens e serviços. Em empreendimentos solidários, a propriedade coletiva dos meios de produção e a gestão democrática formam ambiente propício para a aplicação de tecnologias sociais diversas sob comando de trabalhadores associados para a geração de valor. Neste estudo, serão abordadas tecnologias sociais aplicadas em cooperativas populares para definição de formas de remuneração do trabalho. Será apresentada pesquisa em três cooperativas populares, com diferentes trajetórias e atividades produtivas, com distintas formulações de tecnologias sociais para aplicação na remuneração do trabalho associado.

**Palavras-chave**: tecnologias sociais; cooperativas populares; trabalho associado; remuneração

**INTRODUÇÃO**

A tecnologia social se coloca como conceito diametral a uma tecnologia capital. Para Dagnino (2002), a tecnologia social é intimamente vinculada à solidariedade, em contraposição à competição. É uma tecnologia que tem como protagonistas os trabalhadores atuando de forma solidária, autogerida, em oposição ao isolacionismo presente nos modelos de produção heterogeridos. Ainda segundo o autor, a compreensão da ciência e da técnica enquanto dispositivos para o aprimoramento dos bens e serviços gerados pelo trabalho é nitidamente apropriada no capitalismo pelos detentores dos meios de produção. Estes tomam para si o controle do arcabouço de conhecimento referente ao saber fazer laboral, delineando todo o processo de trabalho voltado para a reprodução ampliada de capital por meio da geração de valor de troca, de mercadorias. Neste processo, elaboram então uma tecnologia capital, hegemônica em sua aplicação.

De forma contra-hegemônica, ciência e tecnologia podem ser arquitetadas rejeitando a centralização do saber fazer sob a égide dos detentores dos meios de produção, espraiando o conhecimento de forma democrática entre o corpo de trabalhadores, que recuperam o seu auto-controle sobre os processos de trabalho e produção de riqueza. Nas palavras de Lianza et al. (2005, p.31), “Toda escolha ou decisão técnica constitui-se num indicador das relações sociais e da cultura técnica vigentes num dado território. Infere-se, daí, que, em cada projeto, está implícita uma ideologia, expressa em um modelo técnico, em uma concepção de tecnologia”.

Os empreendimentos solidários caracterizam-se pela propriedade coletiva dos meios de produção, em que o aparato técnico se pretende que seja solidarizado. O desenho, a arquitetura da estrutura de produção, podem aventar, por vontade dos trabalhadores também proprietários, uma proposta de adequação sócio-tecnica para melhores condições de trabalho ao longo das atividades produtivas, sem comprometer os resultados. Busca-se a atenuação de cargas de trabalho, menor apendiciação na execução e enriquecimento das atividades e tarefas com supressão do trabalho repetitivo, extenuante e alienante (DAGNINO, 2018).

A implementação de uma tecnologia social para os processos de trabalho associado nos empreendimentos solidários, com a autodeterminação de como, quando, onde, para que e para quem produzir, coloca a definição da extensão da jornada de trabalho, da forma de remuneração, da cadeia de comando do processo produtivo a cargo dos trabalhadores. Daí a proposição de que condições de trabalho e relações de trabalho passam a ser delegadas pelo próprio coletivo, que pode buscar em conjunto o seu melhoramento.

Nas experiências coletivas de empreendimentos de caráter solidário, uma questão central remete à necessidade imediata de adoção do aparato tecnológico elaborado ainda sob a lógica da reprodução do capital, seja em razão da recepção deste aparato no caso de assunção dos meios de produção pelos trabalhadores, seja pela necessidade urgente da sua adoção para produção de bens e serviços visando geração de renda. Uma substituição paulatina ou mesmo radical do aparato técnico sob a égide das tecnologias de capital pelas tecnologias sociais podem delimitar as ligações perigosas derivadas de um desenho técnico elaborado exclusivamente para exploração do trabalho (DAGNINO, 2019).

A proposta deste texto resulta na apresentação de arquiteturas de tecnologia social referentes à modalidades de remuneração do trabalho associado em cooperativas populares. Mais do que perfazerem a adoção de tecnologias sociais no universo da produção de bens e serviços, podem também adotar tecnologia sociais no campo da gestão e da repartição do valor.

