

# Trabajo decente y cooperativismo en Brasil

Dimas de Oliveira Estevam<sup>1</sup>; Max Richard Coelho Verginio<sup>2</sup>; Caroline da Graça Jacques<sup>3</sup>

## Resumen

El concepto de trabajo decente (TD) fue creado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a finales del siglo XX como una estrategia global para mitigar los procesos de precarización del trabajo, principalmente en los países en desarrollo. Casualmente desde esa época, las cooperativas brasileñas comenzaron a contratar trabajadores formales además de sus asociados. En ese sentido nos preguntamos: ¿los empleos generados por éstas obedecen a los conceptos de trabajo decente? El objetivo de este artículo es analizar si los empleos generados por las cooperativas brasileñas siguen los criterios del trabajo decente. Como procedimiento metodológico se utilizan fuentes disponibles en bases de datos, además de investigación bibliográfica. Los resultados indican que los empleos generados en las cooperativas, de manera general, obedecen a los conceptos del TD por presentar mejores niveles de remuneración, estabilidad e igualdad de género cuando se comparan con los de las empresas privadas. Sin embargo, las cooperativas tienen desafíos que necesitan ser superados, como disminuir las asimetrías salariales entre hombres y mujeres.

Palabras clave: trabajo decente, movimiento cooperativo, OIT, empleo

## Decent work and cooperativism in Brazil

### Abstract

The concept of decent work was launched by the International Labor Organization (ILO) at the end of the 20th century, in a global strategy to

---

Fecha de recepción 27/11/2020 – Fecha de aprobación 27/03/2021

<sup>1</sup> Doctor en Sociología Política por la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC). Profesor y vicecoordinador del Programa de Postgrado en Desarrollo Socioeconómico. Universidad del Extremo Sur de Santa Catarina (PPGDS-UNESC). Coord. Grupo de Investigación Interdisciplinario en Desarrollo Socioeconómico, Agricultura Familiar y Educación Rural.  
E-mail : doe@unesc.net

<sup>2</sup> Magíster en Desarrollo Socioeconómico de la Universidad del Extremo Sur de Santa Catarina (UNESC). Licenciado en Ciencias Económicas (UNESC).  
E-mail : verginio@unesc.net

<sup>3</sup> Doctora en Sociología Política por la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC). Profesora de la Universidad del Extremo Sur de Santa Catarina (UNESC).  
E-mail : carolinejacques@unesc.net

mitigate the increasing precariousness of work, mainly in developing countries. Coincidentally, at that moment Brazilian cooperatives started to hire formal workers, in addition to their associates. The purpose of this article is to analyze whether the jobs generated by Brazilian cooperatives adhere to the concepts of decent work. The methodology includes the use of sources available in databases, in addition to bibliographic research. The results indicate that the jobs generated in cooperatives, in general, adhere to the concepts of decent work because they show better levels of remuneration, stability and gender equality when compared to those generated in private companies. However, cooperatives have challenges to overcome, such as reducing the gender pay gap.

**Keywords:** decent work, cooperative movement, ILO, jobs.

## Introducción

Desde el inicio de los años noventa, el proceso de globalización amplió la concentración de la riqueza en todo el mundo, agravando las desigualdades sociales y económicas entre los países. El proceso de liberalización económica, a pesar de traer beneficios, produjo más inestabilidad en los países en desarrollo, sobre todo en aquellos más vulnerables a las fluctuaciones del comercio internacional y del sistema financiero internacional. Además, el liberalismo económico reorientó los sistemas reguladores hacia la desregulación del control económico, de la apertura económica y de los cambios en la legislación laboral.

A partir de esas transformaciones, las relaciones de trabajo se modificaron por lo menos en dos sentidos: por un lado, se acentuó la precarización de las relaciones laborales y, por otro, los avances tecnológicos y el aumento del imperativo de eficiencia y de la competitividad en las organizaciones se conjugaron como factores de un proceso cada vez más complejo en la esfera social y económica (Antunes, 2002; OIT, 1999).

En Brasil, podemos afirmar que después de un período más favorable, a la generación de empleos formales (2004-2014) con un aumento del 26,6% en la creación de empleo y un aumento generalizado del poder adquisitivo de los salarios (Baltar, 2014), actualmente existen grandes desafíos para la generación de trabajo decente. La combinación de crisis económica y crisis política, instalada en el país desde 2015, viene deteriorando las condiciones de trabajo y de vida de las clases trabajadoras, con impactos aún mayores para las mujeres. Desde una perspectiva neoliberal, las políticas de austeridad desarrolladas por los gobiernos Temer y Bolsonaro, y la ofensiva sobre los derechos sociales, seguridad social y protección social, alteraron la tendencia de creación de empleos formales, impactando inclusive a los sindicatos (Galvão et al., 2019). La pandemia del COVID-19, desencadenada al inicio de 2020, profundizó ese escenario que ya era negativo, ampliando

de forma decisiva la tasa de desocupación y la generación de empleos socialmente protegidos.

En mayor o menor escala, esa tendencia hacia la precarización de las condiciones de trabajo alcanza a todos los países. Frente a este escenario de empeoramiento de las condiciones de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó, en 1999, el concepto “Trabajo Decente” (TD) apoyado en cuatro objetivos estratégicos que se relacionan con la promoción de las normas y los derechos fundamentales en el trabajo, con la creación de oportunidades de empleo con remuneración decente y con el fortalecimiento de la protección social y del diálogo tripartito (gobiernos, organizaciones empresariales y de los trabajadores). El concepto de TD, de esa forma, se sintetiza en tres objetivos: identificar parámetros que circunscriban un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana; orientar la creación de empleos dignos y de calidad; y recomendar la centralidad de la política de empleos de calidad a los diferentes países miembros de la OIT (OIT, 1999; 2006).

Las recomendaciones de la OIT se consideran esenciales para la superación de la pobreza y la reducción de las desigualdades, y como una especie de garantía de gobernabilidad y de desarrollo sostenible. Por eso, el concepto de TD es central para que sean alcanzados los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que buscan promover el crecimiento económico sostenible, incluyente y sustentable, pleno de empleo y TD para todos/as (ONU, 2015).

Por su parte, las cooperativas, creadas desde la primer Revolución Industrial, comenzaron a desarrollar medios con el objetivo de proporcionar relaciones de trabajo en condiciones más justas y dignas, y así proteger a los trabajadores de las situaciones degradantes de los empleos generados durante el siglo XIX. Desde entonces, han sido un espacio de experimentación de prácticas democráticas a través de la participación igualitaria de sus asociados en el proceso de gestión y toma de decisiones. No obstante, en el siglo XXI se viven tiempos desafiantes para el cooperativismo, lo que ha obligado a las cooperativas a adaptarse a las exigencias de la competitividad del mercado y a las nuevas exigencias laborales (OIT, 2015). A la par del crecimiento del empleo en condiciones precarias, éstas son vistas por la OIT como una alternativa para proveer trabajos con más autonomía y servicios mutualizados. Por eso, fueron reconocidas por la Organización en su función de generadoras de TD a través de la Recomendación no 193/2002 (OIT, 2002).

A dos décadas de la formalización del concepto de TD por la OIT, lo que se observa es la precarización creciente del trabajo y el desempleo a gran escala, que persisten en países en desarrollo e incluso en los desarrollados, y que se han agravado por la crisis del COVID-19. En Brasil,

hemos asistido, por un lado, a la precarización y el aumento de la informalidad en el empleo y, por otra parte, a la expansión de la creación de empleos formales en cooperativas. En este momento de niveles elevados de desempleo, ¿los empleos generados por las cooperativas están siguiendo los conceptos de TD de la OIT? En otras palabras, ¿los empleos formales creados por las cooperativas son capaces de garantizar mejores ingresos, equidad, protección social y estabilidad cuando se comparan a los de las empresas privadas en Brasil?

Con base en el concepto de TD lanzado hace más de dos décadas, la justificación de este artículo está en que, pese a su amplitud, que busca combatir la precarización y el deterioro de los mecanismos de protección social, y siendo Brasil uno de los países signatarios del acuerdo, es preciso explorar el fortalecimiento de los principios del TD en el escenario actual. El esfuerzo de la OIT se dirige a superar las desigualdades y la concentración de la riqueza resultantes del proceso de globalización, que afectó directamente las condiciones de vida de los trabajadores en todo el mundo. A su vez, el cooperativismo, desde su génesis, tiene como principio básico combatir las desigualdades generadas por la concentración de la riqueza, a través de la cooperación y de la gestión democrática.

En ese sentido, ambas perspectivas conducen hacia el centro del debate: la dimensión de la calidad de las relaciones sociales en el ambiente de trabajo como factor de promoción del desarrollo social y económico. En efecto, en varias publicaciones de la OIT (1999; 2004; 2006), el TD está fuertemente relacionado a la noción de desarrollo humano. Pese al carácter alternativo que el trabajo puede asumir a partir de los principios del cooperativismo, son pocas las investigaciones que lo relacionan con el fortalecimiento de los principios del TD, es decir, con la disminución de la precarización, la promoción de las normas y derechos fundamentales en el trabajo, la creación de oportunidades de empleo, el fortalecimiento de la protección social, la estabilidad y el diálogo tripartito.

Además de esta parte introductoria, el texto está compuesto por una sección teórica en la que son presentadas las aproximaciones entre los principios que fundamentan los conceptos de trabajo decente y cooperativismo. A continuación, se dilucidan las anotaciones metodológicas que servirán de guía para la recolección de datos. En ese apartado, se destacan las variables seleccionadas que permitieron la comparación entre empleos formales en las cooperativas y en las empresas privadas. En la sección siguiente, se presentan los análisis de investigación en bases de datos sobre los empleos creados por las cooperativas en Brasil a la luz del concepto de TD y, finalmente, las conclusiones del artículo.

## 1. Relaciones entre trabajo decente y cooperativismo

El TD se refiere al trabajo productivo, con remuneración justa, seguridad laboral y protección social para los trabajadores y sus familias, bien como al trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, en perspectiva del desarrollo personal y la integración social, el derecho a la libertad, el derecho a organizarse y participar en las decisiones que afectan sus vidas, y la garantía de igualdad de oportunidades y de tratamiento igual para todos (OIT, 2008). La Agenda para el TD está dividida en cuatro pilares – creación de empleo, protección social, gobernanza y diálogo social, y normas y derechos en el trabajo –, además de la existencia de cuatro categorías, de acuerdo con las normas y los derechos en el trabajo, que incluyen: libertad de asociación y/o reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzado u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo. De modo general, el trabajo es considerado decente cuando: se paga una remuneración justa; se garantiza el trabajo en condiciones de seguridad; se garantiza la igualdad de oportunidades y de tratamiento igual para todos; son ofrecidas perspectivas de desarrollo personal; y existe libertad para que los trabajadores puedan organizarse y expresar sus preocupaciones (OIT, 2008).

Las cooperativas son definidas como una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para atender sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, a través de una organización de propiedad conjunta y controlada democráticamente. Se constituyen de varias formas: cooperativas de trabajadores; de consumidores; de crédito; múltiples, como las que reúnen a la sociedad civil y a los actores locales para atender las necesidades de la comunidad; y cooperativas de segundo y tercer nivel, cuyos miembros son otras cooperativas.

Como ya fue mencionado, la OIT, a través de la Recomendación n° 193 de 2002, reconoció la importancia de las cooperativas en la creación de empleos, como movilizadoras de recursos, generadoras de inversión y contribuyentes en la economía, debido a las diversas formas de promover la participación en el desarrollo económico y social de todas las personas (OIT, 2002). En 2015, la Organización emitió una nueva Recomendación (n° 204) sobre la transición de la economía informal hacia la economía formal en su Conferencia Internacional del Trabajo. La recomendación tiene tres referencias: las cooperativas son identificadas como caminos clave para la transición, creando economías de escala, permitiendo la representación y la voz colectiva, y prestando solidaridad social a las comunidades. De esa forma, estarían cumpliendo la Meta n° 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Kachui, 2016).

En la concepción de la OIT, las cooperativas tienen más capacidad para responder a los momentos de crisis y son una forma de organización

socialmente más justa cuando se comparan con otras formas de organización privada, especialmente las empresas de capital abierto. Las cooperativas también han demostrado más resiliencia para responder a los desafíos actuales, sean financieros o los causados por desastres naturales y crisis económicas, y se apoyan en principios y valores democráticos y participativos (Kachui, 2016). Por eso, están en capacidad de promover la cohesión social, más transparencia y están dispuestas a compartir conocimientos relacionados con la Agenda de TD que preconiza la OIT.

De hecho, la evaluación del progreso (o déficit) en términos de TD y calidad de vida ha sido una preocupación de los dirigentes de la OIT. Sin embargo, debido al carácter multidimensional del concepto, que abarca tanto el acceso al pleno empleo, como los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y la promoción del diálogo social, la medición de los niveles de TD en una sociedad constituye una tarea compleja (OIT, 2008).