Tecnologias sociais para melhor distribuir o valor, desenvolvidas a partir da vivência no universo da produção de riqueza, das relações de trabalho e no trabalho de forma coletivizada em cooperativas egressas de movimentos sociais do campo, podem apontar para modulações autodeterminadas pelos próprios trabalhadores, ensejando uma metodologia, com base no conceito tecnociência solidária, de remuneração do trabalho associado. Diz respeito à apropriação do valor por eles produzidos, sendo que o desenvolvimento das formas de remuneração do trabalho pode ser também um aprimoramento da experiência coletiva e solidária pelos trabalhadores.

Neste sentido, apresentamos dados de pesquisa de campo realizada junto a 3 cooperativas populares do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), em dois momentos, 2011-2012 e 2021, em que se analisa as especificidades na forma de remuneração do trabalho associado, sugerindo a constituição de uma metodologia.

**AS COOPERATIVAS POPULARES E FORMAS DE REMUNERAÇÃO**

Frequentemente os empreendimentos solidários, dentre eles as cooperativas populares, apresentam os seguintes princípios norteadores para aplicação de tecnologias sociais, visando aferir modalidades de remuneração do trabalho, com suas respectivas críticas:

1) distribuição igualitária das sobras per capita, uma modalidade que requer uma forte união entre os cooperados, pois a remuneração igual independe da dedicação individual ao trabalho. A crítica a essa modalidade reside no seu baixo estímulo ao trabalho sem uma compensação ao desempenho individual;

2) controle por dias trabalhados, em que as sobras são distribuídas em razão dos dias completos trabalhados pelos sócios. A dificuldade de mensuração do total de dias integralmente trabalhados por cada cooperado pode resultar em distorções;

3) o controle por horas trabalhadas, realizado pelos coordenadores de setor, que contabilizam as horas trabalhadas individualmente por cooperado durante um período. A produção ou as sobras líquidas são divididas pelo número de horas totais trabalhadas pelo coletivo e distribuídas proporcionalmente pelo número de horas trabalhadas por sócio, o que permite visualizar a contribuição quantitativa de cada cooperado para a produção, mas que não mensura a qualidade desta contribuição, podendo mascarar a baixa produtividade individual;

4) o controle das horas somado a coeficientes de multiplicação do valor das horas, relacionados a cargas de trabalho percebidas, assunção de funções com responsabilidades, exigência de formação e/ou qualificação específica para desempenho de determinada atividade, importância da atividade nos resultados operacionais. Tal tecnologia social, mesmo com diferença na remuneração, pode corrigir discrepâncias no desenvolvimento das atividades do trabalho concreto e suas peculiaridades. Contudo, pode também criar núcleos de maior remuneração frequentes, gerando estamentos setoriais e reduzindo a isonomia entre os trabalhadores associados.

5) o controle das horas somado à produtividade do trabalho, um sistema avançado de controle híbrido que combina o sistema de controle por horas trabalhadas e a medição da produtividade física do trabalho, quando possível. Esta modalidade procura elevar a produtividade do trabalho em atividades com maior retorno, mas pode incitar a desunião do grupo, pois nem todos os trabalhadores têm o mesmo desempenho para determinadas funções, privilegiando certos grupos de cooperados.

6) aplicação de metas de produtividade para definição da distribuição das sobras, em que cada setor tem metas a atingir em dado período. A avaliação do desempenho dos trabalhadores seria baseada no desempenho do trabalho mediante seus resultados, com clareza na proposição das metas e delimitação das responsabilidades individuais e coletivas. A aplicação de metas visaria aumentara produtividade do trabalho e priorizar setores com alta agregação de valor na produção. Porém,ao privilegiar setores ligados à produção de gêneros de maior valor agregado, negligencia setores que não apresentam resultados econômicos expressivos, o que pode levar ao sectarismo no interior da cooperativa.

**TECNOLOGIAS SOCIAIS PARA REMUNERAÇÃO DO TRABALHO COLETIVO**

Para este estudo acerca de tecnologias sociais aplicadas na elaboração de modalidades de remuneração do trabalho em empreendimentos da reforma agrária, serão apresentados dados de três cooperativas do MST e egressas do processo de conquista da terra por meio das fases de acampamento, assentamento e formação da cooperativa.

A Cooperativa de Produção Agropecuária Vitória LTDA – Copavi, está localizada no Assentamento Santa Maria, município de Paranacity-PR, região noroeste do Paraná e dista 403 Km da capital Curitiba. As moradias dos cooperados foram construídas em forma de agrovilas, sendo todas providas de energia elétrica e água encanada. Os 96 alqueires da COPAVI eram utilizados para pastagens; cana-de-acúcar ecológica;reserva legal;reserva permanente;reserva energética;culturas diversas. As atividades produtivas da cooperativa estavam concentradas nos seguintessetores de produção: Cana e derivados; Pecuária e produção vegetal (GONÇAÇALVES, 2011).

A Cooperunião, fundada em 1990, faz parte do assentamento Conquista na Fronteira e está sediada no município de Dionísio Cerqueira-SC, considerado um porto seco por fazer uma tri-fronteira com as cidades de Barracão, no estado do Paraná, e Bernardo de Irigoyen na Argentina. Os setores de produção da cooperativa eram: Alimentação e reflorestamento; Bovinocultura; Avicultura; Grãos (ANSOLINE, 2011).

A Coopan, Cooperativa Agrícola Nova Santa Rita, localiza-se no município de Nova Santa Rita, estado do Rio Grande Do Sul, dentro do Assentamento Capela. No momento da pesquisa, os setores de produção da Coopan eram: Leite; Arroz orgânico e beneficiamento; Suínos; Abatedouro (RUBENICH, 2011)..

Em um quadro esquemático, o Quadro 1, é possível proceder à identificação do estágio da produção e da organização do trabalho em que as três cooperativas se encontravam no momento da pesquisa de campo:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cooperativa** | **Produção primária** | **Agroindústria** | **Comercialização** |
| COPAVI | Produção interna de gêneros primários tanto para o auto-consumo, comercialização e industrialização. Trabalho com pouca especialização, realizado por associados com mais idade. A produção primária não assume caráter prioritário na cooperativa, sendo atividade acessória. | Principal atividade da cooperativa com cadeia produtiva completa da cana-de-acúcar e do leite. Ocorrência de sobrecargas de trabalho. Divisão do trabalho em certas atividades, com alguns setores com bastante especialização e trabalho realizado por sócios com capacitação técnica específica. | Comercialização para o mercado local do excedente da produção primária e para o mercado regional e nacional de grande parte da produção industrializada. Atividade negocial realizado por associados os com experiência política. |
| COOPERUNIÃO | Produção de 25 tipos de gêneros primários para o auto-consumo. Trabalho com pouca necessidade de qualificação e realizado por quase todos os associados sob regime de rodízio. Relevância da produção primária para a subsistência dos trabalhadores. | Cadeia produtiva completa do frango e prestação de serviço de abate e cadeia produtiva parcial do leite. Trabalho com especialização na atividade do abate de frango, sendo realizado por quase todos os associados sob regime de rodízio. Exigência de formação técnica para algumas atividades. | Comercialização apenas da produção industrializada para o mercado regional e nacional. Trabalho realizado por cooperados experientes com capacidade contábil e negocial e suporte de um setor específico para as vendas. |
| COOPAN | Produção de gêneros primários para o auto-consumo e comercialização. Trabalho com relativa necessidade de qualificação e realizado por grande parte dos sócios sob o sistema de rodízio. | Responsável pela maior parte da renda da cooperativa. Cadeia produtiva completa do arroz orgânico e parcial do suíno com prestação de serviço de abate. Acentuada divisão do trabalho e especialização e realizado por cooperados com capacitação formação técnica sob o sistema de rodízio. | Comercialização da produção industrializada nos mercados regional e nacional e comercialização da produção primária em loja da reforma agrária. Trabalho geralmente realizado por trabalhadores associados com experiência negocial. |

**Quadro 1: Organização do trabalho nas cooperativas populares pesquisadas**

Fonte: COOPERUNIÃO; COPAVI, COOPAN, COPAVA.

Autoria própria.