A pesar de la dificultad para establecer indicadores de TD, autores como Bonnet, Figueredo y Standing (2003), y Cacciamali y Cortés (2010) se esforzaron para traducirlos en diferentes niveles de seguridad socioeconómica. De acuerdo con las investigaciones, son seis aspectos los que deben tenerse en cuenta, correspondientes a las perspectivas de medición. El primero se refiere a las oportunidades de trabajo, es decir, a la creación de vacantes de empleo. El segundo tiene que ver con el término “trabajo ejercido en condiciones de libertad” y destaca el principio de que el ciudadano debe escoger libremente el trabajo, esto es, que el trabajo no debe serle impuesto a las personas. En tercer lugar, el trabajo debe ser productivo para promover medios de subsistencia aceptables para el trabajador y su familia, así como para que las organizaciones sean competitivas y los países alcancen el desarrollo sostenible. El cuarto es “la equidad en el trabajo”. Se refiere al hecho de ofrecer un tratamiento justo, equitativo y de oportunidades profesionales del mismo nivel a cada trabajador, sea hombre o mujer. El quinto aspecto se refiere al término “seguridad del trabajo”, que está asociado a la necesidad de salvaguardar la salud, proporcionar una adecuada protección financiera en caso de enfermedad o desempleo, entre otros riesgos. Finalmente, el sexto aspecto trata de la dignidad en el trabajo, es decir, del hecho que los trabajadores deben ser tratados con respeto, pudiendo expresar sus preocupaciones y participar de las decisiones referentes a las condiciones en las que desempeñan sus tareas. El elemento esencial de ese punto es la libertad de defensa colectiva de sus propios intereses.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), a su vez, en el documento “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, estipula diecisiete objetivos fundamentales para los países miembros en el sentido de establecer políticas públicas para la superación de la pobreza,

específicamente la abolición de la pobreza extrema y la promoción del desarrollo. Por lo tanto, esta institución le concede un lugar destacado a la importancia del lema del trabajo decente como un requisito fundamental para el crecimiento económico sostenible y la inclusión social. En palabras de la institución: “promover políticas orientadas hacia el desarrollo que apoyen las actividades productivas, generación de empleo decente, emprendimiento, creatividad e innovación, e incentivar la formalización y el crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas, inclusive a través del acceso a servicios financieros” (ONU, 2015).

Pero, ¿de qué forma podemos aproximar los temas del trabajo decente y del cooperativismo? Desde el punto de vista histórico, un siglo y medio antes de que la OIT concentrara sus acciones alrededor del concepto de TD, el cooperativismo surgió como un movimiento social y económico alternativo a las desigualdades sociales provocadas por el sistema capitalista. El cooperativismo establece como eje programático de la acción económica el desarrollo humano, el fortalecimiento de las relaciones sociales, la confianza entre los asociados, la gestión participativa, la democracia y la justicia social. De acuerdo con Singer (2002), las cooperativas se caracterizan por la participación en la toma de decisiones, organizadas en diferentes sectores de la economía, además de otras formas de asociacionismo o grupos informales de organización.

Actualmente el cooperativismo está presente en los más diversos segmentos de la economía, como la agricultura, la industria, el comercio y los servicios. Analizando su trayectoria, sus primeras experiencias surgieron en Europa. Para Schneider (1991), en su origen el cooperativismo presentaba rasgos en forma de ayuda mutua por parte de grupos religiosos, gremios de comerciantes y corporaciones de oficio datados de la Edad Media y la Edad Moderna. Como un movimiento socioeconómico, surgió entre el final del siglo XVIII e inicios del XIX como resultado de una de las fases del capitalismo, cuando el conflicto entre el capital y el trabajo se agravó por las pésimas condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora europea. En ese momento, pensadores como Robert Owen (1771-1858), Charles Fourier (1772-1837), Philippe Buchez (1796-1865), Louis Blanc (1812-1882), entre otros, estudiaron alternativas al individualismo a través del cooperativismo e idealizaron una organización alternativa a la empresa capitalista, la cooperativa (Pinho, 2001; Singer, 2002).

Las más antiguas cooperativas documentadas se formaron a partir de la primera mitad del siglo XVIII. En ese periodo, hubo una vasta proliferación de cooperativas en Europa en los más diversos segmentos: cooperativas de trabajadores de los astilleros, de consumo, entre otras. A través de esas experiencias primarias, con errores y aciertos, surgió, en Rochdale, Inglaterra, la Sociedad Equitativa de los Pioneros de Rochdale, considerada

la primera cooperativa moderna. El buen desempeño de esa iniciativa inspiró al movimiento cooperativista mundial, cuyos valores (solidaridad, equidad, fraternidad, democracia y libertad) y principios (adhesión libre y voluntaria, control democrático, participación económica de los socios, autonomía e independencia, educación, formación e información, reciprocidad entre cooperativas, preocupación por la comunidad) son adoptados en la actualidad (Schneider, 1991). La diferencia de la Cooperativa de Rochdale, en relación con las demás, fue su planeación y la experiencia acumulada de sus fundadores al haber participado en otras organizaciones y movimientos políticos. Además de eso, se destaca por haber elaborado un documento, conocido hoy como “estatuto”. Con el éxito de Rochdale, muchas otras organizaciones nacieron inspiradas en su estatuto, lo que, de cierta forma, creó un “modelo” para la creación de nuevas organizaciones (Schneider, 1991).

#### Cuadro I. Valores básicos del cooperativismo

Valores	Descripción
Autoayuda	Creatividad, dinamismo, responsabilidad, independencia y el espíritu de “haga usted mismo lo que esté a su alcance”
Ayuda mutua	Cooperación, unidad, acción colectiva, solidaridad y paz
Interés no lucrativo	Conservación de recursos, eliminación del lucro como fuerza orientadora, responsabilidad social y la <b>no explotación del trabajo ajeno</b>
Democráticos	Igualdad, participación y equidad.
Esfuerzo voluntario	Fidelidad a los compromisos asumidos, del poder creativo y del pluralismo
Universalismo	Significa apertura y mente clara, sensibilidad a una visión de globalidad que supere el espíritu parroquial o sectario
Educativos	Aprecian el deseo por más conocimientos y perspicacia en la visión de la realidad y una mayor comprensión

Fuente: adaptado de Schneider (1991). El destacado es de los autores.

Los principios del cooperativismo tienen nexos con el concepto de TD, como fue expuesto en la tabla I. Son ellos: promover la reciprocidad entre las cooperativas como una manera de aumentar el bienestar de sus miembros; preocuparse por el desarrollo sostenible y el de sus comunidades; limitar el montante del capital suscrito como condición para ser un miembro; ser antidiscriminación en relación con la raza, el sexo, la



religión y cualquier otra forma de prejuicio; preocuparse por la educación y la formación de sus miembros para que puedan contribuir efectivamente en el desarrollo de su cooperativa; y apostar por el desarrollo comunitario (Schneider, 1991). Esos valores y principios son descritos en el cuadro 2.