**A COPAVI**

A modalidade de remuneração na Copavi levava em conta o posto de trabalho para fins de avaliação do valor da hora trabalhada, paga mensalmente sob a forma de adiantamento aos trabalhadores associados. Comparava-se todos os cargos em razão das cargas de trabalho, fossem psíquicas, mecânicas, químicas, físicas, bem como as competências requeridas para a execução das atividades como fatores de avaliação, sendo atribuída uma pontuação. Também era ponderada a relevância interna na estrutura de cargos, a responsabilidade assumida, gerando também uma escala de pontos na avaliação quantitativa.

No sistema que a cooperativa adotou de remuneração por posto de trabalho, o valor final pago pela hora trabalhada correspondia à soma do valor base da hora trabalhada, um valor mínimo, equivalente para todos os postos, acrescido da pontuação referente aos requisitos que cada posto específico exige. Chegava-se então a um valor mínimo e a um valor máximo de remuneração da hora trabalhada, sendo que o valor máximo não poderia ultrapassar 40% (quarenta por cento) do valor mínimo da hora trabalhada, evitando que se incorresse em um hiato extenso entre os valores da hora trabalhada.

Segue abaixo o Quadro 2 que apresenta o detalhamento da pontuação atribuída às horas trabalhadas. Esta tecnologia social, desenvolvida internamente pela Copavi com colaboração de pesquisadores da UFPR, demonstra o grau de elaboração almejado pela cooperativa para fins de compor um valor da hora trabalhada que correspondesse às determinações do coletivo para valorizar diferentes formas de contribuição de seus trabalhadores.

**Quadro 2: Fatores adicionais do valor da hora trabalhada**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| FATORES A SE CONSIDERAR NOS POSTOS DE TRABALHO | | | | | |
| ESFORÇO FISICO | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Para desenvolver a função, qual o grau de esforço físico empregado (peso) | Requer pouco esforço físico | Requer algum esforço físico | Requer esforço físico médio | Requer esforço físico médio pra alto | Requer alto grau de esforço físico |
| CONHECIMENTO/ESTUDO | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| grau de escolaridade, conhecimento técnico que necessita | baixo grau de escolaridade | Cálculos matemáticos básicos; Preenchimento de fichas; Leitura e interpretação de textos; CNH A ou B | Conhecimento básico de informática; Noções básicas de gerenciamento; CNH C e D | elaboração de textos, memorandos; sistemas de controle; Gerenciamento de dados e projetos; CNH E | Responsabilidade profissional |
| RELAÇÃO INTERPESSOAL | **1** | **2** | **3** |  |  |
| Necessidade de comunicação pessoal, relacionamento e cooperação com os demais sócios | Pode desenvolver a função tem que se relacionar com menos de 2 pessoas | Pode desenvolver a função, tem de se relacionar com 3 a 6 pessoas | Para desenvolver a função tem de se relacionar com mais de 7 pessoas |  |  |
| RELAÇÃO COM TERCEIROS | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Para desenvolver a função necessita negociar e se relacionar com pessoas de fora | Não precisa se relacionar com ninguém | Se relaciona com poucas pessoas no município | Se relaciona com várias pessoas do município | Se relaciona com pessoas a nível nacional | Se relaciona com pessoas do mundo inteiro (saber outros idiomas, etc..) |
| TOMADAS DE DECISÕES | **1** | **2** | **3** | **4** |  |
| Quantas e qual o grau de importância para a vida da cooperativa das decisões tomadas no dia a dia | Decisões que afetam praticamente o próprio trabalho e requer pouco planejamento | Decisões que afetam mais pessoas, mas restrito ao setor; Necessita planejar a curtíssimo prazo (semanas) | Decisões que envolvem finanças, Patrimônio; afetam mais de 1 setor; Necessita planejar por meses | Decisões que afetam a cooperativa; Novas atividades; Planos estratégicos; estudos de longo prazo |  |
| PERMANÊNCIA NA ÁREA DA COPAVI | **1** | **2** | **3** | **4** |  |
| Em função da sua tarefa, quantos dias do mês dorme em casa | Dorme mais de 27 dias em casa | Dorme entre 22 e 26 dias em casa | Dorme entre 13 e 21 dias em casa | Dorme menos do q 12 dias em casa |  |
| POLUIÇÃO SONORA | **1** | **2** | **3** | **4** |  |
| Qual o grau de barulho no ambiente de trabalho | Não tem poluição sonora | Baixa poluição sonora | Há poluição sonora, sem obrigação de abafador de ruídos | obrigatório o uso de abafador de ruídos |  |
| POSIÇÃO DO CORPO | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Para desenvolver a função, qual o a posição do corpo durante a maior parte do trabalho | Sentado em condição normal | Sentado em condição desconfortável | Trabalha um tempo em pé e outro sentado | Em pé, em posição desconfortável | Em pé, em posição desconfortável e com esforço repetitivo |
| TEMPERATURA | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| No posto de trabalho, qual a temperatura ambiente | Trabalha no Sol ou sombra com temperatura ambiente normal | Com leve aquecimento | Com aquecimento de fogões e fornos | Com aquecimento de tachos | Necessita contato direto com fornalhas |
| EXPOSIÇÃO AO SOL- | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| No posto de trabalho, quanto tempo fica exposto ao sol | Pouquíssimo contato com sol | Entre 20 e 40% do tempo no sol | Entre 41 e 60% do tempo no sol | Entre 61 e 80% no sol | Sol o trabalho todo |
| INSALUBRIDADE | **1** | **2** | **3** | **4** |  |
| Durante o trabalho, a pessoa tem contato com qual tipo de produtos químicos | Não tem contato com produtos químicos | manuseia produtos químicos de limpeza de baixo teor tóxico | manuseia produtos químicos de limpeza de teor tóxico | manuseia e manipula produtos altamente tóxicos |  |
| RISCO DE ACIDENTE | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Durante o trabalho, com o grau de risco de sofrer algum tipo de acidente pessoal | Risco de acidente muito baixo | Exposto a acidentes leves, como pequenos cortes, quedas leves, pequenas queimaduras ... | Risco permanente de sofrer queimaduras, cortes mais profundos, perda de membros do corpo | Risco de acidente de automóvel - atividade pouco trânsito | Risco de acidente de automóvel ou caldeira, atividades q estão em trânsito mais diario |
| RESPONSABILIDADE | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Na tarefa que executa, qual o grau de responsabilidade envolvida | Limitada ao seu próprio trabalho e com pouco impacto no conjunto | Limitado ao seu próprio trabalho e com impacto no setor | Requer grau de responsabilidade que influencia todo o setor | Requer grau de responsabilidade que influencia mais de um setor da cooperativa | Requer grau de responsabilidade que influencia toda a cooperativa |
| ACRÉSCIMO EM R$ |  |  |  |  |  |

Fonte: COPAVI. Autoria própria.

Além da ponderação da hora trabalhada pelos fatores supracitados, a Copavi instituiu sistema de adicional por cargo. Este adicional no valor da hora trabalhada, que podia extrapolar o limite de 40% do valor mínimo da hora trabalhada, visava incentivar os sócios a assumirem funções e cargos de responsabilidade, problemático nas cooperativas populares, pois por vezes ocorre evasão da participação espontânea nas atividades que requerem responsabilização perante o coletivo. A Tabela 1 ilustra esta tecnologia social aplicada à forma de remuneração do trabalho:

**Tabela 1: Diferencial de remuneração da hora trabalhada por cargos**

|  |  |
| --- | --- |
| ADICIONAIS POR FUNÇÃO DE CARGO |  |
| **Função** | **%** |
| Coordenador Atividade com menos de 6 pessoas | 12 |
| Coordenador Atividade entre 7 e 12 pessoas | 17 |
| Coordenador Atividade acima de 12 pessoas | 25 |
| Coordenador Social | 15 |
| Coordenador de Grupos de trabalho | 10 |
| Coordenador de núcleos | 10 |
| Coord. Grupo de jovens e mulheres | 6 |
| Conselho Fiscal (3 pessoas) | 6 |
| Secretaria Geral | 6 |
| Presidente / Tesoureiro | 30 |

Fonte: COPAVI. Autoria própria.