**Cuadro 2. Valores relacionados con los principios del cooperativismo**

Valores	Principios
Libertad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhesión libre y voluntaria</li> <li>• Autonomía e independencia de las cooperativas</li> </ul>
Equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación económica de los socios</li> <li>• Control democrático y autogestionado por los cooperados</li> </ul>
Solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reciprocidad entre cooperativas</li> <li>• Preocupación por la comunidad</li> </ul>
Fraternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación, formación e información</li> </ul>

Fuente: adaptado de Irion (1997)

Los valores cooperativos preceden a los principios, se posicionan encima de ellos en la determinación jerárquica de la doctrina cooperativista. Para Irion (1997), los valores son experiencias morales, de carácter permanente, que se constituyen en el andamiaje del pensamiento y en la conducta de los cooperados. La interacción de los valores y de los principios con las ideas generales constituye la base doctrinaria que fundamenta y legitima el cooperativismo. Siguiendo con este autor, los valores son permanentes y los principios, al interpretar los valores, pueden ser adaptados a las circunstancias relativas al tiempo y al lugar en la que es puesta en práctica la doctrina cooperativista. La existencia de valores en el cooperativismo permite que la sociedad cooperativa construya pilares esenciales, buscando promover la cooperación, repercutiendo en sus actividades y proporcionando beneficios a la sociedad como un todo.

Dichos valores sufrieron mutaciones a lo largo del tiempo, pero estuvieron siempre presentes en los discursos de quienes estaban involucrados con las cooperativas. Según Namorado (2009), los valores hacen parte de la normativa que rige y sirve de base a la identidad cooperativa. Por lo tanto, son principios que se desarrollan a partir de las prácticas cotidianas de los asociados y que se actualizan para enfrentar los grandes cambios que se dieron a lo largo del tiempo, desde la fundación de la primera cooperativa hasta hoy.

La propuesta inicial, de acuerdo con Lima (2004), era superar las condiciones precarias de trabajo y de vida de los trabajadores. Por eso, las cooperativas representaban formas de resistencia y alternativas al capital, desde propuestas revolucionarias hasta propuestas reformistas de humanización, de inspiración cristiana, en las relaciones capital-trabajo.

Las cooperativas son gerenciadas por los asociados y tienen en las asambleas su medio de expresión. Allí, el asociado tiene el derecho de votar y ser votado. Los votos no tienen pesos diferentes entre sí ni en función del capital invertido. Por ello, se diferencian de una iniciativa privada, pues en ellas las decisiones tienen más valor en función de la participación en el cuadro de socios. Es decir, quienes tienen menos acciones verían sus decisiones prácticamente anuladas por parte de los que detentan la mayoría de las acciones.

Frente al crecimiento del desempleo, la pérdida de los derechos sociales y el debilitamiento del movimiento sindical, actualmente existe la necesidad de buscar alternativas de organización del trabajo y de autonomía de los trabajadores. De esa manera, el cooperativismo surge como una de las posibilidades de trabajo junto a otras formas asociativas de organización de los trabajadores, y ha sido recuperado con el objetivo de dar continuidad a la lucha por una sociedad más justa e igualitaria en el nuevo contexto de desarrollo capitalista (Lima, 2004).

En el ámbito global, son cerca de tres millones de cooperativas presentes en todos los sectores de la economía mundial, con más de 1,2 billones de miembros efectivos. Según la Alianza de Cooperativas Internacional (ACI), dichas cooperativas representan cerca del 10% de todo el trabajo formal creado en el mundo (ACI, 2018). La pregunta que permanece abierta es entender por qué razón la ONU no menciona, entre sus metas de promoción de TD, políticas que apoyen las actividades productivas relacionadas a las cooperativas, sobre todo en los países en desarrollo, en los que los desafíos vinculados a la superación de la pobreza son más relevantes.

En Brasil, las cooperativas han venido contratando cada vez más trabajadores formales. No obstante, ese no es su objetivo y muchas cooperativas empezaron a ser vistas como una estructura organizacional racional que busca beneficiar a los socios con el uso de trabajo asalariado, aunque con menos intensidad que las empresas privadas (Estevam; Verginio, 2017). Con la intención de comprender la relación entre el cooperativismo y la generación de empleos formales y el TD, la sección a seguir presentará los aspectos metodológicos para, a continuación, exponer la cantidad y la diversidad de puestos de trabajo generados y la remuneración, entre otros aspectos vinculados al trabajo formal y al TD en cooperativas.

## 2. Proceso metodológico

El proceso metodológico adoptado en esta investigación fue el exploratorio- descriptivo, en un abordaje cuali-cuantitativo sobre el mercado de trabajo formal y el cooperativismo en Brasil. Fue realizado un estudio general sobre los aspectos del cooperativismo y la generación de empleos por cooperativas, con nexo en el TD, en fuentes bibliográficas.

Sobre la creación de empleos se recurrió a las bases de datos de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS), además de realizar la caracterización sobre el trabajo formal en el cooperativismo según los microdatos de la RAIS, suministrado por el Programa de Disseminación de Estadísticas del Trabajo (PDET).

Las tablas producidas a partir de los microdatos de la RAIS consideran los vínculos activos hasta el 31 de diciembre de 2019, último año disponible, datos del tipo *cross-section*, contratados por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). No fue considerado el movimiento y las estacionalidades del mercado. La RAIS ofrece información administrativa de toda organización que tenga el Registro Nacional de Persona Jurídica (CNPJ) en Brasil. El registro está bajo la responsabilidad del establecimiento, lo que permite acceso a información de carácter censatario cuando es estudiado el mercado de trabajo formal. Se utilizan vínculos activos para disminuir el efecto del doble conteo de trabajador, quien puede establecer más de un vínculo de empleo simultáneamente.

A través de tablas de contingencias y regresiones lineales, se cruzaron las variables seleccionadas con el objetivo de captar las diferencias en el perfil entre los vínculos establecidos, según el tipo de naturaleza jurídica. Específicamente, si el establecimiento es una cooperativa o no, distinguiendo por medio de una variable dicotómica.

En este artículo, las cooperativas son comparadas con establecimientos clasificados como “Entidades de empresas privadas”, es decir, se optó por comparar específicamente los vínculos de trabajo generados en las cooperativas con los vínculos creados en el mercado de trabajo tradicional (empresas privadas), en virtud de la naturaleza jurídica y de la legislación laboral, puesto que en el criterio de clasificación de los microdatos de la RAIS fueron excluidos el sector público (municipal, provincial y nacional), las empresas estatales, las entidades sin fines de lucro y las personas fiscales, tales como las que fueron identificadas en la variable “naturaleza jurídica especial” de la base de datos.

En este estudio, el análisis del TD se realizó a partir de los microdatos de la RAIS, que son informaciones de registros administrativos, lo que significa que fueron incompletadas por los establecimientos para el Ministerio de Economía. Los datos presentes en la RAIS no contemplan la totalidad de la fuerza de trabajo, pero sí aquellos que tienen el vínculo de empleo formalizado por establecimientos declarantes al sistema del Ministerio de Economía.