Uma percepção que os sócios da Copavi tinham era de que a diferenciação no valor da hora trabalhada acabava por fixar os trabalhadores nos postos de trabalho, pois calculavam antecipadamente o valor unitário da hora e sua remuneração, levando a uma retração no rodízio de funções e especialização em determinadas atividades, engessando de certa forma a aplicação da politecnia em seu interior.

**A COOPERUNIÃO**

Diferentemente da Copavi, a Cooperunião remunerava os trabalhadores associados exclusivamente pelas horas trabalhadas individuais, independente da produtividade ou por fatores associados a cargas de trabalho ou presença em cargos ou funções. Esta tecnologia social para a equidade no valor da hora trabalhada individualmente visava horizontalizar as remunerações entre os sócios, de forma a não incidir em diferenciações de rendimentos e de realidade material dentro do coletivo. Independente da atividade, das cargas de trabalho recepcionadas, dos requisitos técnicos para a execução do trabalho, das responsabilidades assumidas, o valor da hora trabalhada era igual.

As horas trabalhadas de cada associado eram controladas e mensuradas nos setores de produção, repassadas à direção da cooperativa para tabulação e divididas mensalmente conforme a previsão da receita. Os valores mensais pagos pelas horas trabalhadas giravam em torno de um salário mínimo e meio (1,5 SM). Ao fim de cada ano, em havendo sobras, estas eram divididas igualmente entre cada um dos associados.

A cooperativa apresentava jornada diferenciada entre seus sócios. Os homens e jovens trabalhavam oito horas diárias e as mulheres e adolescentes quatro horas diárias. Os acordos de funcionamento da distribuição de sobras, das obrigações e direitos dos sócios eram realizados nas Assembléias gerais, com adiantamentos de sobras feitas mensalmente em razão do número de horas trabalhadas individualmente.

A cooperativa atribuía para seus associados uma remuneração indireta, sob a forma de contribuição a cooperados nas áreas da educação, saúde, esporte, lazer e alimentação. A cooperativa custeava um posto de saúde para tratamentos alternativos, visando a prevenção das doenças, ofertando medicamentos homeopáticos e atendimento de primeiros socorros. Os medicamentos eram distribuídos sem custo algum para os sócios.

Gêneros alimentícios para o auto-consumo eram repassados a preços de custo para o consumo da família do associado, uma vez que a Cooperunião não dispunha de cozinha coletiva. A moradia para os sócios também era fornecida pela cooperativa, que também arcava com o custeio do INSS de cada associado.

Os cooperados liberados para contribuir nos movimentos sociais recebem uma ajuda de custo ou a média dos recebimentos dos demais trabalhadores associados, estescom direito à moradia, alimentação, saúde, esporte, lazer entre outros benefícios.

Na Cooperunião, uma percepção de muitos associados era de que a isonomia no valor da hora trabalhada paga contribuía para que ocorresse elevado rodízio nos postos de trabalho, sendo que a maioria atuava tanto na produção primária quanto na cadeia de frango, independente da maior ou menor agregação de valor resultante de sua hora trabalhada. Esta compreensão levava a uma apropriação dos trabalhadores dos diversos saberes nos vários processos de trabalho, resultando no adensamento do seu caráter politécnico. Contudo, também havia sócios que expressavam descontentamento com o método de pagamento igual pela hora trabalhada. Argumentavam que o valor da hora sem diferenciação causava baixa na produtividade do trabalho e baixo empenho em melhorar processos internos.

**A COOPAN**

### Na Coopan, à época da pesquisa, a remuneração do trabalho estava transitando de uma tecnologia social em que o valor da hora trabalhada era igual entre todos os associados para uma tecnologia em que haveria diferenciação no valor da hora trabalhada. A nova tecnologia estava sendo implantada com um sistema diferenciado de remuneração do trabalho que buscasse valorizar as diferenças entre associados quanto ao esforço no trabalho, produtividade e responsabilidade na cooperativa. A Coopan tinha conhecimento da tecnologia social aplicada pela Copavi para remuneração do trabalho, e estava adequando esta tecnologia para sua realidade, ensejando sua aplicação. O desenho técnico para a remuneração diferenciada na cooperativa partia das seguintes variações:

Para trabalhadores que participam na gestão da cooperativa:

- Trabalhadores que atuam na coordenação e direção, adicional de 5% no valor da hora;

- Trabalhadores que participam de formação e capacitação que a cooperativa planeja para o associado, adicional de 5% no valor da hora;

Para os trabalhadores lotados nos Setores de trabalhos:

- Os setores fazem avaliação de seus membros avaliando três aspectos: grau de esforço físico no trabalho, produtividade e responsabilidade, aferindo percentuais para cada item podendo ser de 1% a 3% que irão majorar o valor da hora trabalhada.

- A coordenação também avalia todos os sócios da cooperativa nos três aspectos, aferindo percentuais para cada item podendo ser de 1% a 4% que irão majorar o valor da hora trabalhada.

A soma da porcentagem indicada para cada trabalhador resulta no percentual adicional do valor da hora trabalhada individual, incidindo sobre o cálculo do adiantamento que cada associado tem direito.

A dificuldade na aplicação desta nova tecnologia social, para além da percepção de muitos associados de que a cooperativa perderia em parte seu caráter igualitário, promovendo diferença de rendimentos entre associados, residia na mobilidade dos trabalhadores nos diversos postos de trabalho. Na Coopan havia uma cultura de rodízio de todos os trabalhadores associados nas diversas atividades desenvolvidas, independentemente de serem mais voltadas para a produção primária ou para a agroindústria. Era estabelecido que todos os trabalhadores ficariam meio período (4 horas) lotados em um posto de trabalho e outro meio período lotados em outro posto de trabalho com tarefas distintas. Essa prática tinha por função propiciar o domínio dos diversos saberes acerca dos processos produtivos da cooperativa, na perspectiva da politecnia, além de viabilizar a pronta assunção de tarefas por qualquer sócio em momentos estratégicos.

Para além da remuneração do trabalho direto, a Coopan custeava outros benefícios: Ciranda infantil para crianças de 4 meses a 10 anos; Refeitório coletivo servindo almoço aos associados por preço simbólico; Fornecimento de gêneros alimentícios com preços 30% menores que os valores de mercado; Moradia, pois a cooperativa construiu uma casa padrão para cada família; fornecimento gratuito de água para as residências; férias coletivas anuais na praia para todos os associados durante o período de uma semana.

No modelo de remuneração do trabalho por horas trabalhadas com o mesmo valor, à época da pesquisa cada associado tinha um adiantamento mensal de aproximadamente 2 salários mínimos, um valor considerável levando em conta que algumas famílias poderiam ter vários membros integrando o quadro de associados.

Em pesquisa recente com a direção da Coopan, e a partir da pesquisa de Rubenich (2017), verifica-se que a tecnologia social de remuneração do trabalho continua sendo aplicada com o valor igual da hora trabalhada, sem incidência de coeficientes, mas que os estudos continuam sendo debatidos, sendo frequentemente ventilada sua aplicação por parte dos trabalhadores associados.

Como já foi mencionado, na trajetória das três cooperativas populares pesquisadas houve mudanças nas modalidades de remuneração do trabalho, o que aponta para a aplicação de distintas tecnologias sociais ao longo do tempo. As modalidades de remuneração do trabalho e seus critérios no momento da pesquisa em 2012, atualizadas em nova pesquisa em 2020, bem como modalidades já aplicadas anteriormente, estão sintetizadas no Quadro 3 abaixo:

**Quadro 3: Remuneração nas cooperativas populares pesquisadas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Cooperativa** | **Modalidade de remuneração do trabalho** | **Critérios** | **Modalidades de remuneração anteriores** |
| **Copavi** | Por hora trabalhada com diferenciação | Conforme exigência de cada atividade de trabalho, considerando: esforço físico, postura, exposição ao calor e ruídos, risco de acidente, insalubridade, atuação externa, conhecimento, nível de decisão, responsabilidade, relacionamento com sócios, relacionamento com terceiros. Adicional na hora trabalhada para quem assume algum cargo. | Por dia de trabalho, por hora trabalhada sem diferenciação |
| **Cooperunião** | Por hora trabalhada sem diferenciação | O valor da hora é igual para todos os trabalhadores associados em todas as atividades. | Por pessoa, por dia trabalhado |
| **Coopan** | Por hora trabalhada com diferenciação | Transição para adicional de 5% no valor da hora trabalhada para quem desempenha coordenação e direção e participa da formação e capacitação. Em cada setor avalia-se esforço no trabalho, produtividade e responsabilidade, chegando a adição de 5% no valor da hora | Por pessoa, por dia de trabalho, por hora trabalhada sem diferenciação |

Fonte: COOPERUNIÃO; COPAVI, COOPAN. Autoria própria.

**Considerações Finais**

No caso das cooperativas populares pesquisadas, as tecnologias sociais aplicadas para definição das modalidades de remuneração do trabalho diferiam, apontando para uma adequação sócio-técnica para a realidade particular de cada cooperativa, também em constante transformação. Por serem empreendimentos solidários, autogestionários, Copavi, Cooperunião e Coopan determinam a maneira como os associados se apropriam do valor de seu trabalho buscando um desenho das tecnologias sociais. Tal desenho passa por dinâmicas internas de discussões nos ambientes de produção e gestão, amparadas por suporte técnico de Universidades, com também de outras experiências coletivas, e por fim levadas para as Assembléias Gerais para aprofundamento do debate objetivando uma deliberação coletiva.

A trajetória das cooperativas pesquisadas na proposição de modalidades para remuneração do trabalho, arquitetadas de acordo com as transformações decorrentes do desenvolvimento das suas forças produtivas, pode acarretar a definição de tecnologias sociais para formas avançadas da distribuição do valor. Assim, ensejam uma mudança significativa na apropriação do valor gerado pelo trabalho associado, de maneira sim insurgente, rebelde, ludicizante e diametralmente distinta da expropriação do valor que marca a exploração do trabalho sob o capital, mediada por suas tecnologias, que tem na partilha deste valor, nas formas intensamente desiguais de remuneração, o resultado desta exploração.

**Referências Bibliográficas**

ANSOLINE, T. A. .**Ampliação da produção de piscicultura -** Cooperativa de produção agropecuária união do oeste – COOPERUNIÃO. 2011. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

DAGNINO, R. **Em direção a uma estratégia para a redução da pobreza**: a economia solidária e a adequação sociotécnica. In: Organização dos estados ibero-americanos para a educação, a ciência e a cultura. Sala de Lectura de la OEI. 2002.

DAGNINO, R.. Em busca de um conceito de tecnologia social aderente à Economia Solidária. In: SILVA, R. B.; TAIT, M.; NOVAES, H. T.; FRAGA, L. S..**Suleando a retomada com tecnociência social**: o pensamento de Renato Dagnino. Florianópolis: Insular, 2018. pp 171-195.

DAGNINO, R.. Tecnociência solidária: um manual estratégico. Marília: Lutas Anticapital, 2019.

GONÇALVES, A. N.. **Estudo de viabilidade na produção de iogurte orgânico.** Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

LIANZA, S.; ADDOR, F.; CARVALHO, V. F. M.. Solidariedade técnica: por uma formação crítica no desenvolvimento tecnológico. In: LIANZA, S.; ADDOR, F.. **Tecnologia e desenvolvimento social e solidário**. Editora UFRGS, 2005.

RUBENICH, A. L.. **Industrialização da carne suína na cooperativa de produção agropecuária Nova Santa Rita LTDA – COOPAN**. 2011. Trabalho de Conclusão de Curso. Instituto Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

RUBENICH. I. W.. **A sustentabilidade socioeconômica e os desafios da inserção da juventude na Cooperativa de Produção Agropecuária Nova Santa Rita (Coopan), Nova Santa Rita (RS).** TCC (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade Federal da Fronteira Sul. Laranjeiras do Sul. 2017.

1. FACE-UFGD. [caiochiariello@ufgd.edu.br](mailto:caiochiariello@ufgd.edu.br) [↑](#footnote-ref-1)
2. FCBA-UFGD. julianacarrijo@ufgd.edu.br [↑](#footnote-ref-2)
3. FACE-UFGD. taniacalarge@ufgd.edu.br [↑](#footnote-ref-3)