En ese sentido, la fuerza de trabajo es mayor que los valores que aparecen en la base de ese registro. Sin embargo, se puede tener una noción de la representatividad dentro de la fuerza total de trabajo a través de las proporciones estimadas, según datos de la Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios Continua Trimestral (PNADC/T), y cuyos datos más

recientes fueron publicados para el 1º trimestre de 2019. La Población en Edad Activa (PIA) corresponde a 169.138 millones. De ese total, 90.581 millones, que representan 61,60%, hacen parte de la fuerza de trabajo, también denominada Población Económicamente Activa (PEA), mientras que 38,40% están por fuera de la fuerza de trabajo, la llamada Población No Económicamente Activa (PNEA). En ese trimestre, la fuerza de trabajo desocupada llegó a 8,10%. La población captada por los datos de la RAIS equivale a 54.843 millones de trabajadores, que representan 60,60% de la población ocupada. Eso sucede porque los datos contemplan a los empleados en los sectores públicos y privados, exceptuando los trabajadores domésticos. Son empleados en el sector privado el 48,20%; empleados en el sector público el 12,40%; empleadores el 4,80%; independientes el 25,30%; trabajadores domésticos el 6,80% y trabajadores familiares auxiliares el 2,5%.

Las variables seleccionadas en los microdatos de la RAIS fueron determinadas de acuerdo con la metodología propuesta por Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) y Cacciamali y Cortés (2010). Los indicadores del TD fueron traducidos en diferentes niveles de seguridad socioeconómica, en particular: generación de empleo y nivel de remuneración general, nivel de remuneración y equidad en el trabajo entre hombres y mujeres, y seguridad en el trabajo y tiempo de empleo.

### 3. Trabajo Decente y empleos en cooperativas en Brasil

En Brasil, las cooperativas son bastante representativas, como en el caso del sector agrícola, y proporcionan ganancias de escala, tanto en la compra de insumos como en el procesamiento de productos y en la comercialización de las cosechas. De ese modo, la cooperativa aumenta las ventajas para los productores, que pueden aprovechar las ganancias obtenidas por la cooperación (sean grandes o pequeños propietarios). Para poder tener noción del peso del cooperativismo agropecuario en el país, esas cooperativas representan cerca del 59% de toda la producción brasileña (Estevam; Verginio, 2017).

Sin embargo, para ello, las variables seleccionadas en los microdatos de la RAIS fueron determinadas de acuerdo con la metodología propuesta por Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) y Cacciamali y Cortés (2010). Los indicadores del TD fueron traducidos en diferentes niveles de seguridad socioeconómica, en particular: generación de empleo y nivel de remuneración general, nivel de remuneración y equidad en el trabajo entre hombres y mujeres, y seguridad en el trabajo y tiempo de empleo.

Los datos para el análisis fueron extraídos de la RAIS, siendo seleccionados los vínculos activos, definidos como vínculos de empleo activo al 31 de diciembre. A partir de estos datos, se observó el grupo “cooperativas”, que son vínculos activos en establecimientos que tienen

una naturaleza jurídica igual a la “Cooperativa” o “Cooperativa de Consumo”. De acuerdo con la Comisión Nacional de Clasificación (CONCLA), la primera comprende

[...] las sociedades de personas que se obligan, a través de la celebración de contratos de sociedades cooperativas, a contribuir, con bienes o servicios, al ejercicio de una actividad económica, de beneficio común, sin ánimo de lucro, pudiendo tener por objeto cualquier género de servicio, operación o actividad. Las cooperativas, independientemente de la actividad que exploten, serán siempre consideradas sociedades simples, no obstante, deban archivar sus actos en el órgano ejecutor del registro Público de Empresas Mercantiles (Junta Comercial) (CONCLA, 2020, s.p)

Las naturalezas jurídicas específicas para las cooperativas de consumo son relativamente recientes, pues fueron incorporadas en la clasificación en 2016, y comprenden “[...] las sociedades de personas dedicadas a la compra en común de artículos de consumo para sus cooperados” (CONCLA, 2020, s.p).

A efectos de la comparación, se calcula una columna denominada “referencia”, que es básicamente el grupo de vínculos activos que no son cooperativas, de manera que permitan una base de comparación para verificar si existen diferencias para el trabajador y si el vínculo es con establecimientos económicos del tipo cooperativa o con cualquier otro.

La tabla I muestra el número de vínculos activos en cooperativas en Brasil por subsector del IBGE para el año 2019. Se observa que los principales sectores de actuación de las cooperativas son los financieros, con 27,84% de los vínculos activos, después el de alimentos, con 23,66% de los vínculos activos, seguidos de los de médicos y comercios mayoristas, con 14,94% y 12,48% respectivamente.

Tabla I. Vínculos activos en cooperativas y no cooperativas del sector en Brasil, según el subsector del IBGE (2019)

IBGE Subsector	Coop. (a)	a %	Referencia* (b)	b %	Total* c = (a+b)	c %
Institución Financiera	133.368	28	871.750	2	1.005.118	2
Alimentos y Bebidas	113.374	24	1.891.376	4	2.004.750	4
Médicos Odontológicos	71.567	15	2.158.475	5	2.230.042	5
Comercio Mayorista	59.785	12	1.645.912	4	1.705.697	4
Comercio Minorista	39.800	8	7.707.893	16	7.747.693	16

Transporte y Comunicac.	12.258	3	2.719.040	6	2.731.298	6
Agricultura	9.378	2	1.467.703	3	1.477.081	3
Adm. Técnica Profesional	8.386	2	5.725.890	12	5.734.276	12
Industria Calzados	8.044	2	260.756	1	268.800	1
Aloj. Comunic.	6.425	1	4.105.210	9	4.111.635	9
Servicio Utilidad Pública	5.422	1	449.606	1	455.028	1
Enseñanza	4.401	1	2.027.087	4	2.031.488	4
Industria Química	3.374	1	883.252	2	886.626	2
Industria Textil	1.488	0	797.389	2	798.877	2
Construcción Civil	713	0	2.011.498	4	2.012.211	4
Industria Mecánica	315	0	542.485	1	542.800	1
Extractiva Mineral	299	0	227.539	0	227.838	0
Industria Metalúrgica	274	0	639.995	1	640.269	1
Prod. Mineral No Metálica	152	0	353.122	1	353.274	1
Caucho, Tabaco, Cueros	141	0	292.681	1	292.822	1
Madera y Mobiliario	107	0	395.461	1	395.568	1
Eléctrico y Comunica	23	0	237.591	1	237.614	1
Material de Transporte	19	0	468.084	1	468.103	1
Papel y Gráfica	12	0	329.743	1	329.755	1
Administración Pública	10	0	8.865.538	19	8.865.548	19
Total	479.135	100	47.075.076	100	47.554.211	100

**\*Empleos no cooperativos del sector**

**Fuente: Vínculos RAIS/Ministerio de Economía (2019).**

Más allá de identificar las perspectivas de generación de trabajo formal en cooperativas, se hace necesario comprender si esos vínculos ocupacionales son vectores de dignidad en el trabajo, tal como lo define la OIT. Las próximas subsecciones buscan cualificar ese debate.

#### 4. Generación de trabajo y nivel de remuneración en cooperativas

La tabla 2 presenta la tasa de crecimiento anual de la masa salarial y la cantidad de vínculos activos en cooperativas de 2003 a 2019. La masa salarial es la sumatoria de todas las remuneraciones en el mes de diciembre. En el periodo analizado, las cooperativas tuvieron tasas de crecimiento de empleo positivas, manteniendo un promedio de crecimiento anual del 5,98%, por encima del promedio nacional, que fue del 3,07%. Inclusive, en años de tasas de crecimiento negativas del PIB, como fueron 2015 y 2016, las cooperativas tuvieron un crecimiento positivo. En relación con el movimiento de masa salarial en la serie histórica, las cooperativas tuvieron un promedio anual de crecimiento del 3,45% que fue mayor que el promedio de referencia calculada en 0,53%. En ese caso, el modelo de referencia se caracteriza por años de masa salarial con tasas negativas de crecimiento.

Tabla 2. Tasa de crecimiento de la masa salarial, generación de empleos en cooperativas en Brasil y empleos no cooperativos del sector (2003 a 2019). Valores en porcentajes (%)

Año	Cooperativas		Referencia*		Total	
	Masa salarial	Vínculos	Masa salarial	Vínculos	Masa salarial	Vínculos
2003	2,46	8,05	-4,63	2,97	-4,59	3,00
2004	7,36	9,35	5,40	6,28	5,42	6,30
2005	-2,45	4,75	-1,47	5,84	-1,48	5,83
2006	-5,55	3,83	-1,32	5,78	-1,35	5,77
2007	8,13	8,77	3,73	6,96	3,76	6,98
2008	7,79	7,79	5,97	4,86	5,98	4,88
2009	-1,29	4,78	-0,33	4,48	-0,33	4,48
2010	3,94	4,64	6,36	6,96	6,34	6,94

2011	7,61	5,72	7,29	5,08	7,29	5,09
2012	4,86	9,40	-1,93	2,43	-1,89	2,48
2013	4,52	4,47	3,17	3,13	3,18	3,14
2014	8,56	7,62	2,41	1,23	2,45	1,27
2015	1,53	0,75	-3,81	-3,08	-3,78	-3,05
2016	-0,41	1,11	-7,81	-4,21	-7,75	-4,16
2017	2,50	4,25	-1,56	0,45	-1,53	0,48
2018	5,44	4,37	2,01	0,72	2,04	0,76
2019	3,59	12,07	-4,49	1,89	-4,42	1,98
Promedio	3,45	5,98	0,53	3,05	0,55	3,07

\*Empleos no cooperativos del sector  
Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

En la tabla 3, se presenta la cantidad de vínculos activos en cooperativas por categoría de remuneración, lo que permite analizar cómo se da esa distribución. La categoría de remuneración con mayor proporción de vínculos en cooperativas es del 23,33%, que va de 1,51 salarios mínimos hasta 2,00 salarios mínimos, seguidos del 22,56%, en la categoría de 2,01 salarios mínimos hasta 3,00 salarios mínimos. Mientras que, en el grupo de referencia, la mayor proporción es del 24,63%, en la categoría de 1,01 salarios mínimos hasta 1,50 salarios mínimos. En cooperativas, existe una menor proporción de vínculos en la tercera categoría, que va de 1,01 salarios mínimos hasta 1,50 salarios mínimos; sin ser en cooperativas del 13,59%; en la referencia del 24,63%. Después de las categorías cuatro a seis, la distribución en cooperativas es más grande, lo que indica que, en promedio, sería más común encontrar vínculos en categorías de remuneración relativamente más altas cuando se comparan con el mercado en general.

Tabla 3. Cantidad de vínculos activos en cooperativas y empleos no cooperativos del sector por categoría de remuneración en Brasil (2019)

Categ. de remun. en diciembre (salario mínimo)	Cooperat. (a)	a %	Referencia* (b)	b %	Total (c)	c %
--	---------------	-----	-----------------	-----	-----------	-----



Hasta 0,50	4.852	1,01	327.107	0,69	331.959	0,70
0,51 a 1,00	18.842	3,93	2.517.380	5,35	2.536.222	5,33
1,01 a 1,50	65.131	13,59	11.594.612	24,63	11.659.743	24,52
1,51 a 2,00	111.769	23,33	8.799.611	18,69	8.911.380	18,74
2,01 a 3,00	108.075	22,56	8.060.097	17,12	8.168.172	17,18
3,01 a 4,00	48.532	10,13	3.748.043	7,96	3.796.575	7,98
4,01 a 5,00	25.867	5,40	2.138.270	4,54	2.164.137	4,55
5,01 a 7,00	24.531	5,12	2.301.152	4,89	2.325.683	4,89
7,01 a 10,00	14.522	3,03	1.547.390	3,29	1.561.912	3,28
10,01 a 15,00	8.180	1,71	1.016.092	2,16	1.024.272	2,15
15,01 a 20,00	2.717	0,57	425.409	0,90	428.126	0,90
Más de 20,00	2.386	0,50	511.652	1,09	514.038	1,08
{ñ class}	43.731	9,13	4.088.261	8,68	4.131.992	8,69
Total	479.135	100	47.075.076	100	47.554.211	100

\*Empleos no cooperativos del sector

Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

#### 4.1 Vínculos activos por categoría de remuneración entre hombres y mujeres

Entre los principios del TD se encuentra la equidad de ingresos entre hombres y mujeres, es decir, remuneración igual para trabajo igual. Así, no habría espacio para desigualdades salariales entre hombres y mujeres en la esfera laboral.

La tabla 4 muestra la cantidad de vínculos activos por categoría de remuneración y sexo del trabajador en Brasil. El objetivo de esta tabla es explorar, en términos de distribución, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en cooperativas. En cooperativas, las mujeres son el 24,08% y el 22,22% en las categorías de remuneración de 1,51 salarios mínimos hasta 2,00 salarios mínimos, y de 2,01 salarios mínimos hasta 3,00 salarios mínimos, respectivamente. En las cooperativas, internamente, cuando se compara con trabajadores del sexo masculino, la mayor diferencia en la distribución está en la categoría de 1,01 a 1,50 salarios mínimos, que

alcanza el 2,79%, indicando una mayor proporción de trabajadores de sexo femenino en una categoría de remuneración relativamente más baja. Sin embargo, si se compara con trabajadores del sexo femenino en establecimientos no cooperativos, la diferencia en las distribuciones sigue siendo más desfavorable para las mujeres, pues existe una proporción del 28,75% de mujeres en la categoría de remuneración que va de 1,01 hasta 1,50 salarios mínimos en relación con los trabajadores del sexo masculino, que es del 21,41%.

**Tabla 4. Cantidad de vínculos activos por categoría de remuneración salarial y según sexo del trabajador en cooperativas y no cooperativas del sector en Brasil .Valores en porcentajes (%)**

Categoría Remuneración Diciembre (Salario Mínimo)	Cooperativas		Referencia*	
	Masculino (a%)	Femenino (b%)	Masculino (c%)	Femenino (d%)
Hasta 0,50	0,89	1,14	0,58	0,84
0,51 a 1,00 SM	3,32	4,54	4,46	6,48
1,01 a 1,50 SM	12,20	14,98	21,41	28,75
1,51 a 2,00 SM	22,57	24,08	19,11	18,16
2,01 a 3,00 SM	22,90	22,22	18,87	14,89
3,01 a 4,00 SM	10,03	10,23	8,45	7,34
4,01 a 5,00 SM	5,32	5,48	4,61	4,45
5,01 a 7,00 SM	5,32	4,92	4,92	4,85
7,01 a 10,00 SM	3,70	2,36	3,38	3,17
10,01 a 15,00 SM	2,40	1,01	2,33	1,94
15,01 a 20,00 SM	0,82	0,31	1,03	0,74
Más de 20,00 SM	0,81	0,19	1,33	0,77
{no clasificado}	9,72	8,54	9,51	7,63

\*Empleos no cooperativos del sector

Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

La participación de trabajadores del sexo femenino en cooperativas, entre 2002 y 2019, es presentada en la tabla 5. En 2002, las mujeres representaban el 36,34% del total de trabajadores en cooperativas, en contraste con el 39,83% de trabajadoras en el grupo de referencia (empresas). A lo largo de ese periodo, hubo un aumento en la participación de mujeres en el mercado de trabajo formal, tanto en las cooperativas como en el grupo de referencia. En 2019, en las cooperativas las mujeres representaban el 50,07% de los vínculos activos, un valor un poco más alto que el del año anterior que fue del 50,04%. En el grupo de referencia, hubo un aumento en la participación femenina, pero las mujeres llegaron, como mucho, a la proporción del 44,01% en 2018, reduciendo un poco la participación al 43,90% en 2019. En general, hubo un mayor aumento de la contribución femenina en el trabajo en cooperativas entre los años 2002 a 2019 en relación con el grupo de referencia, como se muestra en la tabla a seguir.

**Tabla 5. Participación del trabajo femenino en cooperativas y no cooperativas del sector en Brasil (2002 a 2019). Valores en porcentajes (%)**

Año	Cooperativas		Referencia*		Total	
	Masculino (a%)	Femenino (b%)	Masculino (c%)	Femenino (d%)	Masculino (d%)	Femenino (e%)
2002	63,7	36,3	60,2	39,8	60,2	39,8
2003	62,8	37,2	60,0	40,0	60,1	40,0
2004	62,3	37,7	60,0	40,0	60,0	40,0
2005	60,7	39,3	59,7	40,3	59,7	40,3
2006	59,5	40,5	59,4	40,7	59,4	40,7
2007	58,8	41,3	59,2	40,8	59,2	40,9
2008	56,9	43,1	58,9	41,1	58,9	41,1
2009	55,7	44,3	58,6	41,4	58,6	41,4
2010	54,1	45,9	58,5	41,5	58,4	41,6
2011	52,5	47,5	58,1	41,9	58,1	41,9
2012	51,6	48,4	57,6	42,4	57,5	42,5

2013	50,6	49,4	57,3	42,7	57,2	42,8
2014	50,4	49,6	56,8	43,2	56,8	43,3
2015	50,1	49,9	56,4	43,6	56,3	43,7
2016	50,0	50,0	56,1	43,9	56,0	44,0
2017	50,4	49,7	56,0	44,0	56,0	44,0
2018	50,0	50,0	56,0	44,0	55,9	44,1
2019	49,9	50,1	56,1	43,9	56,0	44,0

\*Empleos no cooperativos del sector

Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

#### 4.2 Tiempo en el empleo en cooperativas por categoría de ingresos

Un importante indicador de TD se refiere a la rotación de los trabajadores y a la seguridad en el empleo. La tabla 6 muestra la cantidad de vínculos activos en cooperativas en Brasil por categoría de tiempo en el empleo. Esa medida es verificada en meses contados a partir de la contratación, cuando se firma la cartera de trabajo. Puede ser analizada como una medida de estabilidad del vínculo de trabajo, pues cuanto mayor es el tiempo de empleo, más posibilidades de progresión en la carrera profesional por la acumulación de experiencia en la función. Tiempos de empleo inferiores a tres meses pueden indicar contratos de trabajo en periodo de prueba, que permiten la desvinculación del trabajador sin carga para los empleadores al final del periodo. En esa categoría se encuentra el 5,80% de los vínculos de cooperativas versus el 7,77% de los vínculos de referencia. Otro punto de inflexión a ser observado es el periodo posterior al segundo año de trabajo, en el cual se reduce la proporción de vínculos. En cooperativas, son el 14,21% y el 21,68% en las categorías de 36,0 hasta 59,9 meses, y 60,0 hasta 119,9 meses respectivamente, tres puntos porcentuales más que la referencia, lo que identifica determinado grupo de trabajadores con más tiempo en el empleo y, en consecuencia, más estabilidad en su trayectoria en el mercado de trabajo. Cabe resaltar que en esos datos están excluidos los funcionarios públicos, quienes, en Brasil, son contemplados por una legislación específica que les garantiza estabilidad en el empleo, lo que influencia la distribución del conjunto de referencia. Una comparación más justa sobre la estabilidad debería excluir al sector público del análisis. En este caso lo mantuvimos para conservar el modelo de comparación con las otras tablas utilizadas en este artículo.

**Tabla 6. Cantidad de vínculos activos en cooperativas y no cooperativas del sector por categoría de tiempo de empleo en meses en Brasil (2019)**

Tiempo de empleo en meses	Cooperat. (a)	a %	Referencia* (b)	b %	Total c=(a+b)	c %
Hasta 2,9	27.801	5,80	3.659.870	7,77	3.687.671	7,75
3,0 a 5,9	30.288	6,32	3.419.245	7,26	3.449.533	7,25
6,0 a 11,9	51.457	10,74	5.813.800	12,35	5.865.257	12,33
12,0 a 23,9	71.382	14,90	6.770.262	14,38	6.841.644	14,39
24,0 a 35,9	47.166	9,84	4.370.534	9,28	4.417.700	9,29
36,0 a 59,9	68.090	14,21	5.322.268	11,31	5.390.358	11,34
60,0 a 119,9	103.884	21,68	8.396.864	17,84	8.500.748	17,88
120,0 o más	79.005	16,49	9.307.240	19,77	9.386.245	19,74
{no clasificado}	62	0,01	14.993	0,03	15.055	0,03
Total	479.135	100	47.075.076	100	47.554.211	100

\*Empleos no cooperativos del sector

Fuente: RAIS/Ministerio de Economía (2019)

En ese sentido, se puede concluir que los vínculos de empleo en cooperativas son más duraderos cuando son comparados con los de las empresas privadas. Por eso, se aproximan más a los indicadores de TD, ya que presentan una menor rotación en el empleo y, en consecuencia, el trabajador tiene más seguridad económica y mejores niveles de calidad de vida.

## Conclusiones

Como conclusión, se puede destacar que, en materia de TD, el cooperativismo tiene amplias capacidades para promover mejores vínculos de empleo, aunque presente algunos desafíos a ser superados. Los datos indican que, en el periodo analizado, en comparación con las empresas privadas, las cooperativas: 1) son capaces de promover empleos con mejores ingresos, incluso en periodos de crisis económica, un factor que indica su dinamismo en escenarios macroeconómicos adversos; 2) en la evaluación de los ingresos, los vínculos generados presentan más equilibrio

en la distribución de las categorías de renta e indican que las ganancias son superiores a los vínculos de las empresas privadas; 3) presentan mejores niveles de escolaridad entre trabajadores(as), factor directamente relacionado con el aspecto productivo; 4) las mujeres tienen mejores niveles de remuneración en relación con las mujeres que trabajan en las empresas privadas y, en las cooperativas, ocupan la mitad de los vínculos de puestos de trabajo generados, aunque persisten las desigualdades salariales en relación a los ingresos de los trabajadores hombres; y 5) presentan más estabilidad en el empleo cuando se comparan con las de las empresas privadas por permanecer más tiempo en el empleo, indicando mejores perspectivas para programar sus proyectos de vida.

Sin embargo, la investigación no agotó todas las dimensiones posibles en materia de TD por no medir tópicos importantes como derechos fundamentales del trabajo, libertad sindical, protección social y diálogo tripartito, presentes en la formulación original del concepto por parte de la OIT. Aún así, los datos indican las potencialidades de las cooperativas para fomentar mejores empleos cuando son comparadas genéricamente con las empresas privadas, ambas evaluadas a la luz de los indicadores de TD de la OIT.

Se debe considerar, finalmente, que este artículo ofrece una visión general sobre algunos aspectos del vasto tema sobre el cooperativismo y sus interacciones con el TD. Dado que el estudio fue exploratorio, es limitado en su profundidad de análisis. Por lo tanto, se sugiere realizar más investigaciones para mejorar la comprensión sobre el potencial de las cooperativas para promover el TD en sus diversos ramos de actividad.

## Referencias

ACI. (2018). Cooperatives and the Future of Work, (April), 1-12. Recuperado de: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-position-on-fowfinal07052018-510263159.pdf>

Antunes, R. (2002). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Campinas: Ed. Unicamp.

Baltar, P. (2014). Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil. *Estud. av.*, São Paulo, v. 28, n. 81, p.95-114, agosto de 2014. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142014000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200007&lng=en&nrm=iso)

Bonnet, F.; Figueiredo, J. B.; Standing, G. (2003). A Family of Decent Work Indexes. *Internacional Labour Review*, v. 142, n. 2. Recuperado de: [https://www.guystanding.com/files/documents/A\\_family\\_of\\_decent\\_work\\_indexes.pdf](https://www.guystanding.com/files/documents/A_family_of_decent_work_indexes.pdf)

Cacciamali, M. C.; Cortés, D. L. R. (2010). Cooperativas de trabalho associado, instrumentos de precarização ou de resgate de relações de trabalho justas. *Pesquisa & Debate*, v. 21, p. 307-337. Recuperado de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/7428/5420%0D>

CONCLA (2020). Classificações Estatísticas e a Comissão Nacional de Classificação. Recuperado de: <https://concla.ibge.gov.br/concla.html>

Estevam, D. O.; Verginio, M. R. C. (2017). A diversidade do cooperativismo brasileiro e catarinense. *Revista Catarinense de Economia*, v. 1, n. 1, p. 72-93. Florianópolis/SC. Recuperado de: <http://apec.pro.br/rce/index.php/rce/article/view/12/12>

Galvao, A. et al. (2019). Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-270. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-49792019000200253&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200253&lng=en&nrm=iso)

Irion, J. E. (1997). Cooperativismo e economia social. São Paulo: STS.

Lima, J. C. (2004). O Trabalho Autogestionário em Cooperativas de Produção: o paradigma revisitado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, v. 19, n.56, p. 45-62, oct. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v19n56/a04v1956.pdf>

Kachui A. (2016). Cooperatives and Decent Work. *Social Science Research*. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/299424878\\_Cooperatives\\_and\\_Decent\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/299424878_Cooperatives_and_Decent_Work)

Mauad, M. J. L. (2000). As cooperativas de trabalho e sua relação com o direito do trabalho. Namorado, R.(2009). Cooperativismo. In: Hespanha, P.; et al. *Dicionário Internacional da Outra Economia*. São Paulo: Almedina, p. 91 - 95.

OIT. (1999). Organización Internacional del Trabajo. Trabajo Decente. Primera edición, Ginebra - Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09651/09651%281999-87%29.pdf>.

OIT. (2004). Organización Internacional del Trabajo. Generando trabajo decente en el Mercosur. Empleo y estrategia de crecimiento: el enfoque de la OIT. Buenos Aires. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_25.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_25.pdf)

OIT. (2008). Organización Internacional del Trabajo. Toolkit for mainstreaming employment and decent work. United Nations System Chief Executives Board for Coordination Geneva, International Labour Office,

First edition. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_172612.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf)

OIT. (2006). Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, DF: Recuperado de: [https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS\\_226226/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_226226/lang--pt/index.htm)

OIT. (2002). Organização Internacional do Trabalho. Recomendação no 193: sobre a Promoção de Cooperativas. Genebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242764/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242764/lang--pt/index.htm)

OIT. Organização das Nações Unidas (2015). Recomendação no 204: transição da economia informal para a economia formal. Genebra, 12 de junho de 2015. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_619831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_619831.pdf)

ONU. (2015). Organização das Nações Unidas. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Recuperado de: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>

Pinho, D. B. (2001). *O cooperativismo no Brasil: da vertente pioneira à vertente solidária*. São Paulo: Saraiva.

Rosenfield, C. (2011). Trabalho decente e precarização. *Tempo Social*, São Paulo v. 23, p. 247-268. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12.pdf>

Schneider, J. O. (1991). *Democracia, Participação e Autonomia Cooperativa*. São Leopoldo: Unisinos, 416 p.

Singer, P. (2002). *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo.