

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ESTRATÉGIA E ORGANIZAÇÕES**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

**ORGANIZAÇÕES SOLIDÁRIAS DE PRODUÇÃO: SUBVERSÃO OU SUBMISSÃO
AO CAPITAL?**

Uma análise sobre as possibilidades da emancipação pelo trabalho

JANAINA PIMENTA ATTIE

CURITIBA

2007

JANAÍNA PIMENTA ATTIE

**ORGANIZAÇÕES SOLIDÁRIAS DE PRODUÇÃO: SUBVERSÃO OU SUBMISSÃO
AO CAPITAL?**

Uma análise sobre as possibilidades da emancipação pelo trabalho

Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Mestre. Curso de Mestrado
em Administração do Setor de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.
Orientador: Prof. Dr. José Henrique de Faria

CURITIBA

2007

AGRADECIMENTOS

Durante o percurso que marcou a realização deste estudo inúmeras foram as contribuições e o apoio que recebi de pessoas conhecidas e anônimas sem as quais esta caminhada teria sido muito mais árida. Alguns dizem que o trabalho acadêmico é bastante solitário. Discordo, pois hoje posso afirmar que o saber aprender é feito de muitas vidas. Por isso agradeço:

A toda a minha família, em especial à minha mãe e ao meu pai pela melhor herança que poderiam ter me deixado: a educação. À minha irmã Juliana pela presteza e olhar cuidadoso durante a revisão deste texto. E ao meu irmãozinho Jorge por existir e fazer companhia aos meus pais enquanto as irmãs estão longe.

Ao professor, orientador e exemplo José Henrique de Faria que durante todo o percurso de desenvolvimento do estudo tentou me ensinar a enxergar além das aparências por meio de suas críticas sempre muito pertinentes. Muito obrigada pelo respeito e paciência diante de minhas limitações. Estes ensinamentos ultrapassam e muito os limites desta dissertação: eles valerão por toda a minha vida.

Ao professor Luís Antônio Norder que ainda durante minha graduação despertou-me o interesse pelo desenvolvimento de reflexões “contra-hegemônicas” no curso de administração apresentando-me o tema da autogestão.

Ao professor Maurício Serva e à professora Liana Carleial pelas contribuições durante a defesa do projeto de pesquisa.

A todos os trabalhadores das cooperativas estudadas por me concederem a oportunidade de compreender melhor sua realidade ainda que esta compreensão tenha me tornado mais pessimista com relação ao futuro da nossa sociedade.

Ao Rafael por ocupar um espaço muito especial na minha vida e me fazer muito feliz.

Às minhas grandes amigas e companheiras de curso Ana Cláudia e Vandete por me agüentarem até mesmo nos momentos em que nem eu mesma me agüento. A amizade que construímos é para a vida inteira!

Ao Fernando pela amizade desde os tempos de graduação.

À amiga e “mãe substituta” Jorlene pelas broncas e pela forma carinhosa com que me trata desde a primeira vez que nos vimos. Seu apoio foi muito importante

durante vários momentos difíceis desta etapa da minha vida.

À Raquel e ao José Ricardo pela troca de experiências.

Aos colegas e professores do mestrado pelas vivências, ensinamentos e divergências que muito contribuíram para meu aprendizado.

Às secretárias Ester, Jorlene e Leila pela presteza e atenção no atendimento aos alunos.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico pela concessão da bolsa de estudos.

À Universidade pública, gratuita e de qualidade: que assim permaneça.

“Se me dizem: ‘esta fabrica é tua, é do povo’, mas se eu obedeco cegamente às ordens dos diretores, se eu nada entendo da minha máquina muito menos do resto das fábricas, se eu não sei o que acontecera com o meu produto depois de concluído, nem porque foi produzido; se trabalho rápido, bem rápido, buscando o prêmio de produção; se vivo amolado, esperando a semana inteira pelo domingo e o dia inteiro pela hora da saída, se depois de anos de trabalho, continuo a mesma pessoa sem cultura - então essa fabrica não é minha ela não é do povo!”

André Gorz

SUMÁRIO

| | |
|--|-------------|
| LISTA DE QUADROS..... | VIII |
| RESUMO..... | IX |
| ABSTRACT..... | XI |
| 1 INTRODUÇÃO | 13 |
| 1.1 DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS DA PESQUISA..... | 17 |
| 1.1.1 Objetivo Geral..... | 17 |
| 1.1.2 Objetivos Específicos | 17 |
| 1.2 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA..... | 17 |
| 1.3 BASE TEÓRICA DE REFERÊNCIA..... | 19 |
| 2 EMANCIPAÇÃO E TRABALHO: ELEMENTOS CONCILIÁVEIS?..... | 21 |
| 3 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA | 26 |
| 4 AS CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: A HETEROGESTÃO | 35 |
| 5 O CONTRAPONTO À HETEROGESTÃO: DO PROJETO DE AUTOGESTÃO SOCIAL À ORGANIZAÇÃO COM CARACTERÍSTICAS AUTOGESTIONÁRIAS .. | 42 |
| 6 ECONOMIA SOLIDÁRIA: FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E CONSTRUÇÃO TEÓRICA | 54 |
| 6.2 AS ELABORAÇÕES TEÓRICAS ACERCA DA ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL..... | 61 |
| 6.2.1 A economia solidária de Paul Singer - O socialismo nos interstícios do capitalismo | 62 |
| 6.2.2 Os empreendimentos de economia solidária de Luis Inácio Gaiger - por uma outra economia do trabalho..... | 66 |
| 6.2.3 As redes de colaboração solidária de Euclides Mance: a construção de uma sociedade pós-capitalista | 70 |
| 6.3 COMENTÁRIOS CRÍTICOS..... | 73 |
| 7 ORGANIZAÇÃO SOLIDÁRIA DE PRODUÇÃO: UMA PROPOSTA CONCEITUAL..... | 79 |
| 8 METODOLOGIA | 82 |
| 8.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA | 82 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 8.2 | DEFINIÇÕES CONSTITUTIVAS E OPERACIONAIS | 83 |
| 8.3 | DEFINIÇÃO DE OUTROS TERMOS | 84 |
| 8.4 | DELIMITAÇÃO DO ESTUDO | 85 |
| 8.5 | ESTRATÉGIA DE PESQUISA | 86 |
| 8.6 | A SELEÇÃO DOS ESTUDOS DE CASO | 87 |
| 8.7 | INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS | 90 |
| 8.8 | ANÁLISE DE DADOS | 91 |
| 9 | ORGANIZAÇÕES SOLIDÁRIAS DE PRODUÇÃO, TRABALHO E EMANCIPAÇÃO: A ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA..... | 93 |
| 9.1 | ANÁLISE DA COOPER-A | 94 |
| 9.1.1 | Características Autogestionárias | 96 |
| 9.1.2 | Vínculo solidário: projeto social comum | 114 |
| 9.1.3 | Informações adicionais: análise global | 118 |
| 9.1.4 | Trabalho com características emancipatórias | 122 |
| 9.2 | ANÁLISE DA COOPER-B | 125 |
| 9.2.1 | Características Autogestionárias | 128 |
| 9.2.2 | Vínculo solidário: projeto social comum | 141 |
| 9.2.3 | Informações adicionais: análise global | 144 |
| 9.2.4 | Trabalho com características emancipatórias | 146 |
| 9.3 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 149 |
| 10 | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 159 |
| | ANEXOS | 168 |
| | ANEXO 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA DA FASE DE APROXIMAÇÃO PRECÁRIA COM O REAL..... | 169 |
| | ANEXO 2 – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA PARA CORDENADOR ADS-CUT E TÉCNICO ITCP..... | 170 |
| | ANEXO 3 – ROTEIRO DE ENTREVISTA DAS ORGANIZAÇÕES ANALISADAS | 171 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|-----|
| QUADRO 1: CARACTERÍSTICAS AUTOGESTIONÁRIAS NAS UNIDADES PRODUTIVAS E SEUS ELEMENTOS CONSTITUINTES | 51 |
| QUADRO 2: ORGANIZAÇÕES VISITADAS DURANTE PRÉ-SELEÇÃO..... | 89 |
| QUADRO 3: COOPERADOS ENTREVISTADOS..... | 96 |
| QUADRO 4 - RAZÕES PARA TER PARTICIPADO DO PROCESSO DE CONSTITUIÇÃO DA COOPERATIVA..... | 115 |
| QUADRO 5: RAZÕES PARA TER CONTINUADO NA COOPERATIVA..... | 115 |
| QUADRO 6: ENTREVISTADOS DA COOPER-B..... | 128 |
| QUADRO 7: MOTIVAÇÕES PARA TRABALHAR NA COOPERATIVA..... | 143 |
| QUADRO 8: ANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES PESQUISADAS..... | 153 |

RESUMO

As organizações solidárias de produção (OSP's) são organizações com características autogestionárias, sob o comando dos produtores diretos, os quais têm responsabilidades ou interesses recíprocos no processo de produção e se solidarizam a partir de um vínculo social comum ou recíproco (FARIA, 2006). A partir desta conceituação, esta pesquisa se propôs a verificar, tendo como referência no campo empírico a realização de dois estudos de caso, em que medida as OSP's são capazes de construir em sua práxis cotidiana relações de trabalho com características emancipatórias. Para o atingimento deste objetivo geral, buscou-se: (i) compreender de que forma está organizado o processo de trabalho no interior das organizações analisadas; (ii) analisar a relação entre as características determinantes das OSP's e a forma como o processo de trabalho está organizado nos empreendimentos analisados; (iii) identificar os paradoxos existentes entre a proposta das organizações solidárias de produção e a práxis das organizações analisadas; (iv) analisar se a forma pela qual o trabalho está organizado nestes empreendimentos é capaz de produzir relações de trabalho com características emancipatórias. Durante a realização do estudo foi possível constatar que apesar do discurso das instituições apoiadoras e até mesmo de alguns trabalhadores das organizações pesquisadas ser bastante coerente com a proposta teórica das OSP's, na prática são inúmeras as incoerências e paradoxos vivenciados pelos trabalhadores. As características autogestionárias e o vínculo solidário são pouco presentes e em vários momentos até inexistentes na medida em que predominam características muito próximas da forma de organização heterogerida do trabalho. Conseqüentemente, nas organizações estudadas as possibilidades de construção de relações de trabalho com características emancipatórias não é efetivada, na medida em que: (i) são reproduzidas as relações de distinção entre dirigentes e dirigidos; (ii) a estrutura das relações de trabalho permanece dicotomizando o trabalho mental do trabalho manual, não há por parte dos trabalhadores o conhecimento integral do processo produtivo, sendo permanentemente o tempo de trabalho alvo de controle; (iii) continua existindo a reprodução da palavra fragmentária na medida em que o mito do conhecimento técnico continua inibindo a apropriação dos trabalhadores com relação a questões relativas ao processo de trabalho e à tomada de decisões. Somente com relação à remuneração, pode-se verificar que as organizações têm apresentado condições razoáveis de geração de renda sendo, portanto, um dos mais relevantes fatores de manutenção do coletivo. Ao iniciar esta pesquisa havia uma tendência em acreditar que sob as limitações impostas pelo sistema do capital, o trabalho plenamente emancipado não seria possível, mas que as relações de trabalho com características emancipatórias teriam condições de se desenvolver. Ao final do estudo, percebe-se que até mesmo estas características enfrentam dificuldades imensas para se tornarem factíveis, demonstrando que sem uma alteração radical no modo de produção atual as OSP's dificilmente encontrarão espaço na práxis cotidiana para existirem de fato. As relações de trabalho de qualquer organização que tenha como propósito buscar contrapor-se à forma de organização do trabalho proposta pelo capital, será igualmente uma alternativa sob o capital, isto é, estará sempre cerceada pelos

limites impostos por ele. Pensar na construção de relações de trabalho com características emancipatórias nessas condições, dificilmente poderá resultar em algo concreto, mas sim em mudanças pequenas e de caráter apenas paliativo.

Palavras-chave: Organização Solidária de Produção, Características Autogestionárias; Vínculo Solidário.

ABSTRACT

The solidarity organizing production (SOP) are organizations with self-management characteristics, under command of direct producers, which have responsibilities or reciprocal interests in the process of production and cooperate with each other from a common or reciprocal social link (FARIA, 2006). From this concept, this research proposes to verify, having as reference in the empirical field from the accomplishment of two case studies, in which measure the SOP are capable of building work relations with emancipated characteristics in its everyday praxis. For the achievement of this general aim, this study sought: (i) to understand how the work process is organized inside the analyzed organizations; (ii) to analyze the relation between the SOP's determinants characteristics and the form how the work process is organized in the analyzed enterprises; (iii) to identify the extant paradoxes between the proposal of the solidarity organizing production and the praxis of the analyzed organizations; (iv) to analyze if the form whereby the work is organized in these enterprises is capable of producing work relations with emancipated characteristics. During the study, in spite of the supporting institutions' speech and even of some workers' talk being very coherent with the theoretical proposal of the solidarity organizing production, it was possible to perceive that, in fact, the incoherence and the paradoxes experimented by the workers in their lives are numberless. The self-management characteristics and the solidarity link are not present enough and, in many times, even non-existent. However, the characteristics of the organizations under a heteromanagement model of the workers administration predominate. Consequently, in the studied organizations, the possibilities of building work relations with emancipated characteristics are not effective towards the fact of: (i) the distinction between managers and subordinates are reproduced; (ii) the structure of work relationships remains dichotomizing the mental and the manual work, the worker hasn't total knowledge of the productive process, the time of the work is permanently the target of control; (iii) the reproduction of the word fragmentary remains existing in as much as the myth of technical knowledge keeps on inhibiting the appropriation of the workers in relation to relative questions about the work process and in making decisions. Only related to the remuneration, the organizations have shown reasonable conditions of income generation, at this, one of the most relevant factors maintenance of the collective. At the beginning of this research, there was a tendency to believe that, under the imposed restrictions by capital system, the fully emancipated work wouldn't be possible, but the work relationships with emancipated characteristics would have conditions of development. At the end of the study, it is perceived that inclusive these characteristics encounter immense difficulties to become factive, demonstrating that, without a drastic change in the present mode of production, the solidarity organizing production hardly will find place to really exist in everyday praxis. The work relationships of any organization, which has on purpose to go against the capitalist mode of the work organization, will be equally under the capital, that is to say, will be always surrounded by the limits imposed by the capital. Thinking about the constructions of work relationships with emancipated characteristics in these

conditions, harshly will result in something concrete, but only in little and passing changes.

Keywords: Solidarity Organizing Production; Self-management Characteristics; Solidarity Link.

1 INTRODUÇÃO

“Quando os meios se tornam fins e os fins se tornam meios, quando o ser humano está a serviço do dinheiro e não o dinheiro a serviço do ser humano, a razão torna-se demência e o mundo perde-se no absurdo”.
René Passet

Desde o século XIX até os dias atuais, o capitalismo, modo de produção dominante baseado na chamada economia de mercado, caracterizou-se por sua habilidade em desenvolver a capacidade produtiva fundada, principalmente, na crença da auto-regulação, tendo a competição como a melhor forma de relação entre os sujeitos. Sua evolução tem sido acompanhada por uma progressiva concentração de renda e riquezas, resultando em crescentes desigualdades sócio-econômicas.

Segundo dados do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), no período entre 1950 e 2000, enquanto o produto mundial foi multiplicado por nove, o mesmo regrediu em 80 países. A mesma engrenagem que gerou crescimento econômico também criou, dialeticamente, abismos de desigualdade, miséria e exclusão social.

A década de 1980, em especial, evidenciou, no mundo do trabalho, uma tendência já em curso que indicava uma redução do operariado industrial nas sociedades capitalistas avançadas em decorrência dos altos níveis de incorporação de tecnologias informacionais/computacionais na indústria. Alguns economistas, sociólogos, historiadores, enfim, cientistas sociais, reconheceram e procuraram explicar esta transformação, atribuindo às mudanças ocorridas ao que se convencionou chamar de revolução tecnológica (FARIA E TAKAHASHI, 2000)

Segundo Carleial (2000), no centro destas mudanças, têm-se alterações significativas na base material do capitalismo:

a microeletrônica facilitando as comunicações, reduzindo os custos de transporte e interligando mercados em tempo real; as modificações organizacionais sugeridas a partir do formato da organização japonesa copiadas, em maior ou menor grau, pelas economias ocidentais, têm possibilitado modelos organizacionais diferenciados e mais ágeis para as firmas e redes de firmas. (CARLEIAL, 2000, p.2)

Diante da emergência de novos processos de trabalho, a automação e as mutações organizacionais invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital. Grandes organizações transnacionais passaram a procurar mercados mais liberalizados e com mão-de-obra mais barata e desorganizada intensificando, assim, o fracionamento das cadeias produtivas, resultando em uma nova divisão internacional do trabalho. Nessa nova divisão, nos países centrais, ficaram as partes das empresas responsáveis pela coordenação dessas redes, pela pesquisa e desenvolvimento de novos produtos e processos e pelas estratégias de investimento e de propaganda. Aos países periféricos, restaram as etapas que necessitavam de: (i) uma concentração maior de mão-de-obra (trabalho vivo), barata e, de preferência, desregulamentada; (ii) de um uso mais intenso de recursos naturais e de energia disponíveis e igualmente baratos.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2006), atualmente, mais de um bilhão de homens e mulheres que trabalham estão subempregados ou desempregados. Chomsky (2001) atribui parcela significativa da responsabilidade por esta situação ao processo de globalização da produção, visto que ofereceu aos empresários a instigante possibilidade de fazer recuar as vitórias em direitos humanos conquistadas pelos trabalhadores. O mesmo autor aponta, como segundo fator, a grande explosão do capital financeiro não submetido à regularização desde que o sistema de Bretton Woods foi desmantelado, com cerca de um trilhão de dólares fluindo diariamente.

Na medida em que, cada vez mais, estes dois fatores, as economias produtivas e as economias financeiras, interligam-se, o resultado dessas transformações aponta para uma inversão de valores, em que os impactos para a classe trabalhadora, analisados sob a perspectiva da geração de emprego e renda, indicaram a deterioração das condições gerais do mercado de trabalho urbano expressa não apenas pelo crescimento lento (e às vezes até declínio) do emprego e no aumento da proporção de trabalhadores assalariados por conta própria e de assalariados sem contrato de trabalho formalizado, mas também na significativa redução do nível de salários, com destaque para as atividades predominantemente operacionais (DUPAS, 2001).

Assim, tem-se vivenciado, ao mesmo tempo, a ampliação do trabalho mais intelectualizado no interior das plantas produtivas modernas e a paralela ampliação generalizada da precarização do trabalho operacional em suas configurações part-time, terceirizada, subcontratada e mal-remunerada, desenvolvidas intensamente na era da empresa flexível.

Se, desde o seu nascimento, o sistema do capital tem como pressuposto o assalariamento, isto é, a possibilidade de dicotomizar o possuidor dos meios de produção do não-possuidor dos meios de produção, no momento atual, ele se utiliza dessa característica para extrair o máximo de vantagens possíveis. Com a concorrência em escala mundial, o capital precisa mais do que nunca criar estratégias para “se manter competitivo” e, para isso, não são poupados esforços como se pode observar através da menção a alguns modismos organizacionais tais como: reengenharias, downsizings, planos de demissão voluntária (PDVs), avaliações por resultados (por exemplo o Balanced Scorecard), entre vários outros.

O resultado disso é o paradoxo que se estabelece entre o “bem-estar da organização” e o bem-estar do trabalhador. Com o propósito de responder às premissas de produtividade crescente, está o trabalhador o tempo todo pressionado a se empenhar o máximo possível, mesmo que, para isso, seja necessário deixar em segundo plano a família, o lazer ou a própria saúde. Através de estratégias de controle cada vez mais sutis e eficientes, essa pressão se efetiva e se potencializa pela constante ameaça da perda do emprego (FARIA, 2004b).

Nessas circunstâncias, em que o trabalho é cada vez mais precarizado, mais estranhado e mais controlado, o trabalhador, separado de seus meios de produção, do processo de planejamento e concepção de seu próprio trabalho, deixa de enxergar os sentidos de sua atividade, tornando-se cada vez mais alienado dela.

Muito apropriado é um trecho em que Antunes (2006) cita Goethe acerca do sentimento que o trabalho lhe suscita:

Se me perguntares como é a gente daqui, responder-te-ei: como em toda parte. A espécie humana é de uma desoladora uniformidade; a sua maioria trabalha durante a maior parte do tempo para ganhar a vida e, se algumas horas lhe ficam, horas tão preciosas, são-lhe de tal forma pesadas que busca todos os meios para as ver passar. Triste o destino da humanidade!”

Esse trabalho a que a citação se refere é o trabalho assalariado/alienado que, com o capitalismo, ganhou forma de mercadoria, não representando nada além do que o dispêndio de força no sentido físico com o objetivo de gerar o valor dos produtos. Há que se lembrar, entretanto, que o trabalho é antes de tudo uma relação de intercâmbio entre os seres humanos e a natureza. É pelo trabalho que o homem se diferencia dos outros animais. É com ele que se estabelece o momento da produção de bens com sentido de utilidade para quem os faz, ou seja, constitui um meio através do qual, as pessoas modificam o mundo e se modificam a si próprias, afinal toda a história mundial não é senão a produção do ser humano pelo trabalho (MARX, 2002). Estabelece-se, dessa forma, entre o homem e a natureza uma relação dialética, pois “ao atuar sobre a Natureza externa a ele e, ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, a sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nele adormecidas e sujeita o jogo de forças a seu próprio domínio” (MARX, 1985, p.149).

Uma vez que o modo de produção do capital empreendeu de forma avassaladora a sobreposição do valor de troca sobre o valor de uso, em que o homem está a serviço do capital, o significado elementar do trabalho cedeu espaço à noção de trabalho enquanto mercadoria alienada de seu produtor.

Em meio a esse cenário, o estudo que se apresenta teve o propósito de refletir acerca das possibilidades de resgate do sentido fundador do trabalho na sociedade atual. Entretanto, pensar nessa possibilidade sob os alicerces de uma organização comandada pelo capital seria totalmente inviável. Dessa forma, procurou-se direcionar os esforços desta pesquisa para a análise de organizações sob o comando dos trabalhadores.

Em virtude de algumas escolhas metodológicas que aparecerão de forma mais bem delineada no decorrer do estudo, optou-se por analisar um modelo específico de organização: as Organizações Solidárias de Produção (FARIA, 2006). Dessa forma, esta pesquisa se propõe a verificar em que medida as organizações solidárias de produção são capazes de construir, em sua práxis cotidiana, relações de trabalho com características emancipatórias.

1.1 DEFINIÇÃO DOS OBJETIVOS DA PESQUISA

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar, a partir de dois estudos de caso, as relações entre as características das Organizações Solidárias de Produção e a construção de sua práxis cotidiana no processo de trabalho com características emancipatórias.

1.1.2 Objetivos Específicos

1. Compreender de que forma está organizado o processo de trabalho no interior das organizações analisadas.
2. Analisar a relação entre as características determinantes das Organizações Solidárias de Produção e a forma como o processo de trabalho está organizado nos empreendimentos analisados.
3. Identificar os paradoxos existentes entre a proposta das organizações solidárias de produção e a práxis das organizações analisadas.
4. Analisar se a forma pela qual o trabalho está organizado nesses empreendimentos é capaz de produzir relações de trabalho com características emancipatórias.

1.2 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA

A reflexão acerca da forma como as relações de trabalho estão organizadas sob o modo de produção capitalista, desde algum tempo, tem constituído motivo de angústia e indignação para as pessoas que vivenciam, em seu dia-a-dia, os paradoxos e contradições inerentes ao conflito entre capital e trabalho.

São inúmeros os estudos que tratam de questões relacionadas ao sofrimento no trabalho (DEJOURS, 1992, 1999; CODO, 1993; FARIA, 2004; SENNETT, 2000; DORIGAN, 2005). Esse sofrimento tem como principal origem o modo como as relações de trabalho se encontram estabelecidas, objetivando atender às exigências de produtividade e lucratividade impostas ao trabalhador como meio de garantir a reprodução do capital.

Com o propósito de pensar modelos de organização do trabalho alternativos às relações de trabalho dominantes vários estudos foram, ou vêm sendo

desenvolvidos acerca dessa temática (MOTTA, 1980; SERVA, 1996; MANCE, 1998, 2002; SINGER, 2000a, 2000b, 2002, 2004; GAIGER, 1999, 2004, 2005; VIEITEZ e DAL RI, 2001; SOUZA SANTOS, 2002; CHRISTOFFOLI, 2000; VARGAS DE FARIA, 2003, 2005; VARGAS DE FARIA et al, 2007; NOVAES, 2005; FARIA E VARGAS DE FARIA, 2006 dentre outros).

Neste estudo em específico, serão relacionados os conceitos de organização solidária de produção e trabalho com características emancipatórias com a práxis de organizações que tenham como proposta a construção de relações de trabalho que subvertam a lógica de produção do capital.

Sendo assim, este trabalho encontra sua justificativa teórica no fato de que pretende aprofundar, no campo da Teoria das Organizações, a conceituação e o entendimento de elementos fundamentais envolvidos no estudo, tais como trabalho e emancipação; autogestão social e organização com características autogestionárias; Economia Solidária e Organizações Solidárias de Produção - OSP.

Já a sua justificativa prática ocorre na medida em que este estudo pretende proporcionar aos trabalhadores de OSP's subsídios para o entendimento das suas potencialidades, fragilidades e paradoxos no intuito de fornecer subsídios para a construção de uma práxis mais coerente com a proposta autogestionária e solidária.

O trabalho apresenta-se relevante também para os trabalhadores que atuam em organizações de apoio a OSP's, posto que tem o propósito de possibilitar a compreensão de que uma condição primordial para a emancipação dos trabalhadores é a apropriação do conhecimento técnico e a independência com relação a esse conhecimento.

E, finalmente, este trabalho contribui para a práxis de qualquer trabalhador pelo fato de procurar fornecer pistas ou direcionamentos para a construção de relações de trabalho que realmente se pautem pela busca constante pela emancipação e, conseqüentemente, pela desalienação do trabalho ao capital.

1.3 BASE TEÓRICA DE REFERÊNCIA

A base teórica de um estudo deve ser capaz de desempenhar simultaneamente duas funções. Em primeiro lugar, deve possibilitar uma adequada compreensão do real concreto a ser analisado. “A teoria é uma forma de explicar o concreto, originando-se nele e tendo como fim último o esforço de, partindo de seus elementos mais simples, compreendê-lo em sua totalidade” (FARIA, 1987, p.14). Em segundo lugar - e ao mesmo tempo -, deve ser plenamente capaz de se adequar às necessidades desse mesmo real. Dessa forma, sua construção não deve acontecer de forma pontual ao longo do desenvolvimento do estudo. Pelo contrário, deve apresentar caráter dinâmico, ou seja, ser a todo o tempo revista e readequada às características e elementos novos que, aos poucos, são elucidados a partir do contato mais aprofundado com o real.

Com tais pressupostos, a base teórica desta pesquisa será apresentada em seis capítulos, que representam os principais conceitos e elementos necessários ao desenvolvimento deste estudo. O primeiro, sob o título “Emancipação e trabalho: elementos conciliáveis?”, tem o objetivo de apresentar uma discussão sobre a atual situação das relações de trabalho, bem como levantar questionamentos acerca das possibilidades ou impossibilidades de resgatar relações com características emancipatórias por meio do trabalho.

O segundo e o terceiro capítulo tratarão, respectivamente, das características do processo de trabalho diante do modo de produção capitalista e sua forma de organização através da heterogestão. A relevância desses capítulos para o desenvolvimento da pesquisa reside no fato de que é neste momento do trabalho que se busca compreender e explicitar os elementos do modelo dominante que se deseja contrapor.

O quarto capítulo apresentará o conceito de autogestão desde seu nascimento, ou seja, na condição de uma proposta ampla de construção de um sistema social, até a utilização que atualmente se tem feito dele, isto é, como modelo de gestão em unidades produtivas. Serão apresentadas também algumas ressalvas acerca dessa aplicação, bem como o conceito que se considera apropriado para a utilização neste estudo.

O quinto capítulo fará uma exposição dos principais conceitos relacionados à Economia Solidária subsidiado pela exposição de sua inspiração teórica no socialismo utópico e também pela contribuição dos principais autores brasileiros sobre o tema. Ao final do capítulo, serão apresentadas algumas considerações críticas que servirão de subsídio para a apresentação do último capítulo que versará acerca das Organizações Solidárias de Produção que constituem objeto deste estudo.

2 EMANCIPAÇÃO E TRABALHO: ELEMENTOS CONCILIÁVEIS?

Desde o final da década de 60, tem-se acompanhado uma transformação substancial nas relações de trabalho e nas formas de produção e reprodução do capital. O modelo de organização das atividades produtivas foi alterado para além da busca incessante por mercados globais; ele próprio passou a ser global. O período que sucedeu os “anos dourados” do capitalismo – momento da construção do Welfare State nos países da Europa ocidental e do crescimento das formas de produção que, de maneira heterogênea, orientavam-se pelo regime fordista (HOBSBAWN, 1996) – foi marcado por profundas transformações nas instituições reguladoras do mercado de trabalho que se consolidaram no pós Segunda Guerra Mundial.

No interior das indústrias, observou-se que a implementação de novas tecnologias, bem como as reengenharias, a terceirização e os novos modelos gerenciais acabaram conduzindo a uma outra organização do universo das relações sociais que os compunham (FARIA, 1992). Nas indústrias com produtos de maior valor agregado, intensificou-se a substituição de trabalhadores por meio da utilização de instrumentos com elevada concentração de capital resultando em crescentes índices de desemprego no decorrer dos anos 80 e 90 até mesmo nos países mais desenvolvidos do mundo. Quanto ao trabalho que restou, seguiu cada vez mais parcelado, fragmentado, repetitivo (ANTUNES, 2005).

No caso brasileiro, a situação foi ainda mais grave. A abertura comercial da década de 90, convivendo com taxas negativas do PIB, elevou o desemprego drasticamente. Como analisa Dupas (2001), a necessidade imperiosa de competir obrigou a produção local a uma profunda e contínua reestruturação produtiva, com automação radical, terceirizações, redução de níveis hierárquicos, estruturas administrativas relacionadas a técnicas de lean production, tudo se orientando para aumentar a flexibilidade de acordo com o novo paradigma.

Até 1990, o emprego na indústria, em serviços e na construção civil cresceu em torno de 20% com destaque para a construção civil (28%). A partir de 1990, os empregos industriais desabaram (-38%), a construção civil perdeu 7% e apenas no setor de serviços notou-se sensível aumento (DUPAS, 2001). Tornou-se evidente a

explosão do trabalho informal ou flexível nas metrópoles brasileiras. O número de empregos gerados com carteira assinada passou de um crescimento de 23% (1986-1990) para um declínio de 27% (1991-2000), atingindo a média dos atuais 9,9%. Enquanto isso, o número de trabalhadores sem carteira passou de um sensível crescimento de 5% (1986-1990) para um salto de 40% (1991-2000).

Visto como paradigma das relações de trabalho, o emprego por tempo integral, de longa duração, protegido pela legislação trabalhista e pelos contratos de trabalho acordados pelos sindicatos, passou por uma implacável demolição na década de 90. Os vínculos vulneráveis aumentaram sua participação no mercado de trabalho. Cresceu o número de empregados sem carteira assinada, o trabalho de autônomos operando em condições precárias, o emprego doméstico e a ocupação de crianças e idosos.

O aumento do “exército industrial de reserva”, para usar expressão de Marx, acabou funcionando, evidentemente, como força disciplinadora da classe trabalhadora; as subcontratações permitiram a diminuição nos custos de contratação da mão-de-obra; as terceirizações foram feitas com contratos de médio e curto prazo e sem vínculo empregatício, transferindo para os executantes todas as responsabilidades de reprodução da força de trabalho; pressão dos empregadores sobre o Estado brasileiro para que ele deixe de intermediar a relação capital-trabalho (PARRA, 2002).

Sendo o trabalho elemento central para a constituição do sujeito, isto é, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, (MARX, 2002), à medida que a essência do trabalho se torna fragilizada, igualmente fragilizada se torna a essência humana. Inspirado em Marx, Lukács (1976) desenvolve a tese de que por meio do trabalho se tem lugar para uma dupla transformação. Por um lado, o próprio homem que trabalha é transformado pelo seu trabalho; ele atua sobre a natureza; “desenvolve as potências nela ocultas” e subordina as forças da natureza “ao seu próprio poder”. Por outro lado, os objetos e as forças da natureza são transformados em meios, em objetos de trabalho, em matérias-primas, etc. O homem que trabalha “utiliza as propriedades mecânicas, físicas e químicas das coisas, a fim de fazê-las atuar como meios para poder exercer seu poder sobre outras coisas de acordo com a sua finalidade”.

O desenvolvimento do trabalho criador aparece, assim, aos olhos de Marx (2002, 2006), como uma condição necessária para que o homem seja cada vez mais livre e mais consciente de si próprio. Contudo, Marx (2002, 2006) verifica que em sua contemporaneidade o trabalho assumiu características diferentes das anteriormente pensadas. À medida que o trabalho assume predominantemente a forma de valor de troca em detrimento ao valor de uso e que o homem está separado dos meios de produção e, conseqüentemente dos frutos de seu trabalho, entra em cena o conceito de alienação.

Para Marx (2006) o conceito de alienação se pauta sobre quatro aspectos principais: i) o homem está alienado da natureza; ii) o homem está alienado de si mesmo; iii) o homem está alienado de seu “ser genérico”; iv) o homem está alienado do homem. O primeiro aspecto se refere às características do “trabalho alienado”, expressa a relação do trabalhador com o produto do seu trabalho. Trata-se do que Marx denominou de alienação da coisa. O segundo aspecto, por sua vez, é fruto da relação do trabalho com o ato de produção dentro do processo de trabalho, ou seja, a relação do trabalhador com sua própria atividade como uma atividade alheia, que não lhe oferece satisfação a não ser pela possibilidade de vendê-la a alguém (auto-alienação). Já o terceiro aspecto, está relacionado com a concepção de que o objeto do trabalho é a objetivação da espécie humana, pois ele aliena o próprio corpo do homem em relação a si mesmo, como faz com a natureza exterior e sua existência espiritual, seu ser humano. O terceiro aspecto é inerente aos dois primeiros, assim como o é o quarto aspecto, ou seja, enquanto no terceiro aspecto Marx levou em consideração a “alienação da coisa” e a “auto-alienação” com relação à condição humana, no quarto aspecto ele as está considerando tendo em vista a relação do homem com outros homens (MÉSZÁROS, 1981). Sobre isto, Marx afirmou que “uma conseqüência imediata do fato de que o homem está alienado do produto de seu trabalho, da atividade de toda a sua vida, de sua espécie, é a alienação do homem em relação ao homem” (MARX, 2006).

Assim, o conceito de alienação de Marx compreende as manifestações do estranhamento do homem em relação à natureza e a si mesmo, de um lado, e as expressões desse processo na relação entre homem-humanidade e homem e homem, de outro (MÉSZÁROS, 1981).

Dessa forma, poder-se-ia dizer que, durante a vigência do sistema do capital, não há subsídios empíricos para se efetivar a possibilidade da emancipação humana, na medida em que sua práxis cotidiana revela conflito permanente entre capital e trabalho resultando em inevitável alienação. Ao invés de ser uma atividade consciente e livre, a atividade de trabalho, diante da organização tipicamente capitalista, é convertida em meio de subsistência, ou seja, como o único meio de satisfação de uma das necessidades do trabalhador, isto é, a necessidade de manter a sua existência física. “Os meios para abolir a alienação, neste sentido, não existem senão no próprio processo que os criou” (FARIA, 1987, p.57).

A alienação deve ser, portanto, compreendida em termos do movimento interno e contraditório da própria produção capitalista, incorporada na transformação da força de trabalho em mercadoria. A alienação é condição histórica específica do trabalho subsumido ao capital e é neste sentido que se deve compreendê-la e à sua negação através da prática das classes em presença. (FARIA, 1987, p.58).

Negar a alienação diante do sistema do capital significa, conseqüentemente, buscar construir, por meio da prática cotidiana, relações de trabalho que busquem resgatar os princípios da emancipação e integrar, novamente, o ser humano à sua atividade de trabalho enquanto essência de sua existência social. Tendo em vista que as relações de trabalho no sistema do capital se estabelecem de maneira predominantemente heterônoma, todas as alternativas que historicamente já existem, ou que podem vir a se constituir, serão permanentemente desafiadas e, ao mesmo tempo, cerceadas pelas estruturas já existentes. Entretanto, esse enfrentamento se faz necessário na medida em que não haverá emancipação sem a subversão das atuais relações de trabalho. A subversão da exploração capitalista do trabalho e sua reversão para uma sociedade do trabalho – em que todos tenham assegurado o direito ao trabalho, vivam do seu trabalho, sem explorar o trabalho alheio – continuam a ser pilares de uma sociedade emancipada (SADER, s/d).

Uma vez que este estudo se propõe a tratar de organizações que tenham como proposta a constituição de outras relações de trabalho, isto é, relações pautadas pelo resgate do caráter emancipatório do trabalho, faz-se necessária a adequada compreensão acerca das características do processo de trabalho no modo de produção capitalista, bem como sua forma de organização. Nas seções seguintes, serão apresentados esses elementos, pois, uma vez que se busca

estabelecer contrapontos, enfrentamentos, deve-se ter a máxima clareza daquilo que se quer “combater”. Dessa forma, o conhecimento se materializa e adquire poder para atuar enquanto instrumento para construção de alternativas.

3 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

A reflexão acerca das possibilidades de construção de formas alternativas de relações de trabalho, que se pautem, mesmo que de forma limitada, pela condução da emancipação do trabalhador, não pode se dar de forma desvinculada da análise do meio em que está inserida. Dessa forma, compreender as características da organização do trabalho, no modo de produção sob o qual se desenvolve, é condição estritamente necessária para o início desta discussão.

O conceito de modo de produção diz respeito à totalidade histórica dada pelo conjunto de relações que vinculam os indivíduos e grupos ao processo de produção, no sentido amplo de suas condições materiais de existência, compreendendo igualmente a circulação e troca dos bens materiais (GODELIER, 1981). Em seu cerne, como elemento distintivo, comporta um mecanismo social específico de criação, controle e apropriação do excedente socialmente gerado pelo trabalho, o que lhe atribui uma lógica e traços próprios imanentes a sua reprodução e ao padrão dinâmico de sua evolução histórica (SHANIN, 1980).

Embora o modo de produção constitua “uma totalidade orgânica e um processo reiterado de produção, distribuição, circulação e consumo de bens materiais, todas elas fases distintas e, ao mesmo tempo, interpenetradas no fluir de um processo único”, é a sua relação com a produção a que pertencem a determinação fundamental e o ponto recorrente (GORENDER, 1978, p.23).

Assim, o ponto de partida para o entendimento do modo de produção dominante, isto é, o modo de produção capitalista, é a compreensão de que seu fundamento reside na reunião de um número de pessoas, ao mesmo tempo e no mesmo campo de trabalho, para produzir a mesma espécie de mercadorias sob comando de um mesmo capitalista (FARIA, 1986). Capitalismo, portanto, é a denominação para o modo de produção em que o capital, sob suas diferentes formas, é o principal meio de produção e tem primazia absoluta sobre qualquer outro elemento, seja o trabalho, os indivíduos ou outras relações sociais (BOTTMORE, 1988; MÉSZÁROS, 2002). Antes de tudo, portanto, é necessário

destacar que o capital não deve ser entendido simplesmente como uma “entidade material” – nem como “um mecanismo” racionalmente controlável, como querem fazer crer os apologistas do supostamente neutro “mecanismo de mercado” – mas é, em última análise, uma forma incontrolável de controle sociometabólico (MÉSZÁROS, 2002).

A razão principal por que este sistema forçosamente escapa a um significativo grau de controle humano é precisamente o fato de ter, ele próprio, surgido no curso da história como uma poderosa – na verdade, até o presente, de longe a mais poderosa – estrutura “totalizadora” de controle à qual tudo o mais, inclusive seres humanos, deve se ajustar, e assim aprovar sua “viabilidade produtiva”, ou perecer, caso não consiga se adaptar. Não se pode imaginar um sistema de controle mais inexoravelmente absorvente – e, neste importante sentido, “totalitário” – do que o sistema do capital globalmente dominante, que sujeita cegamente aos mesmos imperativos a questão da saúde e a do comércio, a educação e a agricultura, a arte e a indústria manufatureira, que implacavelmente sobrepõe a tudo seus próprios critérios de viabilidade, desde as menores unidades de seu “microcosmo” até as mais gigantescas empresas transnacionais, desde as mais íntimas relações pessoais aos mais complexos processos de tomada de decisão dos vastos monopólios industriais, sempre a favor dos fortes e contra os fracos (MÉSZÁROS, 2002, p.96).

Assim, a organização capitalista do trabalho se refere à “forma como o capital estrutura o processo de trabalho, através da divisão técnica e social, do estabelecimento de uma hierarquia gerencial e de um sistema disciplinar específico” (FARIA, 2005, p.44). Como analisa Marx (2002, 2006), diferente de todos os modos de produção pré-existentes, a forma de organização do trabalho sob o capital possui como traço marcante a subordinação das necessidades humanas à reprodução do valor de troca, isto é, por meio da supremacia do valor de troca sobre o valor de uso, torna a produção de riquezas a finalidade da humanidade. Na medida em que o valor de uso constitui a capacidade que um produto tem de satisfazer as necessidades sociais e o valor de troca, a faculdade que a posse de determinado objeto oferece de comprar com ele outras mercadorias, a submissão do primeiro com relação ao segundo tem como resultado o fato de que a mercadoria se torna algo estranho ao homem, alheio a seu próprio criador. O trabalho torna-se então fetiche, é o fetiche da mercadoria:

O misterioso da forma mercadoria consiste simplesmente no fato de que ela reflete aos homens as características sociais do seu próprio trabalho

como características objetivas dos produtos do trabalho, como propriedades naturais sociais dessas coisas e, por isso, também refletem a relação social existente fora deles, entre objetos (MARX, 2002, p. 198).

O fetiche da mercadoria denota uma específica relação social entre os próprios homens à medida que assume a forma “fantasmagórica de uma relação entre coisas” (MARX, 2002, p.198). Desta maneira, o atributo fetichista do mundo das mercadorias provém do caráter social do trabalho. Ao se produzir mercadorias, produz-se também mais-valia. Essa surge em função da característica peculiar da força de trabalho, uma vez que ela produz um valor excedente ao valor que o trabalhador recebe ao vender sua força de trabalho. O sobretrabalho não pago – a mais-valia – é a parte do valor da mercadoria apropriada pelo capital. Ele é igual à diferença entre o valor da mercadoria e o valor da força de trabalho efetivamente pago pelo capital.

Sendo assim, o objetivo final e motivo maior que determina a organização do trabalho no modo de produção capitalista é a maior produção possível de mais-valia, isto é, a máxima exploração possível da força de trabalho. Ao vender sua força de trabalho ao capitalista, o trabalhador adianta o valor-de-uso de sua mercadoria, a qual é peculiar, inclusive porque é consumida pelo comprador antes desse efetuar a sua troca por meio de pagamento. Assim, o processo de consumo da força de trabalho é, ao mesmo tempo, o processo de produção de mercadoria e de valor excedente (mais-valia). “O consumo da força de trabalho, como o de qualquer outra mercadoria, realiza-se fora do mercado, fora da esfera da circulação” (MARX, 2002, p.206).

Nessa esfera, a da circulação ou da troca de mercadorias, é que a aparência do modo de produção capitalista parece ser absolutamente civilizada. Proprietários livres que dispõem de direitos iguais voluntariamente, por meio de contratos, estabelecem mutuamente relações de troca enganosamente equivalentes. O advento do contrato, portanto, tem o papel de legitimar esta situação de suposta igualdade formal estabelecida por meio da aparente igualdade entre as partes, que exercem sua autonomia ao pactuar livremente, não por necessidade, mas por vontade, destituindo a relação real entre trabalhadores

e capitalistas de sua conotação de submissão e exploração de partes concretamente diferentes (MARX, 2002).

Em modos de produção anteriores, o comerciante podia comprar todas as mercadorias possíveis, mas não o trabalho como mercadoria. No capitalismo, ocorre uma inversão da relação original sujeito-objeto para uma relação objeto-sujeito, isto é, o ser humano passa a ser mero “fator de produção”. Essa questão se evidencia em uma passagem dos Manuscritos Econômico-Filosóficos quando Marx argumenta que:

A procura de homens regula necessariamente a produção de homens como de qualquer outra mercadoria. Se a oferta é muito maior que a procura, então parte dos trabalhadores cai na miséria ou na fome. Assim, a existência do trabalhador torna-se reduzida às mesmas condições que a existência de qualquer mercadoria. O trabalhador transformou-se numa mercadoria e terá muita sorte se puder encontrar um comprador (MARX, 2006, p. 66)

Nesse sentido, Braverman (1987) ratifica que a diferença específica entre o modo de produção capitalista e os demais reside na existência de relações de compra e venda da força de trabalho. Segundo o autor, três condições básicas tornam-se generalizadas: i) os trabalhadores são separados dos meios de produção e só podem ter acesso a eles vendendo a sua força de trabalho; ii) os trabalhadores estão livres de restrições legais, tais como servidão ou escravidão, que os impeçam de dispor de sua força de trabalho; iii) o propósito do emprego do trabalhador se torna a expansão de uma unidade de capital pertencente ao empregador, que está, assim, atuando como um capitalista.

Desse modo, em um primeiro momento, a forma de produção capitalista nascente, introduzida com o recrutamento e o subsequente despojamento dos mesmos trabalhadores das oficinas artesanais domésticas, empregou o modo material de produção então existente, com isso, havendo iniciado a subordinação do trabalho.

Além disso, o produto é propriedade do capitalista, não do produtor imediato, o trabalhador. O capitalista paga ao produtor pela sua força de trabalho, pelo seu valor de troca, e sua utilização ocorre como a de qualquer mercadoria (MARX, 2002). Assim, o tempo do trabalhador lhe pertence e, como a força de

trabalho é inerente ao trabalhador, durante uma parte do tempo o trabalhador pertence ao capitalista.

Como afirma Marx (1978), essa apropriação do trabalho pelo capital, nas condições técnicas herdadas de formas sociais anteriores, configurou uma situação de subsunção formal não restando ao capital, para incremento da captação do trabalho excedente, senão recorrer ao alongamento da jornada de trabalho ou a intensificar o seu ritmo físico, extraindo, assim, a mais-valia absoluta. A base técnica inicialmente subsumida pela nova forma capitalista não foi um produto do seu próprio desenvolvimento, mas uma base temporária para o mesmo. A subsunção formal tem como elementos essenciais:

i) a relação, puramente monetária, entre o que se apropria do trabalho excedente e o que o fornece (trabalho assalariado); ii) inerente à primeira relação, que as condições objetivas de trabalho (meios de produção) e condições subjetivas de trabalho (meios de subsistência) se defrontam com o trabalhador como capital e são monopolizadas pelo comprador de sua força de trabalho (FARIA, 2004, p.47).

Além da subsunção formal, o modo especificamente capitalista de produção criou também a subsunção real do trabalho ao capital que entra em cena quando a mais-valia relativa passa a ser produzida. A partir da mais-valia relativa, há uma revolução total que prossegue e se repete continuamente no próprio modo de produção, na produtividade do trabalho e na relação entre o capitalista e o operário (FARIA, 2004). “Na subsunção real desenvolvem-se as forças produtivas sociais do trabalho e, por força do trabalho em grande escala, chega-se à aplicação da ciência e da maquinaria à produção imediata” (MARX, 1978, p.66).

A essas duas formas de subsunção, Faria (2004) acrescenta, ainda, um outro tipo, fruto do desenvolvimento das tecnologias de gestão do capitalismo contemporâneo. Trata-se da subsunção real de natureza subjetiva que acontece quando,

a partir das condições da subsunção real, ocorre uma relação político-ideológica e psicossocial entre o capital e o trabalho, de forma que aquele se apropria, através de mecanismos sutis, da consciência deste pelo seqüestro de sua subjetividade. A ciência do comportamento, em sua forma de tecnologia de gestão, é intensamente aplicada sobre a capacidade de trabalho. É relativa ao modo contemporâneo

especificamente capitalista de produção (FARIA, 2004, p.49)

Dessa forma, há que se ressaltar, portanto que existe uma diferença substancial entre a apropriação do trabalho excedente nos outros modos de produção e no modo de produção capitalista. Nas diversas formas de exploração do trabalhador, estivessem essas configuradas em escravidão ou servidão, o objetivo da geração de trabalho excedente, era o suprimento da satisfação direta das necessidades do proprietário dos meios de produção, por meio da obtenção de certa quantidade de produtos que lhe fossem úteis. No capitalismo, o objetivo é mais cruel, pois ele se pauta pela produção de mais-valia, não havendo, dessa forma, qualquer limite ao interesse do proprietário dos meios de produção, pois o seu intuito é a acumulação (MARX, 1985, 2002).

Assim, a unidade até então existente entre necessidade e produção no sistema do capital deixa de existir na medida em que sua finalidade deixa de ser orientada pelo valor de uso. Na organização do trabalho capitalista essa unidade sofre dupla ruptura: i) os trabalhadores são separados de seus meios de produção; ii) a maior parte das mercadorias produzidas não pode constituir valor de uso pelos proprietários, portanto são destinadas à troca. Criou-se um paradoxo em que o próprio trabalho mercantilizado auxiliou a suspensão da contradição entre produção e troca, isto é, a produção passou a existir em função da possibilidade de troca (MÉSZÁROS, 2002).

Contudo, não foi apenas a alienação dos meios de produção e do material do trabalho vivo (mercantilização do trabalho) que permitiram ao capitalista conseguir criar mecanismos que possibilitassem a extração de excedentes (mais-valia) cada vez maiores sobre o trabalhador. Essa alienação foi completada por outra: a separação radical e permanente de todas as funções de controle, tanto do processo de trabalho quanto da distribuição do produto do trabalho (MARX, 2002; FARIA, 1987; BRAVERMAN, 1987).

Essa divisão foi criada pelo capital com o objetivo de aumentar o controle sobre o processo de trabalho que se institui na base para o “incremento” da produtividade. A divisão técnica pressupõe o parcelamento do trabalho/processo de produção em tarefas cada vez mais simples, de forma que o trabalhador

necessário à execução dessas tarefas possa ser encontrado nos estratos mais desqualificados da classe trabalhadora e onde, portanto, os salários possam ser mais baixos, resultando em maiores lucros para o capital. “A divisão técnica do trabalho implica o parcelamento dos processos inerentes à fabricação de produtos em diversas operações, executados por diversos indivíduos” (FARIA, 1987, p.30).

A divisão técnica do trabalho se constitui de dois tipos de processos: o parcelamento das operações e o parcelamento do trabalho. No parcelamento das operações, essas são divididas em função do volume de mercadorias a serem produzidas, com o objetivo de facilitar a execução de diferentes operações, as quais são executadas seqüencialmente, cada uma em separado da outra. Já o parcelamento do trabalho é aplicado quando o processo de produção atinge escala maior, em que não apenas as operações são divididas, mas também o trabalho é parcelado. Cada operação é desenvolvida por um trabalhador diferente e, além disso, os próprios produtores são cindidos, no sentido de que ocorre a separação entre quem realiza o trabalho manual e quem realiza o trabalho intelectual, ou seja, há a divisão entre execução e concepção do trabalho. Em um local, são executados os processos físicos de produção, enquanto que em outro estão concentrados elaboração, planejamento e concepção (BRAVERMAN, 1987; FARIA, 1987).

O trabalho parcelado, fragmentado, dividido, proposto como forma de aumentar a produtividade, provoca no trabalhador a perda do controle do processo de produção, além de transformar seu trabalho em uma seqüência repetitiva de movimentos (BRAVERMAN, 1987). O resultado direto é a incessante perda de autonomia do trabalhador e o estranhamento deste com o produto de sua própria atividade.

Como sugere Mészáros, esta imposição da divisão social hierárquica do trabalho como força cimentadora mais problemática da sociedade é uma necessidade inevitável. Ela vem da condição insuportável, sob o domínio do capital, de que a sociedade deva se estruturar de maneira antagônica e específica, já que as funções de produção e de controle do processo de trabalho devem estar radicalmente separadas uma da outra e atribuídas a diferentes

classes de indivíduos. Colocado de forma simples, “o sistema do capital – cuja *raison d’être* é a extração máxima do trabalho excedente dos produtores de qualquer forma compatível com seus limites estruturais” – possivelmente seria incapaz de preencher suas funções sociometabólicas de qualquer outra maneira. Por outro lado, nem mesmo a sociedade feudal instituiu esse tipo de separação radical entre o controle e a produção material. Apesar da completa sujeição política do servo¹ que o privava da liberdade pessoal de escolher a terra em que trabalhava, no mínimo, ele continuava dono de seus instrumentos de trabalho e mantinha um controle não formal, mas substantivo, sobre boa parte do processo de produção em si (MÉSZÁROS, 2002, p.99).

Já no sistema do capital, o que se verifica é a existência de uma estreita ligação entre a alienação do trabalhador e ampliação da taxa de mais-valia e, por conseguinte, a manutenção e o desenvolvimento do modo de produção capitalista. Estes dois elementos, alienação e capitalismo, estão, portanto, estritamente relacionados, pois, no processo de alienação, o capital degrada o trabalho, sujeito real da reprodução social, à condição de objetividade reificada – mero “fator material de produção” – e com isso derruba, não somente na teoria, mas na prática social palpável, o verdadeiro relacionamento entre sujeito e objeto (MÉSZÁROS, 2002, p.126). Por isso, a alienação, sob o capitalismo, não é apenas fruto da especialização do trabalho, mas, antes, da organização do trabalho dentro do modo de produção capitalista.

Assim, se por um lado a divisão do trabalho aumenta o poder produtivo do trabalho e a riqueza do capitalista, por outro, ela empobrece o trabalhador e o transforma em máquina². Se o produto do trabalho não pertence ao trabalhador, se a ele se contrapõe como poder estranho, isso só é possível porque o produto do trabalho pertence a outro homem distinto do trabalhador. Dessa forma, o objeto produzido pelo trabalho opõe-se a seu produtor como um poder independente dele. O produto do trabalho é o trabalho que se fixou num objeto, é a objetivação

¹ Não se deseja afirmar aqui que a servidão era melhor que o assalariamento, mas apenas que nem na servidão, modo de produção amplamente repudiado, os meios de produção eram separados do produtor como o são no assalariamento.

² Até que ponto o trabalhador trabalha com máquinas ou como máquinas?... (MARX, 2006, p.75)

do trabalho. Assim, o trabalhador põe a sua vida no objeto, porém agora ela já não lhe pertence, mas ao objeto. (MARX, 2006).

Desta forma, o trabalho se torna exterior ao trabalhador, portanto ele não se afirma no trabalho, mas nega-se a si mesmo, não se sente bem, mas infeliz, não desenvolve livremente energias físicas e mentais, mas esgota-se fisicamente e arruína o espírito. Por conseguinte o trabalhador só se sente em si fora do trabalho, enquanto no trabalho se sente fora de si. Assim, o trabalho não é voluntário, mas imposto, é trabalho forçado. Não constitui a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer outras necessidades (MARX, 2006, p.114)

É a partir desse sistema autofágico, em que trabalho e capital aparecem como elementos praticamente inconciliáveis, que o modo capitalista de produção tem conseguido se estabelecer e se manter. As condições heterônomas de trabalho e, portanto, alienadas ou estranhas ao sujeito perduram como condição de manutenção da ordem estabelecida.

Expostas as principais características da organização do trabalho no modo de produção do capital, serão explorados, na seção subsequente, os reflexos de tais características na conformação das características do processo de produção capitalista.

4 AS CARACTERÍSTICAS DO PROCESSO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: A HETEROGESTÃO

Antes de tudo, o trabalho deve ser entendido como um processo em que participam o homem e a natureza. Atuando sobre ela, o homem a modifica e também a si mesmo. O processo de trabalho, quando ocorre como processo de consumo da força de trabalho pelo capitalista, apresenta dois fenômenos característicos: i) o trabalhador trabalha sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho; ii) o capitalista controla todo o processo de trabalho de modo que o trabalhador utilize de forma apropriada os meios de produção e só gaste deles o que for realmente imprescindível (MARX, 2002).

Para que esse controle pudesse se efetivar, o capitalista precisou elaborar e aperfeiçoar um modelo próprio de organização do trabalho por meio do qual pudesse utilizar-se de estratégias de gestão que fossem suficientemente capazes de realizar esse controle, separando definitivamente a função da concepção, planejamento e controle da função de execução das atividades do trabalho. Trata-se da organização do trabalho por meio da heterogestão.

Assim, a heterogestão está vinculada a uma relação unilateral de dominação, expressa por meio de uma distribuição não igualitária de poder entre o capitalista e o trabalhador. Nessa forma de gestão, as relações de mando e subordinação se fundamentam na coerção e na autoridade legal - quem comanda deve planejar e decidir, e a quem é comandado cabe apenas pôr em prática aquilo que foi pré-definido (FARIA, 1987). Em linhas gerais, trata-se da gestão hierarquizada entre diferentes ou desiguais e constitui o modelo de gestão hegemônico das organizações capitalistas.

“Sob o discurso da necessidade de homogeneização do trabalho, a classe dominante julga-se capaz de gerir, determinar, guiar mesmo os interesses das classes dominadas, pois acredita que estas nada fazem por livre iniciativa, mas somente atuam sob um comando inteligente, exercido axiomáticamente, em nome de interesses coletivos” (FARIA, 1985, p.51).

Assim, a heterogestão busca se justificar a partir da suposta necessidade da existência de certa dualidade entre o que gere e o que é gerido, o que comanda e o que é comandado, o que concebe e o que executa. Dessa forma, o processo de produção capitalista através da heterogestão se pauta sobre uma estrutura piramidal baseada na heteronomia, de forma que se estabelece uma distinção não apenas intelectual como também funcional entre chefe e subordinado (FARIA, 1985).

Para Faria (1985), a partir dessa cisão, perde-se a perspectiva da natureza humana uma vez que entram em conflito submissão e criatividade. O objetivo é evidente: amenizar “a iniciativa, proliferando as ações ritualísticas e mecânicas e propiciando o crescimento dos meios de controle repressivos” (FARIA, 1985, p.52), gerando posturas formatadas, comportamentos padronizados, anseios reprimidos. O autor acrescenta ainda que é a partir desse momento que a aparente dualidade entre classes se desfaz por completo, tomando seu lugar a unidimensionalidade impotente em acolher o indivíduo em sua complexidade, fazendo com que este se isole e se aliene. “Se na perspectiva dualística os agentes estavam colocados um do lado do outro, separados intelectualmente e por função, no monismo os agentes estão efetivamente separados pela repressão” (FARIA, 1985, p.52).

Unidimensionalizado, o produtor é terrivelmente empobrecido, não apenas porque perde aspectos que são seus e que já não pode realizar no trabalho, mas porque é submetido a uma força que veio de si próprio e que o isolou na sua função empobrecida. Essa heterogestão [...] que unidimensionaliza é, entretanto, funcional. Ela serve ao sistema capitalista como garantia de sua própria reprodução ampliada (MOTTA, 1980, p.22)

Sob a heterogestão, o autoritarismo organizacional se apresenta como o ápice do controle. A força de trabalho, além de relegada ao nível de mercadoria, não é capaz de condicionar as decisões, conseqüentemente, as finalidades da produção sequer são questionadas. Dessa forma, o capitalismo acaba materializando um sistema baseado em uma “relação de produção de tal ordem que permite, aos dirigentes, a extração da mais-valia (superproduto social) de

acordo com os interesses objetivos específicos da classe dominante e visando perpetuar a sua dominação” (MOTTA, 1980, p.13). Assim,

a separação entre o operário e os meios de produção, a pressão para vender sua força de trabalho no mercado e a existência do capitalista como proprietário dos meios de produção fundam a relação autoritária entre capital e trabalho e a subordinação deste àquele (MOTTA, 1980, p.13)

Buscando legitimar esta relação de subordinação e dominação, o capitalista encontra no “mito da competência” as condições favoráveis ao seu desenvolvimento, isto é, como não cabe ao trabalhador entender a lógica da direção, cabe apenas a uma elite dirigente impor seu conhecimento sobre todos os demais, de forma que a competência acaba sendo “tanto uma função de informação como de condicionamento, pois, sob a heterogestão, há a imposição de limites ao acesso das informações, bem como uma orientação e seleção prévias de sua difusão que evite comprometimentos” (FARIA, 1985, p.53). A hierarquia da heterogestão passa a ter a função de rede de informações, que filtra, seleciona e divulga, na medida de seus interesses (MOTTA, 1980, p.23).

Toda fase do processo do trabalho é divorciada, tão longe quanto possível, do conhecimento e preparo especial, e reduzida a simples trabalho. Nesse ínterim, as relativamente poucas pessoas para quem se reservam instrução e conhecimento são isentas tanto quanto possível da obrigação de simples trabalho. Deste modo, é dada uma estrutura a todo o processo de trabalho que em seus extremos polariza aqueles cujo tempo é infinitamente valioso e aqueles cujo tempo quase nada vale. Esta poderia até ser chamada lei geral da divisão do trabalho capitalista. Não é a única força atuando sobre a organização do trabalho, mas é certamente a mais poderosa e geral. Seus resultados, mais ou menos adiantados em cada indústria e ocupação, dão irrecusável testemunho de sua validade (BRAVERMAN, 1987, p.80).

Dessa forma, o conhecimento é tratado como uma capacidade inerente a uma minoria, prescrevendo e ao mesmo tempo justificando a hierarquização das atividades do trabalho através da divisão técnica e social: “a competência perde seu caráter orientador para cair na imposição” (FARIA, 1985, p.54). Têm-se, dessa maneira, todas as condições necessárias para a efetivação da centralização e, conseqüentemente, da dominação:

Da ingenuidade da diplomacia na manipulação do fenômeno burocrático,

à genialidade da chefia nas decisões no centralismo democrático, não se escapa, quer de um, quer de outro lado, da heteronomia, dispendo de cima para baixo. Porém, como a burocracia mostra-se impotente para resolver sem crises seus próprios problemas, nada impede que a heterogestão se manifeste pela repressão ou pelo recalçamento, tendendo, assim, a manter e reforçar a ordem estabelecida (FARIA, 1985, p.54).

A conseqüência direta do que foi apresentado não poderia ser outra senão o processo de desqualificação contínua do trabalho através de sua decomposição em ações cada vez mais simples, mecânicas e repetitivas. Cada trabalhador executa uma função específica, sendo que lhe é dispensado o “trabalho” de ter que pensar, de usar sua criatividade. Para isso, existe uma elite administrativa “a quem cabe a benevolência de simplificar o trabalho, gerando um processo de alienação e coisificação” (FARIA, 1985, p.54) do trabalhador, a quem as tarefas são sumariamente impostas, fazendo com que seu trabalho não seja propriamente seu, mas que sua sujeição esteja intimamente relacionada as suas necessidades de sobrevivência. Dessa forma, como afirma Motta (1980), a lógica da organização moderna implica em concentração de saber na administração e em concentração de ignorância na produção:

Da mesma forma que a heterogestão sempre naturalizou a função diretiva do capital sobre o trabalho, ela agora naturaliza a função diretiva do saber sobre o não saber, bem como coloca em princípios acessíveis os benefícios do saber pelo aprendizado, pela submissão, pela aceitação do universo simbólico da organização, com seus mitos geralmente ligados à mobilidade social (MOTTA, 1980, p.18).

Deixando de ser algo agradável, algo pensado pelo trabalhador, o trabalho passa a ser permanentemente relacionado àquilo que é ruim, um mal necessário à sobrevivência de cada um. Dessa forma, torna-se o trabalho algo tão desinteressante que o resultado óbvio é o aumento do absenteísmo, da instabilidade, da rotatividade dos trabalhadores, pois, “sendo o trabalho a única forma de sobrevivência, a todo o momento, pode ser substituído por outro, igualmente insípido na medida em que permite alcançar o mesmo objetivo” (GUILLERM e BOURDET, 1976, p.165).

Com intuito de amenizar esse quadro de insatisfação, desmotivação e desinteresse pelo trabalho, as organizações buscam conciliar o trabalho submisso

a doses homeopáticas de criatividade regulada: “é a gestão participativa que convoca os indivíduos a escolher o escolhido, recobrando técnicas elaboradas pelos dirigentes para seu próprio benefício” (FARIA, 1985, p.55). É neste âmbito que reside o papel de manipulação da função ideológica no interior da organização capitalista, uma vez que na ideologia, “o que é representado não é o sistema de relações reais que governam a existência dos indivíduos, mas a relação imaginária destes indivíduos com as relações reais em que vivem” (FARIA, 1987, p.53). Dessa forma, “a produção ideológica permite mascarar, deslocar ou desviar o conflito de suas potencialidades, exagerando-o, amenizando-o, ou mesmo articulando um conflito imaginário sobre as potencialidades efetivas. A ideologia surge, desta forma, como instrumento permanente de poder” (FARIA, 1987, p. 53)².

Por trás desta maquiagem, está o trabalhador condenado sumariamente ao “idiotismo profissional e a executor passivo da produção, tendo no trabalho apenas a materialização da relação de compra e venda da força de trabalho” (FARIA, 1985, p.56). À medida que a organização consegue cooptar o trabalhador em seus discursos, este passa a identificar-se com a empresa, crendo que o progresso dela é também seu próprio progresso. Isto acontece porque à medida que seu desejo não pode ser expresso, ele acaba transferido. “Produzindo, o indivíduo é servo do resultado de seus esforços, pois cria o produto final da empresa que, não lhe pertencendo, acaba por dominá-lo. É a alienação total do sujeito dividido, a dependência do trabalho ao capital ou, como quer Marx, é o homem que foi dividido e o capital que foi concentrado” (FARIA, 1985, p.56):

O trabalhador é tanto mais pobre quanto mais riqueza produz quanto mais cresce sua produção em potência e em volume. O trabalhador converte-se numa mercadoria tanto mais barata quanto mais mercadoria produz. A desvalorização do mundo humano cresce na razão direta da valorização do mundo das coisas. O trabalho não apenas produz mercadorias, produz também a si mesmo e ao operário como mercadoria, e justamente na proporção em que produz mercadorias em geral (MARX, 2002)

² Para uma análise mais aprofundada sobre o papel da ideologia nas organizações capitalistas, consultar FARIA (1987, 2004).

Dessa forma, quanto mais o capitalismo se expande e a complexidade orgânica e operacional das suas unidades produtivas se amplia, tanto mais é necessário ao capitalista aumentar o escopo do controle, reforçar regras de condutas disciplinares (impondo códigos) e ampliar os níveis hierárquicos. Nesse contexto, o papel da direção autoritária é fundamental, pois através dela é possível ao capitalista perpetuar a exploração do trabalhador, de modo a obter a maior quantidade possível de mais-valia uma vez que, de forma particular, controla e reprime o comportamento de resistência do trabalhador. “As atividades do trabalho são, assim, reguladas mediante normas que direcionam o desenvolvimento do trabalho e o uso dos instrumentos” (FARIA, 1985, p.57).

A direção autoritária, na medida em que dispõe da capacidade de organizar o processo de trabalho, subordina o trabalhador ao domínio do capital e torna mais despótico o controle deste sobre o comportamento daquele que, em sua articulação com o mecanismo total, vê-se obrigado a trabalhar com a regularidade de uma máquina. A capacidade de organizar o processo de trabalho com a divisão do trabalho vai permitir que se estabeleça uma diferença de intensidade da alienação, na medida mesmo em que se instaura uma relação de dependência mais forte entre o trabalhador e a direção (FARIA, 1985, p.58).

A heterogestão é, desta forma, um modelo de gestão radical, uma vez que personifica amplamente o autoritarismo organizacional. Suas implicações e conseqüências têm fracassado na tentativa de conciliar o aumento da produtividade e a redução dos conflitos, já que as bases do poder, que é aí exercido, fundamentam-se na coerção e na autoridade legal.

Há um ponto, no entanto, em que sob esta forma de gestão, os níveis de insatisfação no trabalho tornam-se insuportáveis. A não ser pelas modificações tecnológicas dos meios de produção, “a produtividade estabiliza-se ou mesmo decresce; não há motivação que resulte em intensificação da jornada de trabalho: o lucro diminui e a insatisfação aumenta” (FARIA, 1985, p.59). A alienação no processo de trabalho torna-se elemento intrínseco à relação entre o trabalhador e seu processo de trabalho sob o capital.

Com o objetivo de estabelecer um contraponto a esta relação outros modelos de gestão têm sido historicamente criados e colocados em prática com maior ou menor sucesso. Dentre eles, pode-se citar a gestão cooperativa e a co-gestão, entretanto, é por meio da proposta autogestionária que este contraponto se dá de forma efetiva e incisiva na medida em que este modelo busca negar radicalmente os pressupostos da organização do processo de trabalho heterogerido.

Na seção seguinte, serão apresentados os principais elementos e percursos teóricos do projeto autogestionário, situando, ao final do texto, o conceito adotado para os fins deste estudo.

5 O CONTRAPONTO À HETEROGESTÃO: DO PROJETO DE AUTOGESTÃO SOCIAL À ORGANIZAÇÃO COM CARACTERÍSTICAS AUTOGESTIONÁRIAS

A autogestão se caracteriza, fundamentalmente, como uma forma de organização da sociedade em que o trabalho e a relação entre as pessoas devem resgatar o dimensionamento igualitário do ser humano enquanto sujeito que produz e decide. De fato, o axioma fundamental constitutivo da autogestão é o da igualdade entre as pessoas. Se todos concordassem que os homens são desiguais de fato e de direito, não haveria dificuldade em admitir que uns comandassem os outros. “A evolução da filosofia ocidental (marcadamente em Descartes, Rousseau e Kant) elevou o princípio da igualdade a ponto de colocar a autogestão como uma tarefa política necessária” (GUILLERM e BOURDET, 1976, p.46).

Em Descartes, as diferenças físicas, intelectuais e morais não passam de “acidentes” de uma essência comum. Tal essência é deduzida a partir da qualidade que todos os homens possuem de “querer sem medida” ou de sentir uma “vontade infinita”. Esse infinito, não certamente medido na ação, mas no pensamento, é característica de todos os homens; é a razão profunda da igualdade das pessoas, pois nenhum infinito pode ser maior que o outro. Com efeito, Rousseau (1973), em seu Contrato Social, levantou o problema capital do fundamento de uma organização social que instaure uma ordem sem, no entanto, criar uma fissura de classe entre uma minoria dirigente e a “massa” dos dirigidos. Esta resultante, segundo análise de Kant, da autonomia dos sujeitos, da liberdade constitutiva de ser do homem que, por essência, não pode jamais obedecer a ninguém (GUILLERM e BOURDET, 1976). Kant foi o primeiro pensador a elaborar um tipo de ordenação propriamente humana. Com ele, a natureza prescinde de Deus e, portanto, o homem se define pela capacidade de lidar com as representações e sua ação é moral. Por ser racional, é dotado de liberdade e, portanto, responsável por todos os seus atos (KANT, 1980).

Para Rosanvallon (1976), a autogestão surge nos dias atuais como produto real das aspirações de grandes filósofos que, entretanto, vai muito além ao despontar como uma teoria de reabilitação do político ao passo que se transfigura na superação de obstáculos como “sonhar com Rousseau e governar como Maquiavel”. Fundado na superação do liberalismo clássico e do socialismo estatal, o conceito herdou do marxismo a crítica à sociedade burguesa e ao liberalismo, o princípio de redução do poder do Estado e a soberania da sociedade civil. Nesta linhagem política, o autor define a autogestão como um exercício coletivo de decisão e uma possibilidade de intervir diretamente em cada um dos problemas surgidos, o que não implica a atividade de todos e cada um nos diferentes lugares da vida social: empresa, bairro, associações diversas em que participa, senão que supõe para cada indivíduo a definição de prioridades pessoais.

Motta (1980), em seu livro *Burocracia e Autogestão*, apresenta a proposta autogestionária como a única alternativa radical à heterogestão. O autor atribui a Proudhon a inspiração das experiências históricas de criação de um regime autogestionário. Para Motta, ao criticar a apropriação que ocorre em vários níveis e, portanto, a alienação capitalista, Proudhon critica a forma de organização da sociedade de sua época e aponta para a possibilidade que esta mesma sociedade possui de governar e organizar a si mesma. Apesar de nunca ter utilizado a expressão autogerida, empregou seu conteúdo, não restringindo o sentido de uma sociedade autônoma à simples administração de uma empresa pelo seu pessoal. Ele deu a sua concepção o significado de um conjunto social de grupos autônomos, associados tanto nas funções econômicas de produção quanto nas funções políticas.

De forma similar, Guillerme e Bourdet (1976) consideram que a autogestão constitui uma forma de organização direta da vida coletiva em todos os níveis, resultante da supressão do aparelho de direção separado da sociedade (Estado). Complementando a definição, acrescentam ainda que:

[...] a autogestão impõe uma transformação radical, não somente econômica, mas política, levando em conta que destrói a noção comum de política (como gestão reservada a uma casta de políticos) para criar um outro sentido da palavra política: a saber, a manipulação, sem intermediários e em todos os níveis, de todos os “seus negócios” por

todos os homens (GUILLERM & BOURDET, 1976, p.31).

Originária da língua francesa, a palavra autogestão é relativamente recente no vocabulário moderno, podendo ser datada da década de 1950 em consequência da introdução, na Iugoslávia, de um sistema de organização econômica e estatal assim denominado. É a tradução literal da palavra servo-croata *samoupravlje* ('samo' sendo o equivalente eslavo do prefixo grego 'auto', e 'upravlje' significando aproximadamente 'gestão'). Seu correto significado ainda é pouco conhecido embora tenha conquistado bastante espaço nas três últimas décadas (GUILLERM & BOURDET, 1976).

Faria (1985) se inspira nesses autores para propor que "a autogestão é um projeto que remete à organização direta da vida coletiva em todos os níveis, suprimindo um aparelho de direção: o Estado". Nesta perspectiva, não considera a autogestão apenas como uma forma de conciliar o conflito entre capital e trabalho, mas sim como uma mudança que pretende abolir as estruturas. Na dimensão econômica, a autogestão significa "o controle do processo de produção por todos os produtores" (FARIA, 1985, p.75-9), negando, assim, a diferenciação entre quem produz e quem decide, forma autoritária típica do modo de produção capitalista.

A autogestão pretende ser, destarte, uma organização social que não aliena, pois não submete; que repousa no princípio da igualdade absoluta de todos os membros, pois não dicotomiza; no princípio da liberdade total de cada indivíduo, pois não reprime e, sobretudo, uma organização que, sendo percebida por todos como necessária a cada um, não seja imposta de fora por quem quer que seja, tampouco outorgada pela benevolência dos sábios, dos reis, dos legisladores, dos governantes, enfim, dos que se acreditam portadores da capacidade de definir e realizar os interesses dos outros. A autogestão resulta, portanto, da autonomia das pessoas e não da usurpação. [...] Negar a alienação não consiste, no entanto, em aperfeiçoar as condições de trabalho, mas em criar novos tipos de atividades (livremente construídas) que revolucionem o próprio trabalho, as ferramentas e o produto (FARIA, 1985, p.79).

De fato, o surgimento da autogestão se deu simultaneamente ao modo de produção do capital – assim como os ideais cooperativistas e associativistas aos quais está intimamente relacionada - e constitui um produto direto da relação capital-trabalho, a qual trouxe como principal consequência o surgimento da classe proletariada. Tomando-se um dos conceitos centrais do marxismo, a palavra "proletariado" do latim, significa "aquele que nada tem além de seus

filhos”, ou seja, aquele que está desprovido não somente de qualquer propriedade, mas também de qualquer poder sobre sua vida (GUILLERM e BOURDET, 1976, p.39). Nesse contexto de nascimento de uma classe social insatisfeita com as condições que lhe foram impostas, aliado ao surgimento de movimentos de resistência como o anarquismo e o socialismo utópico, o movimento cooperativista ganhou força e a partir dele germinaram os ideais autogestionários.

A comuna de Paris constituiu um movimento fiel à autogestão na medida em que o proletariado ocupou as fábricas abandonadas e demoliu toda a forma de organização capitalista de trabalho para substituí-la por uma nova organização: as oficinas da comuna. Tais oficinas constituíram verdadeiros modelos de democracia proletariada. “Paralelamente a esse governo dos produtores, a Comuna foi, em grande medida, um autogoverno do povo, visto que ao mesmo tempo em que abolia o patronato e o salariado, ela abolia também o Estado e a sociedade civil” (GUILLERM e BOURDET, 1976, p.111-112).

Sob a inspiração dos ideais lançados pela Revolução Francesa com a Comuna de Paris, o período que vai de 1917 a 1939 marcou um ciclo de agressões diretas por parte do proletariado e do campesinato contra as formas de dominação do capitalismo clássico, buscando, por meio de revoluções populares, autogerir a sociedade em seu benefício. Desde o nascimento dos soviets na Rússia até o eclodir da Revolução Espanhola, muitas foram as formas pelas quais o proletariado tentou se opor ao sistema que lhe fora atribuído, lançando mão, para isso, de princípios autogestionários.

No início da década de 1950, emergiu o debate sobre autogestão na Iugoslávia dentro de um conjunto de medidas que surgiram para tentar contornar as consequências do bloqueio soviético decretado por Stálin. Devastada pelas guerras mundiais, peça de acordo político e de retaliação na Conferência de Ialta em 1945, em que Churchill, Stalin e Roosevelt estiveram à beira de dividi-la em dois, a Iugoslávia tomou um rumo na condução de seu destino até então inovador. Recusou tanto o modelo capitalista de sociedade quanto o modelo do centralismo burocrático do socialismo russo, adotando uma política, que teve no associativismo e na autogestão, o seu ponto central (FARIA, 1987).

Nesse modelo, as coletividades de trabalho possuíam autonomia para a organização da autogestão; entretanto, parte de suas funções eram transferidas

aos órgãos de gestão: o conselho operário. O conselho era eleito pelos trabalhadores a cada dois anos. Esse conselho, por sua vez, nomeava um Comitê de Gestão para administrar a empresa. O comitê de gestão era o órgão de execução do conselho operário e possuía uma relativa autonomia (FARIA, 1987).

O modelo considerava a empresa como a unidade mínima a ser autogerida, o que pressupõe composição interna homogênea em que reinaria comunhão de interesses entre os diversos grupos constitutivos. Convém destacar também, a confiança nas formas de representação, já que a autogestão consistiria em um processo eleitoral periódico, sem se centrar necessariamente na organização mais imediata das tarefas ou na autonomia do trabalhador em seu local de trabalho (GUTIERREZ, 1998, p.69).

Uma crítica feita ao modelo iugoslavo de autogestão consiste na forte tendência à autofagia desencadeada pela adoção de mecanismos eleitorais internos que se manifestou, principalmente, na aprovação de salários acima do que a empresa poderia pagar somente com a sua produção. Em suma, ocorreu uma ênfase muito grande na dimensão política da autogestão em detrimento aos seus aspectos organizacionais (GUTIERREZ, 1998).

Para Guillerm e Bourdet (1976, p.113), o que existiu nesse período na Iugoslávia não pode ser considerado, de fato, “autogestão”. Por se tratar de um regime híbrido, denominaram-no “co-gestão”. Isto se deve, principalmente, ao fato de que os iugoslavos reservaram a denominação “conselho” não ao coletivo, mas à Comissão Executiva da Empresa que compreendia de quinze a vinte membros em sua representação máxima. A Assembléia Geral foi batizada de “coletivo operário” e tinha um poder do tipo eleitoralista: a eleição com voto secreto do “conselho operário”. Os candidatos ao “conselho operário” eram na realidade apresentados pela Liga dos Comunistas ou por suas organizações de massa.

Já Faria (1987) prefere denominar o modelo iugoslavo de Cooperativa Operária de Produção, estabelecendo clara distinção entre este modelo e o modelo de co-gestão adotado na Alemanha a partir da década de 50. Nesse último modelo, os trabalhadores são representados por uma comissão que tem a função de intermediar os interesses entre assalariados e empregador. Diferente da “autogestão” iugoslava, esta forma de gestão visa, claramente, conferir ao conjunto dos produtores controle apenas parcial sobre os elementos objetivos da

gestão do trabalho, herdando da tradição social-democrata a idéia de colaboração entre empregados e empregadores.

Ainda na década de 70, outros movimentos relacionados à autogestão alcançaram relativa visibilidade. Tratava-se de um período em que as sociedades industriais vinham se defrontando com vários problemas, dentre eles o colapso do acordo do pós-guerra, o fim do keynesianismo, os limites ao crescimento econômico, além da desagregação do trabalho. Somando-se à experiência iugoslava, houve ainda diversos acontecimentos que marcaram os debates sobre autogestão, principalmente no que se refere à maneira do proletariado conduzir suas reivindicações nos anos que se seguiram. A forma como as greves ocorreram na Itália e na França durante esse período, tornou-se particularmente significativa:

A determinação de não se deixar manipular pelos aparelhos “protetores” já assumira uma forma quase institucional no e pelos célebres “comitês unitários de base” italianos. Notou-se uma profunda evolução das modalidades e do conteúdo reivindicativo das lutas operárias, cada vez mais orientadas para a gestão e a ação direta [...] A reivindicação de uma outra sociedade, sem abismo entre uma classe dominante (proprietária ou não) e a “massa” deixou de ser uma antecipação do intelectual, do professor; e quando a “utopia” é compreendida e adotada pela maioria dos homens, ela se transforma no movimento da história (GUILLERM e BOURDET, 1976, p.193-194).

Houve ainda tentativas de implantação da autogestão na Argélia e Tcheco - Eslováquia, no entanto tiveram caráter limitado e transitório pouco contribuindo para o desenvolvimento prático do conceito. Segundo Martins (1998), embora de uma forma menos intensa, a Revolução dos Cravos, iniciada em Portugal em abril de 1974, representou os ideais autogestionários de forma bastante expressiva.

De uma maneira ou de outra, o fato é que todas as experiências relatadas não foram capazes de se reproduzir integralmente a médio e longo prazo, nem tampouco de constituir uma sólida base de enfrentamento ao modo de produção capitalista. Devido a este fracasso, o termo autogestão viveu durante a década de 70 até a década de 90 um longo período de ostracismo quando, então, passou a ser utilizado novamente, entretanto, sob uma nova roupagem. Isto é, apesar de historicamente o conceito de autogestão ter surgido para definir um conjunto de relações que conformam um determinado modo de organização da sociedade,

recentemente tem se difundido uma nova forma de utilização do conceito com a finalidade de definir experiências de organização autônoma de trabalhadores no interior do capitalismo.

Neste contexto histórico específico, a autogestão surge como negação de um determinado modo de organizar o processo de trabalho e as ações e relações que a constituem estão fundamentadas nessa negação. Buscando compreender esse contexto, Greenberg (1986) identifica que as motivações, ou os estímulos, para que os trabalhadores se auto-organizem têm como finalidade intrínseca buscar soluções para três questões:

a) a alienação: no capitalismo, a humanidade é alienada no sentido de que as condições de vida e trabalho separam as pessoas da sua essência livre e criativa. Para o autor, a superação desta alienação somente pode ser possível quando o trabalhador assumir o controle do processo de produção, do uso da sua força de trabalho e dos frutos do seu trabalho;

b) a democracia participativa: os teóricos da democracia participativa defendem uma concepção baseada na possibilidade de as pessoas serem responsáveis e refletirem sobre as suas ações, desde que estejam presentes as condições para o aprendizado da participação e do auto-governo. O ser humano é potencialmente autodirigido e autodeterminável. Colocá-lo em condições onde outros dirigem os aspectos mais importantes da sua vida é retirar-lhe a sua humanidade;

c) a superação do capitalismo: os processos de construção de locais de trabalho democráticos seriam impulsionadores de uma sociedade socialista humanizada.

Na literatura sobre autogestão é possível identificar três princípios, que ressaltam elementos econômicos e político-sociais, relacionados às questões destacadas por Greenberg: i) a gestão democrática; ii) o efetivo controle do processo de produção pelos trabalhadores e iii) a distribuição do resultado respeitando a proporção do trabalho realizado e as necessidades objetivas do trabalhador, mas sem remuneração do capital investido (VARGAS DE FARIA, 2003).

Expostos esses elementos, há que se fazer uma importante ressalva. O processo de produção, como atividade orientada para produzir valores de uso que satisfaçam as necessidades humanas, pertence, no modo de produção capitalista, ao capital, que os transforma em valor de troca³ (MARX, 2002). Para Guillerme e Bourdet (1976) e Faria (1985, 1987), a autogestão nega o processo capitalista e, portanto, não poderia gerar valor. Por conseqüência, não poderia haver, para estes autores, alguma espécie de autogestão em organizações inseridas no capitalismo, pois implica e pressupõe a uma autogestão no âmbito da organização social (autogestão como síntese).

A autogestão, desta forma, ultrapassa toda e qualquer proposta democratizante no âmbito da teoria administrativa, na medida em que não pretende simplesmente abolir a autoridade nas organizações, mas as estruturas autoritárias na sociedade, ou seja, não se trata de uma proposta conciliadora que pressupõe o fim do conflito entre capital e trabalho através da panacéia participativa, mas de outra coisa. Trata-se de uma mudança radical e revolucionária nas formas de gestão social (FARIA, 1985, p.79).

Da mesma forma que se tem mostrado desafiador política, social, econômica e historicamente pensar na implantação de qualquer modelo que se aproxime de uma autogestão social, torna-se, na mesma medida, desafiador pensar em uma organização que desenvolva um processo autogestionário em meio à sociedade capitalista. As ações e relações por ela estabelecidas não se dão em meio ao espaço vazio, isto é, a todo tempo será necessário estabelecer relações de (inter) dependência – ou mesmo de enfrentamento (autogestão como antítese) – com o mundo capitalista que se encontra ao seu redor.

Sendo assim, Faria (1987) argumenta que a autogestão se refere ao controle direto pelos produtores sobre os elementos econômicos e político-ideológicos da gestão do trabalho. Socialmente, apenas pode existir a partir da constituição de um modo de produção e, neste sentido, experiências em unidades produtivas constituem contradições que se operam no capitalismo, indicativos de viabilidade de sua superação, mas ainda muito incipientes para operarem qualquer transformação. Como experiência que ultrapassa a forma heterogerida

³ Compreendido enquanto valor de troca, mais valor.

da burocracia e do modelo capitalista de produção, a autogestão não se fixa plenamente no sistema do capital, daí porque o que se encontram são organizações com características autogeridas (FARIA, 2006). Pesquisas realizadas por Christoffoli (2000) e Vargas de Faria (2003) mostram que algumas organizações possuem características que se aproximam mais de uma autogestão e outras que possuem apenas algumas características de autogestão.

Christoffoli (2000) encontra, em sua pesquisa, como características destas organizações, além daquelas referentes ao controle sobre os processos de investimento e acumulação, a eleição e demissão de seus dirigentes e representantes, a definição das formas de punição e recompensa, a tomada de decisões a respeito do planejamento e execução da produção, e sobre a distribuição de renda nas organizações (CHRISTOFFOLI, 2000). Vargas de Faria (2005) ainda adiciona que a autogestão na unidade produtiva pode ser analisada a partir das ações e das relações que se constituem no interior das organizações e destas com o conjunto da sociedade, reconhecendo, porém, os limites e restrições que o modo de produção capitalista impõe para essas unidades.

Desta forma, considera-se que aquilo que amplamente tem sido difundido sob o nome de organização autogerida deve ser observado com certa cautela. Entende-se que seria mais coerente as tratar como organizações com características autogestionárias (FARIA, 2006), porque a autogestão tem uma dimensão social e somente pode existir nas unidades produtivas quando o sistema social for autogestionário. No capitalismo, algumas organizações podem ter características autogestionárias ou características predominantemente (nunca totalmente) autogestionárias. Ao estarem inseridas na lógica do capital, as unidades produtivas ditas autogeridas atuam como unidades do sistema de capital (FARIA, 2006). Características, estas, que levam em consideração a proposta que está no âmago do conceito de autogestão social, mas que a adaptam a um determinado contexto que está dado. Tanto as características quanto seus elementos constitutivos estão organizados no quadro a seguir:

QUADRO 1 – CARACTERÍSTICAS AUTOGESTIONÁRIAS NAS UNIDADES PRODUTIVAS E SEUS ELEMENTOS CONSTITUINTES⁴

| Princípios | Elementos Constitutivos | | |
|--|---|--|---|
| Gestão Democrática | Participação na gestão (Planejamento, Decisão e Controle) | Grau de participação, questões nas quais participa e nível organizacional onde ocorre a participação | |
| | | Reprodução da configuração organizacional | |
| | Responsabilidade na gestão (Planejamento, Decisão e Controle) | Grau de responsabilidade, questões sobre as quais é responsável, nível organizacional sobre o qual é responsável | |
| | | Informação | Acesso |
| | Domínio | | Grau de domínio Nível organizacional da informação |
| Controle do processo de produção | Propriedade real: relações técnicas e sociais de produção | Relações de propriedade econômica: controle sobre o que é produzido, inclusive sobre a capacidade de dispor dos produtos | |
| | | Razões de posse: controle sobre como é produzido | Agentes da produção: trabalho manual e mental Meios de Produção: meios de trabalho e objetos de trabalho |
| | Propriedade legal: cotas de participação no patrimônio | | |
| Distribuição do resultado observando o trabalho aplicado na produção | Tempo de Trabalho | | |
| | Natureza do social do trabalho | | |
| | Necessidades objetivas para reprodução das condições de vida do trabalhador | | |
| | Coletivização no aumento do patrimônio | | |

Fonte: VARGAS DE FARIA, 2006.

⁴ O título original do quadro foi alterado em função do conceito adotado neste estudo

A gestão democrática diz respeito a três aspectos fundamentais. A participação na gestão, a responsabilidade na gestão e o acesso e domínio das informações relevantes para que o processo possa se efetivar. A participação na gestão pode ser analisada, como sugere Paul Bernstein (1982, p.53), a partir de três níveis: (i) o *grau* de controle que os trabalhadores exercem sobre qualquer decisão em particular; (ii) as *questões* sobre as quais este controle é exercido e (iii) o *nível* organizacional no qual este controle é exercido. A responsabilidade na gestão pode ser analisada a partir da verificação de em que grau, sobre quais questões e em que nível organizacional esta ocorre, sendo estes os seus elementos constitutivos. Já a informação – tida como elemento essencial para que a participação seja qualificada – pode ser analisada a partir da verificação da existência de condições que possibilitem aos trabalhadores tomarem posse das informações a partir das quais poderão basear sua decisão. Assim, é necessário que não apenas o acesso à informação seja disponibilizado, mas que esta informação esteja disponibilizada de modo a conceder condições mínimas para que os trabalhadores possam se apropriar dela (VARGAS DE FARIA, 2003).

Já o processo de produção é, em termos sociais, a atividade voltada a produzir valores de uso que satisfaçam as necessidades humanas. Observando este processo na esfera da unidade produtiva podem-se identificar três etapas que o compõe: (i) a concepção do produto, (ii) a forma de produção e (iii) a destinação do produto⁵. A análise acerca do controle do processo de produção pode se dar levando em consideração a apropriação dos trabalhadores sobre estes aspectos tendo como pano de fundo as relações de propriedade real e legal inerentes aos mesmos (FARIA, 1985, 1987).

Por fim, com relação à distribuição do resultado entende-se que o valor produzido deve ser distribuído aos trabalhadores na proporção do tempo e da natureza do trabalho que realizam e da necessidade de reprodução das suas condições de vida, sem geração de mais-valia apropriada por outrem. O que se procura afirmar neste caso é que a capacidade de trabalho na autogestão não se torna mercadoria força de trabalho, porém deve-se considerar que o custo de produção e reprodução desta capacidade de trabalho e das necessidades objetivas do trabalhador é determinado socialmente e não pelo coletivo. Ainda sobre esta

⁵ Inclui-se na forma como é produzido o controle sobre os meios de produção e sobre a capacidade de organização do trabalho.

questão, o patrimônio (ou capital social) investido na organização não pode valorizar de forma diferenciada entre os trabalhadores. O resultado de uma eventual ampliação de patrimônio pertence àquela sociedade, ou seja, torna-se coletivo (VARGAS DE FARIA, 2006).

Esclarecidos estes elementos, resta explicitar em que tipo de organização se deseja encontrar as características autogestionárias para análise. Sabe-se que, historicamente, formas diferenciadas de organizações tentaram aplicar em sua práxis os conceitos autogestionários. De acordo com Serva (1996), poderíamos citar as organizações coletivistas (ROTSCHILD-WHITT, 1982), as isonomias (GUERREIRO RAMOS, 1981), as organizações do movimento alternativo (HUBER, 1985), as contra-instituições (HABERMAS, 1987), as empresas alternativas (BHÉRER & JOYAL, 1987; OUTREQUIN, 1985; JOYAL, 1987) e as empresas do interesse geral na Alemanha (HESELBACH, 1970, 1973, 1974; NEUENKIRCH, 1970; THIEMEYER, 1973; WALLRAFF, 1973; KÜHNE, 1973; LOESCH, 1977). A estes exemplos, Vargas de Faria (2003) acrescenta os estudos sobre os kibbutzim (WARHURST, 1998), as formas de produção analisadas por vários autores e agrupadas por Boaventura de Sousa Santos (2002) e, algumas pesquisas brasileiras (RECH, 2000; CHRISTOFOLLI, 2000; SINGER, 2000a), entre outras (BERNSTEIN, 1982; WHYTE, 1983).

Atualmente no Brasil têm ganhado destaque as organizações relacionadas àquilo que se convencionou chamar de Economia Solidária. Trata-se de iniciativas econômicas de tipo associativo que se manifestam mais comumente na forma de pequenas cooperativas, associações ou ainda empresas recuperadas por trabalhadores. Serão, portanto, apresentados a seguir seus principais fundamentos e conceitos sob a ótica dos três principais autores brasileiros sobre o assunto. Em seguida, serão realizados alguns comentários críticos ao conceito com o objetivo de subsidiar e justificar a opção pelo conceito de Organização Solidária de Produção (FARIA, 2006) que será apresentado logo após.

6 ECONOMIA SOLIDÁRIA: FUNDAMENTOS HISTÓRICOS E CONSTRUÇÃO TEÓRICA

Diante de um quadro de incertezas, de intensas transformações, de elevados índices de desemprego e da incapacidade dos setores público e privado em gerar postos de trabalho estáveis e regulamentados, muitos trabalhadores têm buscado soluções alternativas na forma de empreendimentos coletivos. Tem-se acompanhado o surgimento de organizações que se caracterizam pela articulação de trabalhadores em situação de desemprego em grupos comunitários, associações, ou cooperativas na tentativa de gerar renda coletivamente, além de ampliar o controle sobre o próprio trabalho através de uma gestão pautada em princípios democráticos e solidários com intuito de fortalecer a autonomia do grupo. Sócio-economia solidária, economia popular e solidária, economia solidária, nova economia social, novo cooperativismo: todos estes são termos diversos que procuram, de alguma forma, identificar atualmente tais experiências - ou ao menos uma parte delas (CRUZ, 2006). No Brasil, a expressão mais comumente utilizada, tanto por pesquisadores do assunto quanto por entidades governamentais e de apoio, tem sido, sem dúvida, “Economia Solidária”.

Para compreender de forma adequada o conceito de Economia Solidária, faz-se necessário, primeiramente, realizar uma análise histórica de suas origens conceituais. A busca de alternativas, perante os efeitos excludentes do capitalismo a partir de teorias e experiências baseadas na associação econômica, pode ser interpretada como uma reação cíclica ao capitalismo. Os autores que tratam do tema têm associado a chamada Economia Solidária a certo *remake* do socialismo utópico do século XIX. Suas propostas se baseavam no ideal de construção de uma sociedade mais justa, igualitária e fraterna, sem, no entanto, realizar uma análise crítica concreta da evolução da própria sociedade capitalista – daí o fato da denominação socialismo utópico, em oposição ao socialismo científico difundido, mais tarde, por Marx e Engels (2005). Dos ideais de seus principais representantes derivaram alguns princípios cooperativistas e associativistas ainda presentes nos dias de hoje conforme será exposto a seguir.

6.1 A INFLUÊNCIA DO SOCIALISMO UTÓPICO À ELABORAÇÃO TEÓRICA DA ECONOMIA SOLIDÁRIA

As primeiras associações e cooperativas surgiram por volta de 1826, na Inglaterra, como reação à pauperização provocada pela conversão maciça de camponeses e pequenos produtores em trabalhadores das fábricas pioneiras do capitalismo industrial (SOUZA SANTOS, 2002). A exploração nas fábricas não tinha limites legais e ameaçava a reprodução do proletariado na condição de classe social. Não havia regulamentação quanto ao trabalho infantil e as jornadas de trabalho chegavam a se estender por até 14 horas diárias, o que acarretava em debilitamento físico e mental dos trabalhadores (PINHO, 2004).

Emergiram, neste cenário, vários movimentos da classe trabalhadora que culminaram com o surgimento de uma série de leis que passaram a regulamentar o trabalho na Inglaterra. Em 1818, foi aprovada – com restrições – a proposta de Robert Owen, industriário e proprietário de imenso complexo têxtil, que limitava a jornada de trabalho de quatorze horas diárias para dez horas e meia, meio expediente para menores de 12 anos, amparo à velhice, bem como medidas previdenciárias até então desconhecidas, como por exemplo, o auxílio-doença (PINHO, 2004).

Após a guerra contra a França, toda a Grã-Bretanha caiu em profunda depressão. Owen, então, apresentou ao governo britânico uma proposta para auxiliar as vítimas da pobreza e do desemprego, de modo que os fundos de sustento da população carente, em vez de serem meramente distribuídos, fossem revertidos na compra de terras e construção de Aldeias Cooperativas, em cada uma das quais viveriam cerca de 1.200 pessoas trabalhando na agricultura e nas indústrias, produzindo, assim, as bases para sua própria subsistência (SINGER, 2002).

Owen tentava demonstrar que em qualquer crise do tipo capitalista (devido à queda da demanda total), a ociosidade forçada de parte substancial da força de trabalho é o principal catalisador do processo, pois, a partir disso, ocorre um efetivo empobrecimento da sociedade que foi excluída da atividade econômica (SINGER, 2002) gerando retração no consumo e aumento da violência.

Entretanto, o governo britânico se negou a implementar o plano de Owen, que passou a radicalizar cada vez mais sua proposta chegando a propor não mais uma forma de baratear o custeio da sobrevivência dos excluídos, mas sim uma mudança

completa no sistema social e na empresa capitalista. Assim, suas propostas perderam credibilidade na alta burguesia industrial inglesa, que passou a vê-lo como ameaça ao *status quo*. Mudou-se para os Estados Unidos onde finalmente conseguiu, em 1825, criar uma Aldeia Cooperativa no estado de Indiana. “Após sofrer sucessivas cisões, Owen abandonou a aldeia e retornou à Inglaterra onde encontrou diversas cooperativas que haviam sido criadas a partir de suas idéias” (SINGER, 2002, p.26).

O projeto grandioso de Owen equivalia ao que mais tarde se chamou de República Cooperativa. Ele o propôs ao movimento operário organizado que ainda estava lutando por seus direitos políticos. Em suas idéias, combatia o lucro e a concorrência, por considerá-los os principais responsáveis pela deturpação do meio social. Fez oposição, ainda, à divisão social do trabalho entre operários e patrões, afirmando que toda a produção deve ser dos trabalhadores. Para tornar isto possível, os homens deveriam produzir através de associações que somariam as vantagens da propriedade comum dos meios de produção – o que suprimiria, também, os desequilíbrios entre a produção e o consumo, afastando as crises econômicas, problema que o século XIX conheceu com trágica regularidade (PINHO, 2004).

A trajetória de Robert Owen pode ser resumida, portanto, em três fases: uma primeira em que ele aparece como um industrial filantropo; uma segunda fase, efêmera, em que ele próprio funda uma comunidade cooperativa nos Estados Unidos; e uma terceira, em que seu envolvimento com o movimento sindical se estreita, caracterizando um período de propaganda e agitação. Para Owen, a transformação social da sociedade era concebida de forma totalmente pacífica. Para ele, não havia necessidade de violência, nem de destruição da antiga ordem social – o capitalismo – já que a transformação deveria ser operada pela razão (PINHO, 2004).

O movimento cooperativista renasceu – depois dos fracassos das experiências diretamente desenvolvidas por Owen e pelos primeiros owenistas – em 1844, com as Cooperativas de Rochdale e sua *Society of Equitable Pionners* que passariam a ser o modelo do cooperativismo contemporâneo. Seu objetivo inicial foi a oposição à miséria causada pelos baixos salários e pelas condições de trabalho desumanas por intermédio da procura coletiva de bens de consumo baratos e de boa qualidade para vender aos trabalhadores (ZARPELON, 2003).

Buscando superar os equívocos cometidos por Owen, foram criadas oito regras ou princípios que as cooperativas deveriam seguir para fazer parte dos “pioneiros”. As regras não eram propriamente originais, mas uma espécie de compilação do que já havia sido tentado historicamente. A novidade estava na tentativa de aplicação de todas elas ao mesmo tempo (ZARPELON, 2003).

As duas primeiras regras são as que diferem as cooperativas dos empreendimentos capitalistas. A primeira era a regra de “cada sócio, um voto”, independente do capital investido. A segunda dizia que a sociedade é aberta a qualquer pessoa, desde que integre uma cota mínima de capital – no caso, uma libra. A regra número três dizia respeito à remuneração do capital investido que correspondia a uma taxa fixa de juros de 10%. O restante do excedente devia ser dividido entre os sócios, de acordo com o valor de suas compras, incentivando o comércio na cooperativa; esta era a regra quatro. A quinta dizia que a sociedade só poderia vender à vista, precavendo-se de falência em época de crise. De acordo com a sexta regra, a cooperativa só poderia comercializar produtos puros e de boa qualidade. A sétima regra era sobre a educação nos princípios do cooperativismo e a oitava se reportava à neutralidade religiosa e política (ZARPELON, 2003).

A sociedade dos Pioneiros teve, sob sua égide, cooperativas de produção e de consumo e obteve sucesso econômico relativo. Porém, segundo relatos de Singer (2002), juntamente com o sucesso comercial, veio o distanciamento dos princípios considerados por ele como socialistas e que correspondem às duas primeiras regras.

As idéias associativas na Inglaterra continuaram a desenvolver-se no início do século XX. Na França, o mutualismo de Proudhon⁶ e as teorias associativistas de Charles Fourier e Philippe Buchez inspiraram o estabelecimento das primeiras cooperativas de trabalhadores.

Proudhon era favorável à formação de associações livres que se ocupassem da produção e do consumo. Em 1843, trabalhou em Lyon e uniu-se aos naturalistas, defendeu a gestão das fábricas por associações de trabalhadores que deveriam unir-se espontaneamente em federações. Tentou suprimir os defeitos e excessos do direito de propriedade. Para tanto, mostrava-se partidário dos conceitos mutualistas

⁶ Apesar de não ser considerado um socialista utópico, mas sim um precursor e inspirador do anarquismo, foram incluídas as considerações de Proudhon devido à sua relevância e influência para o momento histórico em que ocorreram.

e federativos, contudo sempre expressou respeito às entidades cooperativas, apesar de considerá-las incapazes de resolverem por si mesmas todos os problemas econômicos. Colaborou na formação de cooperativas de consumo com o propósito de regularizar o mercado, suprimir o ágio, bem como determinar um preço mais adequado para as mercadorias. Em 1848, aconselhou a criação de uma instituição denominada “Banco do Povo”, destinada a fornecer crédito gratuito que, porém, não obteve sucesso na época (PINHO, 2004).

Já Charles Fourier, elaborou uma visão plenamente romântica sobre o trabalho, na medida em que entendia que ele deveria ser, por si só, algo agradável e atrativo. Assim, acreditava que seria possível solucionar os problemas sociais por meio de falanstérios, unidades auto-suficientes que permitiriam “reformular” toda a sociedade. Em seu aspecto, o falanstério se assemelhava a um grande hotel cooperativo onde 1,5 mil pessoas viveriam em regime comunitário. Seu intuito era o de criar um ambiente de convívio espontâneo entre pessoas de todos os níveis sociais, substituindo a competição pela cooperação e instituindo um microcosmo auto-suficiente. Assim, Fourier idealizava que cada pessoa poderia encontrar um ou mais trabalhos que, de fato, gostasse de executar e aos quais poderia se dedicar quase sem se importar com a remuneração (SINGER, 2002).

Fourier foi muito criticado, pois se argumentava que o falanstério não eliminava a propriedade privada, apenas a transformava em acionária, porque, diferentemente das Aldeias Cooperativas, aqui a propriedade privada era mantida. Seu sistema pode ser considerado, de fato, uma variedade de socialismo de mercado, centrado na liberdade individual, na livre escolha dos trabalhos, organizados em equipes e na propriedade por ações dos meios de produção. A experimentação prática dos falanstérios chegou a ocorrer nos Estados Unidos, onde três grandes associações aplicaram, em maior ou menor extensão, os princípios do fourierismo: *The North American Phalanx*, *The Wisconsin Phalanx* e a *Brook Farm* (SINGER, 2002, p.38).

Ainda na França, cabe mencionar as idéias de Philippe Buchez, idealizador das associações operárias que deveriam ser formadas pela livre associação entre pessoas. O princípio da distribuição do excedente relativo ao trabalho surge dessas associações, diferente da proposta de Owen, para quem a distribuição era comunal. As principais características da associação cooperativa defendida por Buchez eram: a) sustentação financeira sem o auxílio do Estado; b) a dupla função dos associados

de empresários e empregados; c) retorno das sobras (lucros) proporcionais ao trabalho; d) a indivisibilidade e inalienabilidade do capital social da cooperativa.

Além disso, Buchez entendia que o trabalho só poderia ser realizado pelo coletivo, e não pela soma dos esforços individuais, e que, portanto, o indivíduo não teria a capacidade de realizá-lo da mesma forma sozinho. Como o capital social é criado, em sua opinião, por meio do trabalho, ele deve ser coletivo, não pode ser distribuído. Ao contrário do que pensavam os owenistas, o capital deveria ser fruto do trabalho, e não paralelo a ele. “Buchez aprofundou a concepção econômica do cooperativismo tratando o capital como instrumento do trabalho no processo de produção, eliminando o lucro e o assalariamento” (VARGAS DE FARIA, 2003, p.25).

Um pouco mais contemporâneo foi Charles Gide, idealizador da república das cooperativas e maior sistematizador do pensamento cooperativo rochdaleano. Seu principal legado se constitui nas doze virtudes do cooperativismo, que são: 1º) viver melhor ou conseguir melhor nível de vida, através do auxílio-mútuo; 2º) pagar em dinheiro, a fim de evitar a dívida, que considerava uma das formas de escravidão; 3º) poupar sem sofrimento, já que a devolução dos ganhos, sob a forma de retorno dos excedentes (lucros), proporcionalmente às operações realizadas pelos sócios na cooperativa, permite-lhes economizar, sem sacrificar a satisfação das necessidades; 4º) suprimir os parasitas, ou seja, eliminar os intermediários, de maneira a reduzir ao mínimo os órgãos de transmissão das riquezas do produtor ao consumidor; 5ª) combater o alcoolismo - finalidade educativa já acentuada pelos Pioneiros de Rochdale; 6º) interessar as mulheres nas questões sociais, pois, sendo elas que cuidam do lar e fazem as compras, devem conhecer os problemas do consumo e das cooperativas; 7º) educar economicamente o povo, tornando-o apto para a autogestão econômica e política; 8º) facilitar a todos o acesso à propriedade; 9º) construir uma propriedade coletiva através da formação de um patrimônio cooperativo que é coletivo e está a serviço de um interesse geral e permanente, acima de nossas existências efêmeras; 10º) estabelecer o justo preço, mas remunerando convenientemente todo trabalho consagrado à produção, inclusive o trabalho de direção e os trabalhos intelectuais preparatórios; 11º) eliminar o lucro capitalista, criando a preocupação com a satisfação das necessidades dos homens e não com a obtenção de lucros; 12º) abolir os conflitos - na cooperativa de consumo, o consumidor torna-se seu próprio fornecedor; na cooperativa de produção, o operário torna-se seu próprio patrão; na cooperativa de crédito, o

sacador torna-se seu próprio sacado, na cooperativa de habitação o locatário torna-se seu próprio locador, e assim por diante, de modo que toda disputa social cessaria por “falta de combatentes” (PINHO, 2004).

Para Gide, as sociedades cooperativas teriam o papel de intermediar as relações de mercado de forma justa, eliminando o lucro. Não se baseava no retorno ao trabalho, e sim na associação dos consumidores para organizar a economia seguindo os princípios da economia clássica, defendendo que o salário justo era dado pela livre concorrência. Desta forma, Gide forneceu as bases para o cooperativismo atual (VARGAS DE FARIA, 2003).

O cooperativismo, em seu sentido original era, portanto, baseado em dois postulados: i) a defesa de uma economia de mercado baseada nos princípios não capitalistas de cooperação e mutualismo e, ii) a crítica ao Estado centralizado e a preferência por formas de organização política pluralistas e federalistas que concedessem papel central à sociedade civil (HIRST, 1994).

De um modo geral, nenhum dos socialistas utópicos estabelecia algum tipo de ruptura direta com relação ao modo de produção dominante. O que propunham era basicamente uma “teoria de convivência” ou de lenta transição. A este respeito, Marx e Engels (1997, p.76) no Manifesto Comunista afirmavam que os socialistas utópicos ao rejeitarem toda ação política, procuravam com os experimentos anteriormente descritos, “abrir pela força do exemplo o caminho ao novo evangelho social”:

Continuam ainda a sonhar com a realização, a título experimental, das suas utopias sociais, com a instituição de falanstérios isolados, com a fundação de colônias no país, com o estabelecimento de uma pequena Icária — edição de formato reduzido da nova Jerusalém —, e para a construção de todos estes castelos no ar têm de apelar à filantropia dos corações e bolsas burgueses. Pouco a pouco vão caindo na categoria dos socialistas reacionários ou conservadores, e deles se diferenciam apenas por um pedantismo mais sistemático, pela superstição fanática nos efeitos milagreiros da sua ciência social. Por isso se opõem com exasperação a todo o movimento político dos operários, movimento que só podia decorrer de uma descrença cega no novo evangelho (MARX e ENGELS, 1997, p.77).

Também o movimento anarquista teceu várias críticas sobre a forma de atuação e os projetos dos socialistas utópicos. Bakunin (1992) criticava o fato de que os “socialistas pacíficos”, ao contrário dos “socialistas revolucionários”, desejavam preservar todas as principais bases da ordem econômica vigente, propondo aos operários a formação de sociedades de socorro mútuo, de bancos de trabalho e de

associações cooperativas de produção e de consumo que não eram capazes de libertar o proletariado em nenhuma instância:

Vinte anos de experiências na Inglaterra, França e Alemanha terminaram por provar que o sistema cooperativo não pode libertar aos operários, nem ainda melhorar de modo sensível sua situação dentro das condições atuais. A famosa associação de operários de Rochdale na Inglaterra que tanto barulho fez e que tanta emulação e tantos ensaios suscitou em outros países, terminou por criar uma nova burguesia coletiva, que não vê nenhum inconveniente em explorar a massa dos operários não pertencentes à cooperativa (BAKUNIN, 1992, p.49)

Acrescentava ainda que as cooperativas de produção somente são possíveis naqueles ramos da indústria que ainda não foram explorados pelo grande capital, posto que nenhuma associação operária pode competir com este na produção de bens de consumo em grande escala.

Guardadas as devidas proporções, tanto a crítica do socialismo científico exposta por Marx e Engels quanto a crítica do anarquismo exposta por Bakunin expressam um mesmo sentimento de indignação com os efeitos – no máximo – paliativos que as propostas dos socialistas utópicos poderiam suscitar.

De uma forma ou de outra, apesar desses argumentos, os ideais utópicos foram, de certa forma, resgatados e, a partir deles, vêm sendo desenvolvidas as características e princípios que têm norteado a Economia Solidária hoje. Na condição de prática econômica, os ideais utópicos serviram para resgatar valores de autonomia, democracia participativa, igualdade, equidade e solidariedade como será demonstrado a seguir.

6.2 AS ELABORAÇÕES TEÓRICAS ACERCA DA ECONOMIA SOLIDÁRIA NO BRASIL

Nesta seção, tem-se como objetivo realizar uma análise com o propósito de compreender como estão atualmente estruturadas as teorias que tratam sobre Economia Solidária no Brasil. Para isso, foram selecionados três autores: Paul Singer, Luis Inácio Gaiger, Euclides Mance. A escolha destes autores se deu pela relevância e expressividade da produção teórica que têm desenvolvido, além de seu envolvimento e militância favoráveis ao incentivo à formação de cooperativas

autogestionárias, redes de empreendimentos solidários, além de um “novo humanismo” na economia.

6.2.1 A economia solidária de Paul Singer - O socialismo nos interstícios do capitalismo

Singer conceitua economia solidária a partir da noção de que é possível formular e consolidar um projeto de sociedade que respeite as liberdades individuais, políticas e econômicas conquistadas pelos trabalhadores no capitalismo hodierno e lhes “ofereça inserção no processo produtivo em termos de pleno emprego, participação nas decisões que afetam seus destinos, além de um patamar mínimo de vida” (SINGER, 1998a, p.109-110).

Para o autor, os implantes socialistas, como por exemplo, as cooperativas, são vistos ao longo da história como uma lenta revolução. Exige-se compreendê-los e, para tal, Singer propõe separar o conceito de revolução social do de revolução política, a fim de reconceituar o socialismo. Suas teses se apresentam favoráveis à idéia de que é possível construir uma sociedade socialista sem revolução política, partindo da concepção de que a revolução social capitalista na Inglaterra teria começado com a implantação do capitalismo como modo de produção, e perdurado até a sua consolidação como modo de produção hegemônico. Dessa maneira, ele parte da consolidação do capitalismo como modo de produção hegemônico para chegar às considerações sobre a possibilidade de um modo de produção socialista construir essa hegemonia num movimento contínuo, sem rupturas com a ordem capitalista.

A revolução social socialista, por sua vez, teria começado com a implantação de instituições transformadas ou criadas como reação ao sistema capitalista. Essas organizações são denominadas por ele como “implantes socialistas”. A democracia política, segundo sua concepção, é o implante socialista mais importante “já que não está sendo abalada pelo neoliberalismo”. Neste âmbito, Singer elabora uma crítica voltada para a sua interpretação da tradição marxista que, segundo ele, “diz que tudo o que é criado ou acontece na vigência do capitalismo é tido automaticamente como capitalista”. Essa tradição, argumenta Singer, costuma dizer que a democracia tal qual conhecemos é burguesa ou liberal. Entretanto, para ele, a democracia política tem sua própria lógica e, se tivesse de ser adjetivada por sua origem de

classe, deveria ser chamada de operária, não de burguesa, porque foi fruto da conquista da classe operária contra a burguesia. O que poderíamos dizer, apenas superficialmente, é que, apesar da democracia ter sido uma conquista das classes subordinadas, ela se dá no âmbito da sociedade capitalista e não põe em risco este sistema; este é um dos motivos porque é considerada burguesa pela tradição marxista. Uma democracia operária teria, necessariamente, um conteúdo diferenciado⁷.

Dessa forma, Singer entende que a reação ao desenvolvimento do modo de produção capitalista teria se dado em três níveis. O primeiro teria sido com relação ao industrialismo e em nome “dos direitos adquiridos e dos fundamentos do antigo regime” (1998b, p.68). O segundo nível de reação teria sido a participação do proletariado qualificado na luta pela democracia política, sob os princípios e desdobramentos da Revolução Francesa. Já o terceiro nível, concentraria as reações que mais interessam ao autor, quais sejam, o desenvolvimento de “formas próprias, potencialmente anticapitalistas, de organização social – o sindicalismo – e de organização da produção e distribuição – o cooperativismo.

Do início da década de 90 até os dias atuais, com a elevação progressiva dos índices de desemprego e precarização do trabalho, Singer passou a se dedicar à compreensão e ao desenvolvimento de formas de trabalho “autogeridas” e coletivistas às quais passou a denominar Economia Solidária. Nesse momento, passou a tratar das associações, cooperativas populares, fábricas recuperadas e clubes de troca como formas alternativas de combate ao desemprego e precarização das relações de trabalho, buscando fortalecer o argumento de que a Economia Solidária pode constituir uma forma viável de gerar renda a partir da abertura de espaços alternativos de mercado. Para o autor, tais iniciativas poderiam servir como exemplos de ações inovadoras no campo da inclusão social, vistas como alternativas emancipatórias, em oposição a políticas meramente compensatórias.

Tudo leva a acreditar que a economia solidária permitirá, ao cabo de alguns anos, dar a muitos que esperam em vão um novo emprego a oportunidade de se reintegrar à produção por conta própria, individual ou coletivamente. [...] Se a economia solidária se consolidar e atingir dimensões significativas, ela se tornará competidora do grande capital em diversos mercados. O que poderá recolocar a competição sistêmica, ou seja, a competição entre um

⁷ Este debate está presente de forma bastante desenvolvida nos ensaios SAES, D. A Democracia Burguesa e a Luta Proletária e Socialismo e Democracia. **Estudos e Democracia: Ensaios Teóricos**. Campinas. Unicamp – IFCH. 1998. 2ª ed.

modo de produção movido pela concorrência inter-capitalista e outro movido pela cooperação entre unidades produtivas de diferentes espécies, contratualmente ligadas por laços de solidariedade” (SINGER, 1997, p.13).

Para Singer (2000), o modo solidário de produção e distribuição parece, à primeira vista, um híbrido entre o capitalismo e a pequena produção de mercadorias. “Mas, na realidade, ele constitui uma síntese que supera ambos”. O autor considera que a unidade típica da economia solidária é a cooperativa de produção, cujos princípios organizativos são:

posse coletiva dos meios de produção pelas pessoas que as utilizam para produzir; gestão democrática da empresa ou por participação direta (quando o número de cooperadores não é demasiado) ou por representação; repartição da receita líquida entre os cooperadores por critérios aprovados após discussões e negociações entre todos; destinação do excedente anual (denominado “sobras”) também por critérios acertados entre todos os cooperadores. (SINGER, 2000, p.13)

Complementa, ainda, o conceito quando argumenta que a “empresa solidária exige dos seus integrantes uma opção contra os valores dominantes da competição individual e da primazia do capital sobre o trabalho” (SINGER, 2000, p.22). Nesse sentido, o autor aponta para a eficiência da autogestão, a melhora das condições de trabalho, a emancipação, o maior poder de luta e, talvez principalmente, a falta de alternativas aos trabalhadores. Para ele, a administração de empresas não seria uma ciência inacessível aos trabalhadores, mas uma arte – “a gestão democrática é plenamente compatível com o emprego da competência científica” (SINGER, 2000, p.21).

Sobre a naturalização do *homo economicus*, atesta que “o que importa entender é que a desigualdade não é natural e a competição generalizada tampouco é”. (SINGER, 2002, p.10). Assegura que há espaço para a popularização do *homo cooperativus* – termo cunhado em Singer (2002) – pois “as pessoas não são naturalmente inclinadas à autogestão, assim como não são à heterogestão. Poucos optariam, espontaneamente, por passar a vida recebendo ordens.” (2002, p.21).

Compreendendo “a economia solidária como uma criação dos trabalhadores em luta contra o capitalismo” (2000, p.13), Singer acredita que ela possa resgatar a cidadania de pobres e estigmatizados e iniciar revoluções locais, “que mudam o relacionamento entre os cooperados e destes com a sua família, vizinhos, autoridades públicas, religiosos, intelectuais, etc.” Há, portanto, um caráter revolucionário originado no fato e na vontade de não ter patrão. “Ao integrar a cooperativa, muitos experimentam, pela primeira vez em suas vidas, o gozo de

direitos iguais para todos, o prazer de poderem se exprimir livremente e de serem escutados e o orgulho de perceber que suas opiniões são respeitadas e pesam no destino coletivo” (2000, p.27-28).

A compreensão da economia solidária enquanto economia socialista afasta Singer dos entendimentos enquanto economia dos excluídos: “a economia solidária não tem que ser uma economia de pobre”, diz Singer (2000b, p.152) em contexto que realça a importância de não se limitar às esferas locais e a pequenos projetos. Mas a obra de Singer não está isenta de ambigüidades nesse ponto, fato que pode ser facilmente observado quando se analisa – em especial – um de seus textos escritos já enquanto secretário nacional de Economia Solidária quando adota um discurso menos socialista, identificando a economia solidária como forma de combate à pobreza, reconhecendo uma propensão natural à ajuda mútua para a sobrevivência entre os pobres e revelando o viés em relação à ênfase socialista anterior: “[...] os projetos organizados por comunidades pobres assumem quase sempre a forma de economia solidária [...] O desenvolvimento que combate a pobreza é solidário e isso já vem sendo comprovado na prática em diversos lugares” (SINGER, 2004, p.5).

Outra questão pontuada por Singer é a necessidade de se buscar a autonomia dos empreendimentos de economia solidária. O autor critica o consumo solidário ao dizer que estes empreendimentos não teriam condições de sobreviver em meio à economia capitalista caso dependessem da atuação de benfeitores sociais. Sua argumentação se apóia no fato de que a melhor maneira de viabilizar e efetivar a economia solidária enquanto “modo de produção” se dará através da formação de um mercado integrado e preferencial constituído por um setor econômico formado por pequenas empresas e trabalhadores por conta própria, composto por ex-desempregados, que tenham um mercado protegido da concorrência das grandes empresas. Para Singer, com a união das pequenas empresas e autônomos, busca-se quebrar o isolamento, ao qual esses empreendimentos estão submetidos na lógica competitiva do mercado capitalista. A idéia básica de Singer é oferecer às pequenas empresas possibilidades de intercâmbio que aumentem suas possibilidades de êxito quando se assegura um mercado para seus produtos e uma variedade de economias externas, de financiamentos e orientação técnica, legal e contábil através da solidariedade de produtores autônomos de todos os tamanhos e tipos. Em palestra ministrada no I

Seminário de Direito Cooperativo realizado em 2006 na cidade de Curitiba mencionou a relevância da Cadeia do Algodão Orgânico, que é uma das maiores “redes de produção solidária” do país. Trata-se de um processo de produção distribuído entre vários estados. O início de suas atividades acontece no interior do Ceará onde ocorre a separação da semente da pluma do algodão. Em seguida, o processo tem continuidade em São Paulo onde outra cooperativa tece o fio. De lá, um terceiro grupo produz o tecido e o encaminha a dezenas de cooperativas de costureiras. “Cadeias dessa natureza estão se multiplicando no país e incorporam a agricultura familiar ao comércio, à indústria e à moda. Isso mostra a abrangência da economia solidária”, frisou Singer. Desta forma, Singer acredita que seja possível blindar ou mesmo criar barreiras que impeçam a chegada dos efeitos “negativos” da concorrência capitalista aos empreendimentos de economia solidária e, assim, deixa de questionar o “mercado” e a “concorrência”, contando com a possibilidade de criar seu “modo de produção intersticial”.

Entendemos que seu esforço teórico e empírico continua sendo em termos de buscar uma superação das condições sociais atuais. Nesta síntese teórica, ele parece abandonar aquilo que a teoria marxista ortodoxa definiu como o centro do processo de transformação social, qual seja, a luta política. Daí sua insistente recuperação da obra e das idéias dos “socialistas utópicos” do século XIX (Saint-Simon, Proudhon, Owen...), rejeitando tanto a crítica marxiana quanto as análises de alguns de seus sucessores teóricos - especialmente as críticas de Rosa Luxemburgo ao cooperativismo – valorizando e defendendo a revolução social desvinculada da revolução política.

6.2.2 Os empreendimentos de economia solidária de Luis Inácio Gaiger - por uma outra economia do trabalho

Para Gaiger (1999, 2004, 2005), os empreendimentos de economia solidária (EESs) constituem um novo modo de organização do trabalho e das atividades econômicas em geral dada a ruptura que introduzem nas relações de produção capitalistas. Para o autor, essas iniciativas econômicas representam uma opção ponderável para os segmentos sociais de baixa renda fortemente atingidos pelo quadro de desocupação estrutural e pelo empobrecimento. De forma ampla, considera economia solidária a

associação produtiva entre trabalhadores que visa a colocar em seu benefício a capacidade de trabalho que possuem, em lugar de aliená-la como instrumento do seu próprio jugo, assim instaurando as bases de uma economia do trabalho que subverte a lógica de produção de mercadorias e converte a economia, de imperativo absoluto, em meio de realização de necessidades, de fruição e bem-estar". (GAIGER, 2004, p.8).

Para Gaiger (2004) as propriedades dos empreendimentos de economia solidária giram em torno de oito princípios básicos, quais sejam: autogestão, democracia, participação, igualitarismo, cooperação, auto-sustentação, desenvolvimento humano e responsabilidade social⁸. Para o autor, é na força desses princípios que reside a capacidade dos EESs de "conciliar, simbioticamente, as relações de trabalho que lhe são próprias com os imperativos da eficiência, de modo que a própria cooperação torna-se viga-mestre de uma nova racionalidade sócio-econômica" (GAIGER, 2004, p.11). Através das condições dadas por seus princípios, Gaiger acredita que os EESs seriam capazes de realizar uma

experiência essencial de emancipação do trabalho desumanizado e desprovido de sentido na restituição do trabalhador à condição de sujeito de sua existência, restituição por certo incompleta e passível de retrocessos, mas assim mesmo efetiva e, por isso, decisiva como experiência humana (GAIGER, 2004, p.372)

Segundo a opinião do autor, os EESs são capazes de propiciar a existência de relações sociais antagônicas ao capitalismo sendo que, em muitos casos, "preservam ou revitalizam relações sociais não capitalistas fundamentais para a vida dos *pobres* e para os indivíduos que vivem do seu trabalho", pois, na sua concepção, atenuam a sujeição dos trabalhadores ao modo de produção dominante e negam o exclusivismo das relações assalariadas, portanto de subordinação e expropriação a eles ordinariamente reservadas. Sobre isso, acrescenta:

Se o drama vivido pelos trabalhadores e as conseqüências alienantes do trabalho impostas pelo capital podem ser apreendidos sob a contradição entre o trabalho concreto (dispêndio humano criador de bens para a satisfação de necessidades e aspirações) e o trabalho abstrato (posta em equivalência de tais dispêndios como mercadorias que se trocam), na racionalidade econômica solidária o trabalho concreto precede o abstrato, pois quem trabalha é detentor das finalidades do seu labor e dos bens que produz, não um alienante da sua força de trabalho. Esta, por sua vez, escapa à sua redução à mercadoria, pois a pessoa que trabalha precede o valor de troca que se dispõe a produzir. (GAIGER, 2004, p.394)

⁸ Gaiger ressalta que o conceito é uma ferramenta, um tipo ideal a partir do qual se centra a análise nos empreendimentos que concentram estas características.

É nesta constatação que reside seu principal argumento a respeito da relevância dos empreendimentos de economia solidária, isto é, na possibilidade de tais empreendimentos oferecerem outras condições históricas aos trabalhadores, condições estas de conteúdo “inegavelmente emancipatório” (GAIGER, 2004, p.394). Esse conteúdo provém da experiência concreta da *autonomia no trabalho e pelo trabalho*, fato que, segundo o autor, pode ser observado: i) pela ruptura das relações ancestrais de mando e subserviência; ii) pelo escape da pauperização material, emocional e intelectual dos trabalhadores; iii) pela formação de comunidades de trabalho; iv) pelo desrecalque e reconstituição da subjetividade autêntica; v) pela recuperação de solidariedades primárias; vi) pela consolidação de espaços de expressão e recomposição do sujeito fragmentado; vii) pela instauração de produtores livremente associados; (viii) pela nova cultura do trabalho proporcionada pelos EESs.

Nisto reside o sentido histórico dos empreendimentos de economia solidária: na experiência decisiva do trabalho emancipado, no caráter essencial desta experiência. Tais empreendimentos funcionam alternativamente como comunidades-projeto, nas quais vem ancorar-se a reflexividade crítica dos indivíduos, propiciando-lhes um distanciamento do sistema, num processo de subjetivação auto-referenciada, no qual ganham sentido e corpo outras identidades e outros horizontes éticos. Neles é possível estar aqui e em outro lugar, alimentar a razão utópica não apenas com a crítica ao sistema, mas igualmente com a realização do desejo (GAIGER, 2004, p.394-395).

Para Gaiger, o pano de fundo das “novas” relações sociais de trabalho desenvolvidas pelos EESs está diretamente relacionado ao fato de que eles carregam “o princípio de reversão daquele processo decisivo ocorrido nos primórdios do capitalismo, de separação entre o trabalhador, os meios de trabalho e o seu produto, separação na qual repousa a submissão ideológica do proletariado” (GAIGER, 2004, p.396).

[...] é preciso considerar que as práticas e a sociabilidade dos empreendimentos econômicos solidários, ao demonstrarem a viabilidade de outras formas de vida social e econômica, ao negarem o exclusivismo e a superioridade da lógica utilitária e do primado da mercadoria, adquirem uma conotação anticapitalista mesmo quando não se opõem diametralmente às relações sociais dominantes. A melhor forma de combater o capitalismo talvez seja prover a vida de forma não capitalista. (GAIGER, 2004, p.397)

No decorrer de seu pensamento, Gaiger vai demonstrando sua descrença na possibilidade de os empreendimentos solidários constituírem uma “outra economia” ou um modo de produção hegemônico. Em seu entendimento, a emergência e a

consolidação dessas iniciativas decorre de um conjunto de circunstâncias específicas, não generalizáveis para o conjunto da sociedade. Da mesma forma, as fragilidades que hoje afetam o poder de fogo da economia solidária associada à idéia da sociedade futura como uma nova totalidade, homogênea e dotada de um único princípio organizador, além dos riscos já conhecidos em tentativas feitas, carece de argumentos consistentes, ao menos no limiar histórico, em que vale a pena formular hipóteses. Para o autor, tampouco há sentido em defender o crescimento da economia solidária em ilhas onde estariam salvaguardados os seus princípios até que a maturação das suas práticas viabilizasse a abertura ao mundo externo. Esta impossibilidade é reflexo tanto das razões anteriormente expostas quanto da evidente inexistência das pré-condições para que tal idéia fosse minimamente viável nos tempos atuais (GAIGER, 2004, p.400-401).

Ao contrário, para Gaiger, a relevância destas experiências está na importância da manutenção de seus traços distintivos, ou seja, mesmo que imersos no modo de produção capitalista os EESs devem: i) assumir a base técnica herdada do capitalismo dela retirando benefícios para a sua forma social de produção própria ou, ainda, buscando desenvolver, paulatinamente, forças produtivas específicas e apropriadas à consolidação dessa última; ii) cotejar-se com os empreendimentos capitalistas, dando provas da superioridade do trabalho associado perante as relações assalariadas, à medida que impulsionam, em seu interior, uma dialética positiva entre relações de produção e forças produtivas; iii) resistir às pressões do ambiente econômico, por meio de mecanismos de proteção e da externalização da sua lógica cooperativa às relações de intercâmbio e de troca. Acrescenta ainda que:

Se isto vier a ocorrer, estaremos presenciando uma experiência econômica genuinamente sob a ótica do trabalho, fundada em relações nas quais as práticas de solidariedade e reciprocidade não são meros dispositivos compensatórios, mas fatores operantes no cerne da produção da vida material e social. (GAIGER, 2005, p.25)

Apesar de seu otimismo, Gaiger faz uma importante ressalva ao pontuar que os EESs, por estabelecerem o tempo todo relações de troca com outros empreendimentos capitalistas, sofrem um déficit de autonomia que atesta o “caráter incompleto da emancipação do trabalho solidário diante do predomínio do capital, seja na esfera da circulação e distribuição, seja na renovação contínua das forças produtivas” (GAIGER, 2004, p.9). Desta forma, deixa claro seu ponto de vista acerca das EESs na condição de organizações que podem colaborar para a constituição de

relações de trabalho diferenciadas, porém incapazes de contestar a ordem social dominante. Nesse sentido, poder-se-ia dizer que, para Gaiger, as relações sociais de produção dos empreendimentos solidários não são apenas atípicas em relação ao modo de produção capitalista, mas contrárias à forma social de produção assalariada. Nesta, o capital emprega o trabalho, naqueles, os trabalhadores empregam o capital. Para Gaiger, a Economia Solidária não reproduz em seu interior as relações capitalistas, mas tampouco elimina ou ameaça a reprodução da forma tipicamente capitalista. Para ilustrar e desenvolver sua argumentação, cita o exemplo dos assentamentos rurais: “a socialização da terra e do trabalho, quando em graus avançados, rompe com a lógica e a tradição da pequena produção familiar e introduz vínculos de outra natureza” (GAIGER, 2004, p.9). Há, portanto, uma modificação da forma social de produção, porém a “base técnica permanece intocada ou superficialmente inalterada”. O modo material de produção não difere daquele empregado antes pela economia familiar, sobretudo quando esta já incorporara uma parcela razoável das inovações tecnológicas promovidas pelo capitalismo: “Da porteira pra fora, dizem eles, o que conta é a lei dos capitalistas” (GAIGER, 2004, p. 9).

6.2.3 As redes de colaboração solidária de Euclides Mance: a construção de uma sociedade pós-capitalista

Para Mance, o termo economia solidária abarca muitas práticas econômicas e não há um consenso sobre o seu significado. O autor considera que, em geral, ele está associado a práticas de consumo, comercialização, produção e serviços (entre os quais o de financiamento) em que se defendem, em graus variados, a participação coletiva, autogestão, democracia, igualitarismo, cooperação e intercooperação, auto-sustentação, a promoção do desenvolvimento humano, responsabilidade social e a preservação do equilíbrio dos ecossistemas (MANCE, 2002).

Sob forte influência da Filosofia da Libertação, Euclides Mance vai elaborar sua teoria buscando tratar da construção de uma sociedade pós-capitalista por meio da viabilização da colaboração solidária baseada na implantação de redes que conectariam unidades de produção e de consumo, em um movimento recíproco de realimentação, permitindo a geração de emprego e renda, o fortalecimento da

economia e do poder locais, “bem como, uma transformação cultural, com a afirmação de uma ética e de uma visão de mundo antagônicas não apenas ao neoliberalismo, mas ao próprio capitalismo” (MANCE, 1998, p.1).

Para o autor, a viabilidade da produção econômica solidária e da afirmação prática desta alternativa pós-capitalista está diretamente vinculada à difusão do consumo solidário. Por consumo solidário, Mance compreende um modelo em que a seleção do que se consome é feita não apenas considerando o “bem viver” pessoal, mas também o “bem viver” coletivo, “uma vez que é no consumo que a produção se completa, e que este tem impacto sobre todo o ecossistema e sobre a sociedade em geral” (MANCE, 1998, p.2).

Mance argumenta que as unidades produtivas comunitárias já existentes podem crescer em razão de todos os produtos por elas elaborados serem consumidos solidariamente pelos que praticam o consumo voltado ao bem viver ou o consumo compulsório.

Podemos, então, desenhar - sob o paradigma da complexidade - a organização econômica de uma Rede de Colaboração Solidária, conectando tais unidades em cadeia produtiva cuja produção estaria voltada a atender demandas de células de consumo solidário, gerando-se assim emprego local e distribuindo renda sob um modelo ecologicamente sustentável que, em razão do reinvestimento de parte do excedente, pode, progressivamente, reduzir a jornada de trabalho de todos e elevar igualmente o tempo livre e o padrão de consumo de cada pessoa (MANCE, 1998, p.3).

Os elementos básicos desta rede seriam i) células de consumo e de produção; ii) as conexões entre elas e iii) os fluxos de materiais, de informação e de valor que circulam através da rede. Mance (2002) define, ainda, as propriedades básicas da rede que seriam: i) Autopoiese, isto é, a qualidade que ela tem de reproduzir-se a si mesma na medida em que é capaz de produzir os bens ou valores necessários para satisfazer suas próprias demandas e um excedente que lhe permite se expandir, incorporando mais pessoas e aumentando, assim, a demanda produtiva; ii) intensividade que trata da qualidade de envolver o maior número possível de pessoas, tanto no consumo quanto na produção solidária; iii) extensividade que se refere à propriedade de gerar novas células de produção e de consumo em regiões cada vez mais longínquas possibilitando chegar até elas os fluxos de matérias, informação e valor necessários a promover desenvolvimento local auto-sustentável; iv) diversidade, isto é, produzir a maior diversidade possível de bens visando satisfazer as necessidades e desejos de todos os consumidores

solidários, buscando produzir tudo o que eles ainda consomem do mercado capitalista em função de seu bem viver, ou como insumos necessários ao processo produtivo; v) integralidade que significa que cada célula, através da rede, está conectada a todas as outras células, sendo afetada pelo crescimento das demais ou por seus problemas e dificuldades, apontando-se, assim, a necessidade de um crescimento organicamente sustentável da rede como um todo em razão do que se dimensiona a composição orgânica da cada célula em particular, isto é, a incorporação de tecnologia em sua relação com o trabalho vivo empregado; vi) realimentação, ou seja, o fato de que uma célula demanda produtos e serviços de outras, o que permite o crescimento sustentável de todas, isto é, da rede como um todo; vii) fluxo de valor que significa que o valor econômico produzido em cada etapa da cadeia produtiva circula pela rede, podendo nela se concentrar, ou dela se esvaír; viii) fluxo de informação, isto é, todo o conhecimento gerado na rede está disponível em qualquer célula; xix) fluxo de matérias, ou seja, tudo o que é produzido em uma célula pode ser consumido como insumo produtivo ou como produto final por outras células, de modo que uma realimenta outra; x) agregação, propriedade de redes locais se integrarem em redes regionais, de redes regionais se integrarem em redes internacionais e de redes internacionais se integrarem em uma rede mundial de colaboração solidária (MANCE, 1998, 2002).

Com relação à gestão da rede, Mance (2002) ressalta que deverá ser necessariamente democrática, pois a rede depende da colaboração solidária, o que supõe a adesão e participação livre de cada pessoa. Entre outros aspectos, têm-se: i) descentralização, uma vez que não há um núcleo central e que a partir de cada célula novas redes complexas podem se construir; ii) gestão participativa, uma vez que todos os trabalhadores e consumidores participam nas decisões sobre o surgimento de novas células, sobre o que deve ser produzido, sobre o reinvestimento do excedente, etc; iii) coordenação, eleita democraticamente pelas células com mandato revogável; iv) regionalização, com as instâncias democráticas organizando-se desde as células de consumo até às instâncias regional e mundial.

Para Mance (2002), a economia solidária só se tornará possível à medida que conseguir viabilizar sua organização em redes. Para o autor, o grande avanço, nos anos 90, das práticas de economia solidária é fruto, entre outras razões, da progressiva conscientização da importância da organização de redes para o sucesso dos empreendimentos.

A noção de rede coloca a ênfase nas relações entre diversidades que se integram, nos fluxos de elementos que circulam nessas relações, nos laços que potencializam a sinergia coletiva, no movimento de autoapoiese em que cada elemento concorre para a reprodução de cada outro, na potencialidade de transformação de cada parte pela sua relação com as demais e na transformação do conjunto pelos fluxos que circulam através de toda a rede. Assim a consistência de cada membro depende de como ele se integra na rede, dos fluxos de que participa, de como acolhe e colabora com os demais (MANCE, 2002, p.7).

De modo similar a Singer e Gaiger, Mance também não constrói seu “projeto alternativo” de modo a tentar modificar as bases do sistema capitalista de produção. Para o autor, o controle do Estado não é necessário para a superação do capitalismo – “o ciclo histórico dessa subversão é um processo que não se conclui com a concorrência [...] da necessária conquista de certa parcela de poder político de Estado” (MANCE, 2002, p.50). Em outro momento, lembra que não se trata de avançar na democratização do Estado, para depois, então, regular o capitalismo, a fim de que ele funcione melhor (MANCE, 2002, p.182). Para Mance, o desenvolvimento das redes solidárias possibilitaria, inclusive, a diminuição da intervenção do Estado nas demandas sociais, pois a conexão em rede do consumo e produção em laços de realimentação, com distribuição de renda, viabilizaria economicamente a consistência e expansão dessa alternativa à globalização capitalista.

6.3 COMENTÁRIOS CRÍTICOS

A exposição das contribuições teóricas de três dos principais autores que tratam do tema da Economia Solidária no Brasil teve como objetivo apresentar um panorama dos principais pontos de vista e conceitos elaborados sobre o tema. Nesta subseção, tem-se como objetivo tecer alguns comentários críticos sobre as abordagens apresentadas.

Inicialmente, poder-se-ia assinalar que, tanto Singer quanto Gaiger e Mance, possuem uma visão bastante idealizada das organizações de Economia Solidária – tal como o tinham os socialistas utópicos a respeito de seus empreendimentos. Singer (1999, 2000a, 2000b) e Mance (2002), principalmente, tratam a Economia Solidária como uma panacéia, um projeto a ser construído, um projeto de uma nova sociedade, de um novo modo de produção; argumentação esta um tanto quanto desvinculada da realidade dos fatos. Em Singer a alusão recorrente aos socialistas

utópicos deixa clara a sua intenção: trabalhar no âmbito das utopias, das idéias, deixando em segundo plano o que a práxis dos sujeitos da Economia Solidária tem a lhe dizer⁹.

Para Singer (1999, 2000a, 2000b, 2002), o desenvolvimento da Economia Solidária é capaz de criar indícios de uma sociedade socialista nos “interstícios” do capitalismo, isto é, é capaz de instaurar uma revolução social sem uma revolução política. Mance (1998, 2002), de forma similar, vai enaltecer a possibilidade das redes de colaboração solidária criarem relações de produção e consumo baseadas no “bem viver” coletivo, deixando de lado o individualismo e o pensamento egoísta próprios – segundo o autor – do modo capitalista de produção.

Pode-se dizer que existe uma possibilidade real – apesar de repleta de obstáculos – dos empreendimentos de economia solidária tecerem relações de trabalho alternativas à heterogestão capitalista. Entretanto, creditar à Economia Solidária a possibilidade de constituição de um outro modo de produção nos parece demasiado exagero, pois, para isso, deveria constituir formas de produção, distribuição e consumo próprias e desvinculadas do modo de produção dominante, o que, de fato, está longe de acontecer. O que se tem visto na maioria dos casos são empreendimentos que reproduzem estruturas capitalistas de trabalho realizando apenas pequenas adaptação à autogestão. Utilizar a base capitalista, ou constituir-se a partir do capitalismo tem se mostrado inviável para a concretização do projeto autogestionário.

Singer (2000a, 2000b) e Mance (2002) propõem a organização dos empreendimentos de economia solidária de forma que se isolem – como em uma fortaleza – das relações capitalistas de produção. Isto é, produzam e comercializem seus produtos preferencialmente com outros empreendimentos de economia solidária de modo a constituir uma cadeia de solidariedade ou uma rede de colaboração solidária. Estes autores consideram que, na medida em que os empreendimentos de economia solidária teriam dificuldades para competir no acirrado mercado capitalista, o ideal seria que pudessem colaborar mutuamente por meio da constituição de certo comércio solidário artificialmente isolado. Entende-se que esta forma de organizar as atividades de produção, distribuição e consumo

⁹ Para maiores detalhes acerca da situação dos empreendimentos de Economia Solidária no Brasil ver estudos empíricos de VIEITEZ e DAL RI (2001), CHRISTOFFOLI (2000), LIMA (2005), NOVAES (2005), VIEIRA (2005), CANÇADO (2004), VARGAS DE FARIA (2003), dentre outros.

apenas atestaria a inviabilidade produtiva e mercadológica de tais iniciativas, além de atuar como um mecanismo protetor paliativo que condenaria as organizações à dependência da existência ou não de tal mercado protegido.

Neste aspecto, Gaiger (2004) se mostra um pouco mais realista, pois consegue pontuar com clareza a impossibilidade de existência de um processo de emancipação completa a partir dos empreendimentos de economia solidária inseridos no modo de produção capitalista. Para o autor, os empreendimentos de economia solidária não são auto-suficientes e, por isso, devem estabelecer relações de troca com o modo de produção capitalista, seja para adquirir insumos, seja para vender ou distribuir seus produtos. Desta forma, a emancipação é limitada, pois só acontece “da porteira para dentro” – para usar expressão de Gaiger (2004).

Da forma com que as políticas públicas de Economia Solidária têm se desenvolvido, ou seja, levando em consideração os pressupostos anteriormente mencionados, muito têm se aproximado das políticas assistencialistas típicas do projeto neoliberal. Ao tentar proteger as organizações solidárias dos “efeitos predatórios” do mercado, seja através do trabalho de entidades de apoio (ADS-CUT, ITCPs, ANTEAG, UNISOL, etc.) ou de políticas sociais (SENAES), relegam estes empreendimentos a um plano de dependência quase completa. Isto é, apesar de buscar construir outras relações de trabalho – ou, no limite, outro modo de produção – pautadas na autonomia e possibilidade de autogestão, contraditoriamente, acabam criando condições de dependência ainda mais irreversíveis. Nesse aspecto, concorda-se com a argumentação de Demo (2002), segundo o qual, “em sua práxis histórica, a solidariedade tem servido para imbecilizar e envolver malandramente os pobres, tornando-se procedimento comum de políticas públicas governamentais assistencialistas”. Nesse sentido, o autor argumenta ainda que “o oprimido não sai da opressão se não souber confrontar-se com o opressor”, sendo assim, a Economia Solidária, em suas vertentes de economia dos setores populares, é insuficiente para postular uma alternativa integral. À medida que se define em espaços não ocupados, não deixa de ser decorrente da lógica do capitalismo e não há como supor que estaria sendo forjada uma alternativa capitalista.

A solidariedade [...] pode representar discurso dos dominantes para acalmar os excluídos. Menos que crítica da realidade atual, pode ser apenas efeito de poder, ao repor o mesmo e velho sentido colonialista de propostas advindas do centro (DEMO, 2002, p.22)

Para Demo, um elemento pode ser tomado como fato: para chegar à emancipação, é necessário que tais trabalhadores deixem a condição de objeto de ajuda para se tornarem capacitados a organizar, a partir de si mesmos, as oportunidades de vida e suas alternativas. Assinala ainda que a solidariedade só pode ser proposta correta e historicamente factível se “contar com sujeitos que saibam se emancipar seja para não recair em outra arapuca do poder, seja para não imaginar resultados definitivos, seja para não perder a autocrítica” (2002, p.150).

Outra crítica elaborada por Demo é sobre a “falaciosa idéia de que o ser humano é altruísta por natureza” (2002, p.53). Singer (2000s, 2000b, 2002), Gaiger (2004, 2005) e Mance (1998, 2002) apostam na idéia de que a livre associação de trabalhadores em torno de um objetivo comum é capaz de construir laços solidários em que a ajuda mútua seja elemento fundamental. Demo concorda com a argumentação, mas com a seguinte ressalva: o ser humano é solidário na medida em que espera receber algo em troca, isto é, a solidariedade existe enquanto for capaz de trazer benefícios individuais. Em seu livro, *Solidariedade como Efeito de Poder* (DEMO, 2002), o autor realiza uma ampla exposição acerca das teorias biológicas sobre cooperação, ressaltando as idéias evolucionistas da sobrevivência do mais forte:

a seleção natural favorece àqueles que ajudam a si mesmos. Parece, pois, que ajudar outros indivíduos a sobreviver e a reproduzir às expensas da própria sobrevivência e reprodução é o que mais seria estranho à seleção natural. A seleção natural parece ser um processo que promove o egoísmo e desfaz o altruísmo (DEMO, 2002, p.82).

Cabe ainda realizar alguns questionamentos acerca da fragilidade dos vínculos que unem os trabalhadores nos empreendimentos de Economia Solidária. A argumentação dos teóricos brasileiros analisados parece um tanto quanto fantasiosa ou otimista, na medida em que creditam a tais vínculos o ideal de conformação de outra sociedade que busque se contrapor às práticas capitalistas. Esses autores parecem ignorar as condições precárias de reprodução da vida social comuns à maioria desses empreendimentos e, ainda, os motivos reais que conformam tal vínculo.

Ao optarem por constituir empreendimentos de economia solidária, uma grande parte dos trabalhadores não tem interesse em se contrapor ao modo capitalista dominante. Na maioria dos casos, sequer se apropriaram dele. O que a maioria quer, pura e simplesmente, é conseguir trabalho e gerar renda. Tanto que, a

maioria dos empreendimentos de economia solidária existentes estão, de alguma maneira, vinculados a projetos sociais de apoio à geração de trabalho e renda, seja por meio das incubadoras universitárias, seja pelos sindicatos, grupos religiosos ou outras associações de apoio.

O fato é que a concepção daquilo que tanto se popularizou como Economia Solidária, por mais que se busque negar, nasceu nos muros de universidades, igrejas e outras associações, isto é, a partir de elites intelectuais. Agora o que se vê é a persistente tentativa desses grupos em colocar sua teoria em prática. As características dos empreendimentos de Economia Solidária não são frutos da construção empírica dos trabalhadores, mas sim da construção teórica das elites. O que a práxis cotidiana desses empreendimentos tem demonstrado é que tais características são impostas aos trabalhadores a partir da entidade de apoio que criou as condições para a constituição do empreendimento. Assim, os trabalhadores fazem cursos de cooperativismo e autogestão promovidos por tais entidades com o propósito de “prepará-los” para a Economia Solidária. Aos trabalhadores cabe acatar tais princípios, na medida em que o apoio à viabilização desses empreendimentos está condicionado a esta aceitação.

Seria, portanto, uma inverdade dizer que tais trabalhadores optaram por constituir uma organização de economia solidária, quando, na verdade, esta era a única opção disponível a eles. Pior do que isto seria esperar que seis horas de cursinho sobre Economia Solidária “despertassem nos trabalhadores o interesse e a consciência da importância da práxis autogestionária” (SINGER, 2000b) no dia-a-dia de seu empreendimento. A fragilidade financeira da maioria desses trabalhadores evidencia a opção pelo empreendimento de Economia Solidária, não pelo anseio em construir “relações de trabalho emancipadas”, ou um “modo de produção alternativo”, mas sim pela necessidade de ter acesso a trabalho e renda.

Como resultado disso, tem-se um vínculo extremamente frágil, isto é, um vínculo que não é vínculo, pois a simples geração de renda não é capaz de unir consistentemente os trabalhadores, na medida em que este vínculo pode facilmente ser desfeito caso o trabalhador encontre outra oportunidade de trabalho que lhe seja mais atrativa.

Sobre isso, Singer (2000b) argumenta que inicialmente os trabalhadores têm de fato o desejo predominante de geração de renda, mas, com o passar do tempo, as novas relações de trabalho instauradas na organização solidária fazem com que

novos vínculos passem a uni-los. Acredita-se que esta seja uma generalização um tanto quanto duvidosa, na medida em que parece não corresponder com os fatos apresentados pelo real concreto. Concorde-se com Demo em relação ao fato de que a discussão baseada nas experiências existentes ainda é pouco conclusiva sobre os rumos da economia solidária.

Provavelmente, a ciência não tem o poder de decidir se as expressões econômicas dos marginalizados significam condenação às sobras do sistema ou gestação de alternativas. Talvez as duas porque na ambivalência da realidade é bem possível que a miséria ressurgam alternativas, como também é possível que a pobreza política ainda nos domine (DEMO, 2002, p. 221).

7 ORGANIZAÇÃO SOLIDÁRIA DE PRODUÇÃO: UMA PROPOSTA CONCEITUAL

Na seção anterior, buscou-se apresentar os principais conceitos e teorias desenvolvidos sobre Economia Solidária no Brasil. Apesar de reconhecer a relevância e a popularidade da linha conceitual desenvolvida por estes autores, foi também necessária a apresentação de algumas críticas que se fazem pertinentes para subsidiar a justificativa do conceito adotado neste estudo, na medida em que se entende que o conceito de Economia Solidária possui algumas fragilidades que inviabilizam a sua utilização.

Resgatando as críticas realizadas na seção anterior, poder-se-ia dizer que a primeira fragilidade, de caráter propriamente conceitual, é inerente à própria denominação “Economia Solidária”. O surgimento de iniciativas de caráter solidário não constitui por si só uma outra economia. Tendo como pressuposto que os pilares da atividade econômica são: produção, distribuição e consumo; uma economia solidária deveria estabelecer novos parâmetros nestas três instâncias básicas, de forma a constituir um novo modo de produção. Desta forma, a alteração profunda do modo de apropriação da natureza é, ao mesmo tempo, requisito e vetor de toda nova formação social (GODELIER, 1981).

A segunda fragilidade, também conceitual, diz respeito à utilização do conceito de autogestão enquanto característica dos empreendimentos de economia solidária, desconsiderando que, originariamente, o conceito foi elaborado com referência a uma forma de organização da vida em sociedade e não apenas de algumas unidades produtivas. Como mencionado na terceira seção deste referencial teórico, o conceito de autogestão não se refere a nenhuma proposta democratizante no âmbito da teoria administrativa, mas sim a uma proposta que pretende abolir as estruturas autoritárias não apenas nas organizações, mas de toda a sociedade (FARIA, 1985). A utilização que é feita pelos autores de Economia Solidária do termo é, no mínimo, equivocada e desprovida de rigor científico.

A terceira fragilidade do conceito de “Economia Solidária” é de caráter operacional. Trata-se da forma como a questão da solidariedade é tratada, na medida em que os autores parecem crer que, a partir do momento em que os trabalhadores estiverem trabalhando em um empreendimento coletivo, serão

automaticamente capazes de desenvolver e manter laços de solidariedade uns com os outros. Considera-se esta idéia falaciosa, pelo fato de que se não houver um vínculo grupal que una esses trabalhadores em torno de um projeto comum, esta solidariedade terá sua existência cerceada pela possibilidade de mudança de emprego. Em outros termos, se o único vínculo existente for a possibilidade de geração de renda, não há como se esperar que os trabalhadores sejam solidários entre si – menos ainda com a sociedade – mesmo se conseguirem uma oportunidade de trabalho melhor remunerada fora do empreendimento coletivo. Na inexistência do projeto comum e, conseqüentemente, do vínculo, o trabalhador estará apenas vendendo sua força de trabalho como em uma outra organização qualquer.

Como afirma Enriquez (1994, p.57), para construção de um projeto comum, é necessário que as representações sobre a organização “sejam não apenas intelectualmente pensadas, mas afetivamente sentidas”. Este sentimento atua como fonte do comportamento grupal e emerge na medida em que está ligado a um sistema de idealização. O processo de idealização é o que dá "consistência, vigor e aura excepcional" tanto ao projeto quanto aos indivíduos, possibilitando-os partilhar da mesma vontade. À medida que um conjunto de pessoas se une por algo em que acreditam de forma plena e têm o profundo desejo de sua concretização, está criado o projeto comum e, da mesma forma, o vínculo se estabelece.

A quarta fragilidade deriva da terceira e tem relevância fundamental para a sobrevivência desse modelo de organização das relações de trabalho. Refere-se ao fato de que, nos empreendimentos de Economia Solidária, a opção pela vivência em um coletivo pautado por relações com características autogestionárias, nem sempre é opção construída pelos próprios trabalhadores. Como mencionado na seção anterior, essa opção, muitas vezes, é apresentada a eles como algo pronto e acabado, ou seja, não parte do grupo, não parte de uma construção coletiva. Dessa forma, entende-se que para que este modelo de gestão das relações de trabalho tenha condições de se configurar enquanto tal, não basta que seja imposto, isto é, a necessidade de sua existência, ou não, deve partir de uma decisão coletiva baseada naquilo que o grupo deseja, ou não, para si, valoriza, ou não, como coletivo.

Dessa forma, apresentadas todas estas considerações, entende-se que a opção por um conceito adequado deve buscar apreender quatro grandes questões: i) não se trata da criação de um outro modo de produção, mas sim de organizações

que estabelecem – de forma ainda incipiente – uma relação de enfrentamento com o modo de produção do capital; ii) estas organizações não são capazes de estabelecer nenhum modelo autogestionário, pois, para isso, seria necessária a implantação de uma autogestão social. Por isso, devem ser compreendidas na condição de organizações que apresentam características autogestionárias, tendo consciência de que estas características nunca serão plenas; iii) é estritamente necessária, para a manutenção das organizações solidárias, a existência de um vínculo grupal que não tenha caráter unicamente econômico, isto é, que seja capaz de unir os trabalhadores em torno de um projeto comum; iv) por fim, a constituição de uma organização solidária com características autogestionárias deve partir da necessidade e vontade do grupo. A valorização, ou não, destas características, cabe apenas ao grupo definir, pois, na medida em que forem impostas, perdem totalmente o sentido e a validade da experiência a médio e longo prazo.

Buscando zelar pela coerência conceitual deste estudo, propõe-se, portanto, a utilização do conceito de Organizações Solidárias de Produção (OSP's) que são definidas por Faria (2006) como

organizações com características autogestionárias, sob o comando dos produtores diretos, os quais têm responsabilidades ou interesses recíprocos no processo de produção e se solidarizam a partir de um vínculo social comum ou recíproco. Dito de outro modo, trata-se de uma forma de organização, pelos produtores, da produção das condições materiais de sua existência, a partir de relações de responsabilidade entre trabalhadores unidos por vínculos sociais e interesses comuns, de maneira que cada sujeito do grupo social se sinta comprometido, tanto ética e moralmente quanto em sua práxis política, com os demais sujeitos da organização. As OSP's estruturam-se sob uma base organizacional que: (i) valoriza a participação coletiva de seus membros (produtores) no processo decisório; (ii) enfatiza o controle pelos produtores do processo de produção, a colaboração e a solidariedade quanto aos seus projetos e resultados; (iii) estabelece como princípio a partilha das responsabilidades em todas as instâncias ou fases do processo de produção e a adoção de critérios de remuneração dos produtores segundo sua participação proporcional ao trabalho aplicado na formação/elaboração do produto e/ou de acordo com suas necessidades individuais (FARIA, 2006).

Desta forma, pode-se perceber que, apesar da abordagem conceitual da Economia Solidária apresentar alguns elementos similares ao conceito apresentado de Organizações Solidárias de Produção – principalmente o fato de negar o capitalismo sem, contudo, estabelecer meios capazes de superá-lo –, suas fragilidades justificam a opção pelo conceito de OSP na medida em que este se mostra mais adequado no tratamento do tema tanto prática quanto teoricamente.

8 METODOLOGIA

Na seção anterior foi realizada a exposição da base teórica utilizada para o desenvolvimento deste estudo. De acordo com Vergara (2005, p.9), a teoria e o método são interdependentes, ou seja, ambos estão em busca da realização do objetivo da pesquisa, podendo ser ele de descrever, descobrir, compreender ou prever determinando fenômeno. Desta forma, a metodologia utilizada em uma investigação científica deve estar intimamente ligada ao pesquisador e aos procedimentos de estudo, incluindo as técnicas a serem utilizadas para o atendimento do objetivo principal da pesquisa que se traduz pela resolução do problema proposto.

A escolha da metodologia adequada ao estudo que se deseja realizar é função, tanto das teorias disponíveis e das condições próprias ao sujeito pesquisador, quanto da natureza do objeto de pesquisa, de forma que “não existe uma metodologia padrão que se aplicaria a qualquer objeto em quaisquer circunstâncias” (FARIA, 2004, p.29). Sendo assim, serão apresentados a seguir os aspectos metodológicos norteadores deste estudo tendo sempre como fundamento a preocupação de se manter coerente com a opção epistemológica adotada para a realização do mesmo.

8.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Esta pesquisa se propõe a verificar, a partir de dois estudos de caso, as relações entre as características das Organizações Solidárias de Produção e a construção de sua práxis cotidiana no processo de trabalho com características emancipatórias. Em decorrência desta problemática central, três questões devem ser analisadas:

1. De que forma está organizado o processo de trabalho no interior das organizações analisadas?
2. Como se dá a relação entre as características determinantes das Organizações Solidárias de Produção e a forma como o processo de trabalho está organizado nos empreendimentos analisados?
3. Quais os paradoxos existentes entre a proposta das organizações solidárias de produção e a práxis das organizações analisadas?

4. A forma pela qual o trabalho está organizado nestes empreendimentos é capaz de produzir relações de trabalho com características emancipatórias?

Em virtude da opção metodológica utilizada neste estudo, a ser detalhada a seguir, não se tem a pretensão de buscar resultados generalizantes, mas apenas apontar elementos que venham a contribuir para o entendimento de formas de organização de trabalho que se pautem pela valorização das características emancipatórias nas relações de trabalho.

Na seção seguinte, serão abordadas as definições constitutivas e operacionais dos principais conceitos envolvidos na pesquisa.

8.2 DEFINIÇÕES CONSTITUTIVAS E OPERACIONAIS

Organização Solidária de Produção (OSP)

Definição Constitutiva: Organizações com características autogestionárias, sob o comando dos produtores diretos, os quais têm responsabilidades ou interesses recíprocos no processo de produção e se solidarizam a partir de um vínculo social comum ou recíproco. As OSP's se estruturam sob uma base organizacional que: (i) valoriza a participação coletiva de seus membros (produtores) no processo decisório; (ii) enfatiza o controle pelos produtores do processo de produção, a colaboração e a solidariedade quanto aos seus projetos e resultados; (iii) estabelece como princípio a partilha das responsabilidades em todas as instâncias ou fases do processo de produção e a adoção de critérios de remuneração dos produtores segundo sua participação proporcional ao trabalho aplicado na formação/elaboração do produto e/ou de acordo com suas necessidades individuais (FARIA, 2006).

Definição Operacional: Será verificado através da forma como se apresenta organizado o processo de trabalho das organizações com base em suas características autogestionárias (gestão democrática, controle sobre o processo de trabalho e distribuição de resultados conforme o trabalho aplicado) e na

existência/consistência dos vínculos solidários e interesses comuns (FARIA, 2006).

Trabalho com características emancipatórias

Definição Constitutiva: forma de organização das relações de trabalho, cujo propósito é o de resgatar o sujeito do processo de alienação ao qual foi submetido pelo modo de produção do capital através do conflito estrutural criado entre trabalho e capital. Uma vez que, pensar em relações de trabalho completamente emancipadas, sob o sistema do capital, não seria possível, o conceito de trabalho com características emancipatórias é aquele em que – mesmo sob as limitações impostas pelo sistema dominante – o trabalho se sobrepõe ao capital na criação de relações de trabalho que busquem minimizar a alienação do trabalhador com relação aos frutos do seu trabalho.

Definição operacional: será verificado com base no atendimento às seguintes características: (i) a não distinção entre dirigentes e dirigidos, entre planejamento, concepção e execução de atividades aliada a não aceitação do poder de mando e de manipulação de uns trabalhadores com relação a outros; (ii) integração entre o homem e seus instrumentos de produção, entre o produtor, o produto de seu trabalho e seu processo produtivo; (iii) a liberdade de poder exprimir suas idéias e sentimentos e a não privação do potencial crítico e ao mesmo tempo criativo da natureza humana¹⁰; (iv) a possibilidade de reprodução da vida social através de uma remuneração justa.

8.3 DEFINIÇÃO DE OUTROS TERMOS

Autogestão

A autogestão constitui um sistema de organização das atividades sociais desenvolvidas mediante a cooperação de várias pessoas (atividades produtivas, serviços, atividade administrativa), na qual as decisões relativas à gerência são

¹⁰ Os itens (i), (ii) e (iii) foram adaptados do conceito de alienação proposto por Faria (2004c).

diretamente tomadas por quantos dela participam, com base na atribuição do poder decisório às coletividades definidas por cada uma das estruturas específicas de atividade (GUILLERM & BOURDET, 1975). As características autogestionárias são: i) gestão democrática; ii) efetivo controle do processo de produção pelos trabalhadores; iii) distribuição do resultado observando o trabalho aplicado na produção (VARGAS de FARIA, 2005).

Vínculos solidários:

São vínculos não formais que unem os indivíduos em torno de um projeto comum. São baseados em relações interativas, nas quais os objetivos ou os projetos são compartilhados, consciente ou inconscientemente, pelos seus membros, constituindo, assim, o núcleo do vínculo ou da pertença¹¹.

8.4 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

A delimitação do estudo se refere à moldura que o autor coloca em sua pesquisa. A delimitação trata das fronteiras concernentes, aos pontos que serão abordados, ao corte (transversal ou longitudinal) e ao período de tempo.

O presente estudo se caracteriza por possuir caráter descritivo, na medida em que se propôs a investigar os traços fundamentais de um fenômeno com intuito de obter um melhor entendimento do comportamento de diversos fatores e elementos que influem sobre ele (RICHARDSON, 1989).

Quanto à forma de abordar o real, optou-se pela utilização de técnicas qualitativas de pesquisa, uma vez que se apresentam aptas a permitir a descrição da complexidade de determinado problema, a análise da interação de certos elementos, a compreensão e classificação dos processos dinâmicos e contraditórios vividos pelos sujeitos, possibilitando, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do fenômeno e dos indivíduos. O processo de pesquisa qualitativa é adequado para a análise das contradições e para a apreensão da dinâmica organizacional, pois “se desenvolve em uma interação dinâmica, retroalimentando-

¹¹ Adaptado do conceito de organizações de pertença proposto por Faria (2004a).

se, reformulando-se constantemente, de forma que, após a análise dos dados, esta possa passar a ser o veículo para nova busca de informações” (TRIVIÑOS, 1987, p.92). Cassel & Simon (1995) acrescentam ainda que o conhecimento produzido na pesquisa qualitativa não precisa necessariamente ser considerado verdadeiro ou falso. Na realidade, ele não pressupõe generalização dos resultados obtidos. Deve ser considerado como significativo aos seus usuários em seu contexto de uso devido à profundidade com que são tratados os fenômenos, assim como é possível apreender elementos subjetivos nas explicações dos mesmos.

A pesquisa envolveu a análise de dois estudos de caso *ex-post-factum* de corte transversal com perspectiva processual (LANGLEY, 1999), uma vez que os dados foram coletados em vários momentos, levando em consideração não apenas a situação atual, mas também as condições passadas e as perspectivas futuras dos sujeitos e do contexto ambiental. A coleta de dados se estendeu durante o período de setembro de 2006 a fevereiro de 2007.

8.5 ESTRATÉGIA DE PESQUISA

A escolha do modo de investigação, que constitui o meio de abordagem do real, depende do objeto de pesquisa, do tipo de questões envolvidas no estudo, do controle que o pesquisador possui sobre os eventos comportamentais efetivos e do foco que se pretende dar aos fenômenos (BRUYNE, HERMAN, SCHOUTHEETE, 1977; YIN, 2001).

Sendo assim, optou-se pela utilização do método de estudo de caso por entender que esta estratégia de pesquisa se mostra apta a abarcar a complexidade do fenômeno que se deseja analisar. O estudo de caso se realiza a partir do desenvolvimento de conhecimento detalhado sobre uma situação específica ou um pequeno número de situações relacionadas. Essa estratégia é particularmente interessante se o pesquisador deseja enriquecer seu entendimento acerca de um contexto representativo de uma dada realidade (SAUNDERS, 2000).

Segundo Yin (2001, p.23), o estudo de caso é a forma de se fazer pesquisa empírica que investiga fenômenos contemporâneos “em situações em que as fronteiras entre o fenômeno e o seu contexto não estão claramente estabelecidas, onde se utiliza múltiplas fontes de evidência”.

Godoy (1995) acrescenta ainda que ao adotar o estudo de caso o pesquisador deve estar aberto a novas descobertas, mesmo quando orientado por um esquema teórico. O pesquisador deve se manter alerta aos novos elementos ou dimensões que podem surgir ao longo do trabalho, bem como se preocupar em captar a multiplicidade de dimensões presentes em uma determinada situação, pois a realidade é sempre complexa.

É importante ressaltar que o estudo de caso tem poder de generalização limitado, na medida em que a validade de suas conclusões permanece contingente, por não se revelarem necessariamente corretas em outros casos (BRUYNE, HERMAN, SCHOUTHEETE, 1977).

Levando em consideração tais informações, entende-se que essa estratégia de pesquisa se mostrou adequada aos objetivos a que este estudo se propôs pelo fato de permitir a compreensão dos fenômenos individuais, grupais, organizacionais e sociais, preservando as características holísticas e significativas dos eventos da vida real, dentre eles os processos organizacionais, além de possibilitar uma descrição aprofundada de determinada realidade, pelo fato de que se caracteriza por ter como objeto de pesquisa uma unidade que se analisa detalhadamente (TRIVIÑOS, 1987).

8.6 A SELEÇÃO DOS ESTUDOS DE CASO

O processo de seleção das organizações para estudo de caso foi, sem dúvida, a etapa mais complexa da pesquisa de campo. Durante cerca de três meses foram realizadas visitas a nove organizações localizadas nos estados do Paraná e Santa Catarina. Essas visitas tiveram o objetivo de possibilitar a identificação de empreendimentos que se aproximassem do conceito de organizações solidárias da produção, isto é, em que as características autogestionárias e os vínculos solidários existissem integrados ao dia-a-dia dos trabalhadores.

Para facilitar a localização das organizações existentes no Paraná e em Santa Catarina foram utilizados mapeamentos realizados em estudos anteriores (CARLEIAL & CARRION, 2006; GUIMARÃES, CORRÊA & KOROSUE, 2005; CORRÊA, 2004; GAIGER, 2004), bem como pesquisa de campo realizada junto a algumas instituições apoiadoras tais como ITCPs, ADS-CUT e ANTEAG. O resultado dessa pré-seleção foi, em certa medida, decepcionante, pois se constatou que, das

nove organizações visitadas, nenhuma conseguia agregar na íntegra todas as características que compõem o conceito de OSP.

Durante esta fase de aproximação precária com o real, foram realizadas entrevistas seguindo um roteiro previamente elaborado que tinha como objetivo permitir verificar se havia ou não respeito às características autogestionárias/solidárias, tais como, tomada coletiva de decisões, apropriação do processo produtivo, democratização do acesso e domínio das informações, existência de vínculos sociais fruto de um projeto comum, entre outras questões que podem ser verificadas no anexo X.

Os resultados dessa pré-seleção trouxeram à pesquisadora um profundo sentimento de inquietação, na medida em que se tornou mais importante buscar estudar não aqueles poucos casos isolados, em que as características do conceito de OSP estão mais presentes¹², mas sim aqueles casos que sejam capazes de representar os dilemas, contradições e dificuldades que vivem a grande maioria das organizações solidárias – ou seria melhor dizer, dos empreendimentos que se pretendem solidários e que assim são denominados tanto pelos apoiadores, pela mídia e pelo governo quanto por si próprios. A seguir, encontra-se um quadro-resumo que visa caracterizar as organizações visitadas:

¹² Por serem escassos, a utilização destes “cases” de sucesso se repetem com grande frequência nos trabalhos realizados na área.

QUADRO 2 - ORGANIZAÇÕES VISITADAS DURANTE PRÉ-SELEÇÃO

| Organização | Forma Jurídica | Atividade | Nº de trabalhadores efetivamente trabalhando* | Origem |
|--------------------|-----------------------|---|--|----------------------------|
| 1 | Associação | Confecção de embalagens e móveis em madeira | 9 | Apoio institucional (ITCP) |
| 2 | Cooperativa | Produção, beneficiamento e comercialização de pescado | 40 | Apoio institucional (ITCP) |
| 3 | Cooperativa | Confecção de bolsas de lona | 9 | Apoio institucional (ITCP) |
| 4 | Cooperativa | Produção de acessórios para vestuário | 65 (+30 contratados CLT) | Fábrica Recuperada |
| 5 | Sociedade limitada | Fabricação e reforma de furgões | 7 (+9 contratados CLT) | Fábrica Recuperada |
| 6 | Cooperativa | Fabricação de cristais | 35 | Fábrica Recuperada |
| 7 | Cooperativa | Costura industrial e artesanal | 22 | Apoio institucional (ITCP) |
| 8 | Sociedade limitada | Produção de fios e fitas | 4 (+ contratados CLT) | Movimento Social |
| 9 | Cooperativa | Metalurgia | 120 (+contratados CLT) | Fábrica Recuperada |

* Algumas cooperativas possuem um número fictício de cooperados para atender o total de no mínimo 20 membros conforme exigência da legislação.

Fonte: Dados primários da pesquisa

Elaborado por Janaína P. Attie

Uma análise sintética das organizações visitadas culminou com a seleção de duas delas para a realização de estudos de caso conforme os seguintes critérios:

- i) Representatividade das características dos empreendimentos com relação ao quadro geral da amostra;
- ii) Reconhecimento por parte dos agentes internos e externos da experiência enquanto organização solidária;
- iii) Priorização dos empreendimentos constituídos por trabalhadores em detrimento àqueles constituídos por profissionais autônomos, por exemplo, Integra (SP), Verso (SP), CooperAção (SP) e Ambiens (PR). A justificativa se dá pelo fato de que, nos primeiros, as contradições entre as características do trabalho alienado/emancipado se mostram mais presentes pela própria origem do tipo de atividade a ser desenvolvida que, na maioria das vezes, é bastante repetitiva e operacional;
- iv) Indicação das instituições de apoio com relação à relevância da experiência;
- v) Facilidade de acesso com relação à localização do empreendimento e à disponibilização de informações.

Por uma questão ética e de resguardo da situação de cada empreendimento, no decorrer do estudo as organizações serão identificadas apenas pelo nome fictício Cooper-A e Cooper-B.

8.7 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados primários foram coletados através de entrevistas semi-estruturadas, conversas informais¹³ e de observações diretas. As entrevistas semi-estruturadas e as conversas informais favoreceram a descrição dos fenômenos sociais, sua explicação e a compreensão de sua totalidade, partindo de questionamentos básicos apoiados em teorias e hipóteses que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, frutos de novas hipóteses que vão surgindo à medida que as respostas são dadas (TRIVIÑOS, 1987). Durante a

¹³ Conversas “de corredor”, no refeitório, na recepção que não possuíam o caráter formal de uma entrevista. As pessoas não sabiam que estavam sendo analisadas. Apenas buscava-se coletar informações amplas acerca da percepção do “entrevistado” com relação a assuntos diversos.

observação direta, foi analisado o processo normal de trabalho e as relações habituais entre os membros do coletivo. A observação direta é usada quando uma visita de campo pode ajudar a captar os comportamentos relevantes ou as condições ambientais necessárias para contextualizar a pesquisa (YIN, 2001).

A pesquisa em questão envolveu também a coleta e análise de dados secundários, que consistem em importante fonte de informações diretamente relacionadas ao tema da pesquisa. Assim, foram analisadas atas de reuniões e assembleias, estatuto, documentos contábeis, financeiros, administrativos, notícias de jornais, revistas, sites, livros, entre outros.

8.8 ANÁLISE DE DADOS

É importante observar que se considerou que, durante toda etapa de coleta, análise e interpretação dos dados, predomina entre o pesquisador e seu objeto de estudo uma interação dinâmica e contraditória, e que a percepção do sujeito pesquisador e sua condição de interpretação do real se move à medida que investiga; ao mesmo tempo, move-se o real, que não apenas fornece ao investigador novos elementos como revela a essência dialética dos seus elementos constitutivos: sujeito e objeto não se constituem em uma unidade, mas interagem dinâmica e contraditoriamente (FARIA, 2004).

Os dados coletados através das entrevistas semi-estruturadas e conversas informais foram complementados por meio de observações diretas a fim de buscar compreender melhor o sentido que os sujeitos dão a seus atos e práticas. Assim, acredita-se que as observações diretas possibilitaram à pesquisadora coletar inúmeras informações, não somente acerca do ambiente físico da organização e dos processos de trabalho, como também presenciar acontecimentos importantes relacionados ao problema de pesquisa proposto e que dificilmente seriam levantados nos procedimentos de entrevista.

Tanto as observações diretas quanto as entrevistas e análise documental foram estudadas através da utilização de procedimentos qualitativos, não se limitando a pesquisadora apenas ao conteúdo manifesto dos discursos.

Durante tratamento e análise de dados, foi utilizada a técnica de triangulação proposta por TRIVIÑOS (processos e produtos centrados no sujeito - entrevistas semi-estruturadas e conversas informais -; elementos produzidos pelo meio - análise

documental -; projetos e produtos originados pela estrutura sócio-econômica e cultural das organizações - observações livres), a fim de se garantir um resultado coerente (BRUYNE; HERMAN; SCHOUTHEETE, 1977) e se obter uma maior abrangência na descrição, explicação e compreensão do foco de estudo (TRIVIÑOS, 1987), possibilitando uma melhor apreensão dos fenômenos estudados.

9 ORGANIZAÇÕES SOLIDÁRIAS DE PRODUÇÃO, TRABALHO E EMANCIPAÇÃO: A ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Em atendimento aos objetivos metodológicos deste estudo, a análise das organizações pesquisadas se realizou por meio da verificação das condições de trabalho organizadas a partir de seu modelo de gestão. Buscou-se compreender de que forma os elementos que compõem o conceito de OSP emergem na práxis cotidiana das organizações para, posteriormente, verificar em que medida tais organizações têm sido capazes de construir relações de trabalho com características emancipatórias. Para subsidiar esta análise, foram também levantadas informações qualitativas referentes a uma análise global dos empreendimentos.

O escopo utilizado para coleta de dados é apresentado a seguir:

- 1) Histórico da constituição das organizações;
- 2) Características autogestionárias (VARGAS DE FARIA, 2006):
 - i) Gestão democrática
 - ii) Controle sobre o processo de produção
 - iii) Distribuição do resultado
- 3) Vínculo solidário: projeto político comum:
 - i) Existência
 - ii) Coesão
- 4) Informações complementares: análise global
 - i) Relacionamento com instituições de apoio;
 - ii) Nível de escolaridade dos Cooperados;
 - iii) Existência de algum incentivo à educação/qualificação;
 - iv) Existência de planejamento (global, receitas, despesas, produção);
 - v) Nível de endividamento e possibilidade de acesso a linhas de crédito;
 - vi) Inovações na linha de produtos e estratégias de comercialização;
 - vii) Situação dos instrumentos e meios de produção.

Este roteiro foi utilizado para orientar tanto a elaboração quanto a realização das entrevistas na Cooper-A e na Cooper-B, onde foram entrevistados oito e sete trabalhadores respectivamente. Foram ainda entrevistados o coordenador da ADS/CUT e o dois membros da equipe técnica da ITCP. Para estes casos, foi utilizado um roteiro de entrevistas específico conforme anexo X.

No tópico seguinte, serão abordados o tratamento e a análise dos dados coletados nas organizações selecionadas para o estudo de caso. Em seguida, será apresentada a análise conjunta das mesmas. Tanto os nomes das organizações analisadas quanto dos trabalhadores entrevistados foram substituídos por nomes fictícios com o propósito de resguardar a confidencialidade dos dados.

9.1 ANÁLISE DA COOPER-A

A Cooper-A originou-se pela iniciativa dos trabalhadores constituírem uma cooperativa a partir do processo falimentar da empresa D & F – até então segunda maior fábrica

de acessórios para confecção da América Latina. Com a morte do antigo proprietário, a gestão foi assumida por sua filha que demonstrou, além de inexperiência, pouco interesse pela gestão do empreendimento.

Uma das primeiras medidas tomadas pela nova proprietária foi a demissão de todos os gerentes de áreas estratégicas da organização: finanças, vendas e produção. Sua intenção, com isso, era a de compor uma nova gestão com pessoas de sua confiança. Essa estratégia, entretanto, trouxe vários problemas: os novos gerentes conheciam muito pouco o segmento de mercado em que atuava a empresa, menos ainda seus processos de trabalho. A consequência imediata foi uma profunda crise que resultou em um grande endividamento. Segundo relatos de vários cooperados, houve também ocasiões em que um vasto montante de recursos foi desviado para outras atividades pessoais da proprietária, fato que deixou a empresa sem capital de giro e potencial para investimentos.

Em virtude da delicada situação por que passava a D & F, o advogado da empresa passou a conceder empréstimos à proprietária por meio de outra empresa chamada Prompt Corporation, que, mais tarde, ele veio a adquirir. Essa situação chegou ao seu limite em abril de 2004 com a ameaça de falência da empresa:

Quando veio a falência... tinha uma empresa para ajudar administrar aqui – a Prompt Corporation. Aí essas pessoas investiram dinheiro aqui dentro, mas quando viram que não dava mais, eles disseram: vocês ajudam a gente. A gente vai vender esse material aqui e aí a gente vai pagar vocês. Isso foi no sábado. Na segunda-feira, a gente chegou aqui e nada. Eles desapareceram. A dona e esse pessoal aí... Aí, todo mundo parou de trabalhar, a CUT veio e começou este processo. Foi orientação da CUT formar a cooperativa (Vice-presidente).

Com o desaparecimento dos proprietários, os trabalhadores comunicaram a situação ao sindicato que logo contatou a CUT¹⁴. No momento da ocupação, os trabalhadores estavam com três meses de salários atrasados (dezembro, janeiro e fevereiro) e sem décimo terceiro. A dívida da empresa estava estimada em cerca de 38 milhões dos quais 10 milhões referentes a pagamento de funcionários e encargos e 28 milhões relativos a débitos com fornecedores, impostos estaduais e federais.

Com o objetivo inicial de manter seus empregos, cerca de 100 trabalhadores optaram por participar do processo de criação da cooperativa. A partir de então, começaram a vivenciar vários embates com o gestor da Prompt Corporation (ex-advogado da D & F) que passou a ser o proprietário da empresa em virtude da imensa dívida por ele financiada. Esta situação perdurou por cerca de um mês até que a Justiça concedeu liminar favorável à gestão dos trabalhadores por meio da formação da cooperativa.

Na época tinha 140 funcionários. Uma boa parte aderiu, umas 100 pessoas. Dos que ficaram, quase todos viraram cooperados. O Ministério Público interveio na formação de um Conselho Gestor para administrar a própria D & F. Daí esse conselho gestor tocou por um mês a D & F mesmo. O Conselho Gestor saiu e a cooperativa assumiu mesmo. Coisa de um mês, mais ou menos (Presidente).

Com forte apoio político da CUT, mesmo sob várias ameaças de ocupação, a recém fundada cooperativa iniciou sua atuação no mercado. O Conselho Gestor, eleito pelos trabalhadores, permaneceu na administração até agosto do mesmo ano quando o Juiz de Direito da Vara da Fazenda Pública, decretou de fato a falência da empresa e nomeou um síndico para gerir a massa falida. Isso significou aos trabalhadores a garantia de que poderiam continuar legalmente conduzindo a indústria, mesmo porque já estavam bem avançados na negociação do arrendamento da unidade de produção com o síndico da massa falida.

Neste momento, todos os funcionários do setor administrativo da antiga D & F já tinham deixado a empresa. Permaneceram, em geral, aqueles funcionários que trabalhavam na linha de produção, possuíam baixa remuneração e poucas possibilidades de recolocação no mercado, seja pela idade avançada, seja pela

¹⁴ Já nesta época (2004) a CUT em seu quadro nacional já havia criado a Agência de Desenvolvimento Solidário (ADS), órgão responsável pelo desenvolvimento de estratégias de atuação para apoiar a recuperação de empresas falidas através da ocupação dos trabalhadores.

baixíssima qualificação educacional e técnica.

Atualmente, a Cooper-A possui 65 cooperados e 30 funcionários contratados. Possui receita média mensal de R\$350 a R\$400 mil, além de uma carteira de aproximadamente 400 clientes. É uma das quatro cooperativas que representam o estado do Paraná no Fórum Brasileiro de Economia Solidária e possui atuação ativa nas discussões, encontros e congressos promovidos pela Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES).

A escolha dos entrevistados procurou abranger várias instâncias da estrutura organizacional da cooperativa com o objetivo de evidenciar perspectivas diversas. Além disso, foram selecionados apenas funcionários que tivessem participado desde o início do processo de transição da empresa heterogerida para a constituição da cooperativa. Os entrevistados foram identificados pelas suas funções com o objetivo de reduzir sua exposição. O quadro abaixo mostra a função atual de cada um e a comparação com a função anteriormente exercida na empresa heterogerida.

QUADRO 3 - COOPERADOS ENTREVISTADOS

| Função na empresa heterogerida | Função atual |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| Vigia | Presidente |
| Projetista | Vice-presidente |
| Auxiliar de produção | Líder de produção |
| Operador de máquina | Líder do departamento comercial |
| Auxiliar de produção | Operadora de telemarketing |
| Operador de máquina | Operador de máquina |
| Auxiliar de produção | Auxiliar de produção |
| Segurança | Segurança |

Fonte: dados primários da pesquisa.

Elaborado por: Janaína P. Attie

9.1.1 Características Autogestionárias

Conforme mencionado no referencial teórico deste estudo, a análise das características autogestionárias das OSP's deve envolver três perspectivas fundamentais: gestão democrática, controle sobre o processo de produção e distribuição do resultado proporcional ao trabalho aplicado. A seguir será abordada cada uma delas.

a) Da gestão democrática

No que diz respeito às características da gestão da Cooper-A, inúmeros paradoxos podem ser listados. Dentre eles, pode-se destacar o elevado número de assalariados que trabalham na cooperativa. Cerca de 32% dos trabalhadores correspondem a funcionários contratados. Esse fator interfere fortemente na gestão democrática do empreendimento, na medida em que um terço dos trabalhadores da cooperativa não tem nenhuma influência sobre a gestão, logo, *a priori*, já não se pode falar em uma gestão efetivamente democrática na Cooper-A. É importante ressaltar que não se trata de uma simples contratação eventual para suprimento de ciclos de demanda, mas sim de uma contratação sistemática do assalariamento.

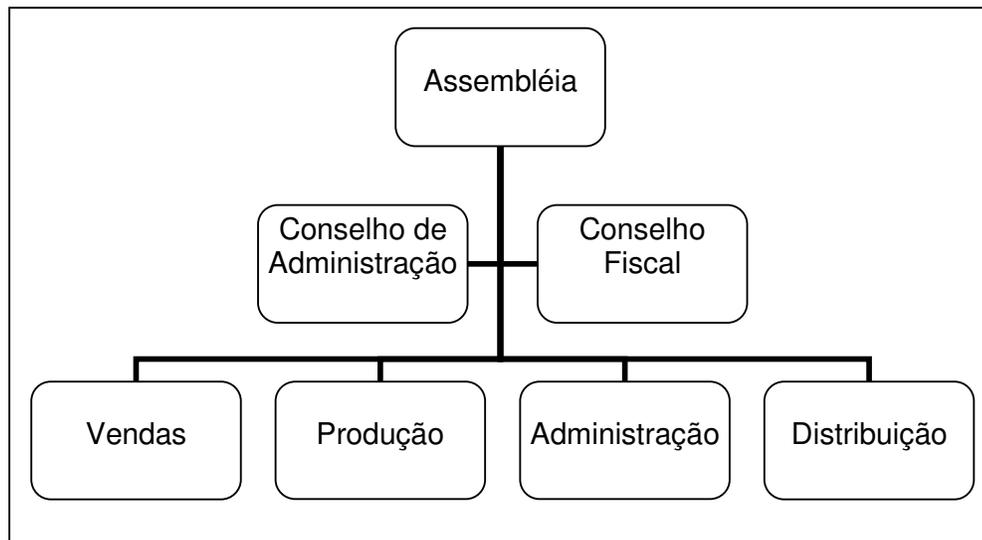
A existência de trabalho assalariado é um indicativo elementar de que se trata de uma organização capitalista de produção. Esse fator já seria suficiente no caso do trabalho assalariado temporário e/ou informal, mas é inquestionável quando se trata de trabalho assalariado regular e formal. Essa situação sugere que a cooperativa se tornou um empreendimento capitalista produtor de mais-valia. Desta forma, considerando que parte da mais-valia realizada se transforma em investimento e/ou em remuneração dos cooperados, tem-se a constatação de que se trata de um processo em que há acumulação ampliada do capital e distribuição de lucros entre os sócios capitalistas - cooperados associados (FARIA, 2007).

No processo de produção, a empresa capitalista produz e reproduz as relações de trabalho que constituem um de seus fundamentos. O meio básico desse processo é a reprodução da força de trabalho como mercadoria e a concomitante realimentação do mercado de trabalho (MARX, 1978, 2002; MÉZSÁROS, 2002). No capitalismo, o trabalhador torna-se apenas e tão somente agente de valorização do capital (MARX, 1968; FARIA, 1987). É nessa condição fundamental para a reprodução ampliada do capital que o trabalho assalariado surge como condição necessária ao desenvolvimento capitalista na economia. Já nas organizações solidárias de produção, a relação de trabalho é distinta da relação capital-assalariamento, buscando, no limite, negá-la como tal. Assim, para organizações que se pautam sob este modelo, utilizar trabalho assalariado é, não apenas contraditório com relação aos seus objetivos políticos e sociais, mas indicativo de que já não se trata de uma OSP.

É interessante observar que os cooperados entrevistados falam com naturalidade acerca da situação dos funcionários contratados em grande medida por não compreenderem ou não se importarem com os impactos que isso causa às características das relações de trabalho no interior da organização. Não ficou evidenciada, em nenhum momento, qualquer intenção de reduzir ou eliminar o número de contratados tornando-os cooperados. Apesar de existir uma regulamentação interna que determina que, decorridos seis meses, os funcionários contratados devem se tornar cooperados ou serem desligados do empreendimento, esta norma é pouco aplicada sendo que, em seus dois anos de existência, a Cooper-A integrou apenas dois funcionários ao conjunto de cooperados.

As entrevistas realizadas com os cooperados refletem claramente o fato de que a estrutura organizacional da cooperativa foi mantida praticamente da mesma forma como estava anteriormente organizada na empresa heterogerida. Os trabalhadores continuaram realizando basicamente as mesmas atividades que exerciam anteriormente, com exceção da administração, pois, com a transformação da empresa em cooperativa, todos os funcionários do setor administrativo e gerência deixaram o empreendimento. Os trabalhadores que assumiram a administração não tinham nenhum tipo de conhecimento específico na área. O presidente, por exemplo, era vigia; o vice-presidente era projetista; a responsável pelo setor financeiro, trabalhava na linha de produção. Com exceção destas mudanças, a distribuição das pessoas pelos setores de atividade, a própria organização destes setores e a hierarquização das tarefas permaneceram com poucas mudanças significativas. Formalmente a estrutura da cooperativa pode ser representada pelo organograma abaixo:

ORGANOGRAMA FORMAL DA COOPER-A



Fonte: Dados secundários (documentos internos) Cooper-A.
Elaborado por Janaína P. Attie

Mudança de estrutura ocorreu basicamente só na área administrativa.
Mudança de estrutura ocorreu basicamente só na área administrativa.
Todos que eram da administração saíram. Não ficou praticamente ninguém.
Aí as pessoas tiveram que aprender. (Líder¹⁵ do departamento comercial).

Note-se que o líder do departamento comercial trata mudança de pessoas como mudança de estrutura.

A maioria do pessoal da fábrica tem as mesmas atribuições. O pessoal da fábrica não tem muito interesse para entender a administração. Aprender outras coisas... Eles não entendem. Já foram feitos alguns cursos, mas só um ou outro você consegue trazer. A maioria não... só com o tempo mesmo... eles têm que entender que isso aqui é deles também... (Vice-presidente).

Neste momento cabe o questionamento: os trabalhadores da área da produção realmente não têm interesse, ou não lhes são dadas as condições necessárias para a apropriação das questões relativas à administração? Na medida em que as informações são concentradas e transformadas em linguagem técnica inacessível a muitos trabalhadores, seria realmente difícil esperar que houvesse motivação necessária para o engajamento de todos os cooperados nas questões específicas da gestão do empreendimento.

¹⁵ Nomenclatura herdada da empresa heterogerida.

Em atendimento às disposições do estatuto da cooperativa, foram criados o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal. O Conselho de Administração é composto por cinco titulares mais suplentes, sendo o Conselho Fiscal composto por três titulares mais suplentes. Ambos os conselhos são eleitos a cada dois anos¹⁶.

Na opinião dos cooperados entrevistados, o Conselho de Administração possui uma atuação relativamente efetiva na cooperativa, com reuniões freqüentes e várias atribuições, tais como: administração financeira; negociação de contratos, negociações de compra de matérias primas, de materiais de apoio etc. Já o Conselho Fiscal, é totalmente figurativo e desarticulado. Um dos membros é semi-analfabeto e os demais também demonstram pouco interesse pelo exercício das atribuições inerentes ao conselho:

Outra coisa: a gente não tem um Conselho Fiscal. Quer dizer... Tem, mas o Conselho Fiscal nunca corre atrás de nada. Por quê? Falta de conhecimento: o cara não sabe o que fazer... Nunca pegou uma nota fiscal na vida... (Líder de produção)

Além da existência – pelo menos em tese - destes dois conselhos, tem-se ainda a assembléia geral que, *a priori*, é a mais importante instância de participação e deliberação da organização cooperativista de trabalho. As assembléias gerais são o órgão supremo da sociedade cooperativa. É a reunião dos cooperados para deliberarem juntos, por meio de procedimentos democráticos, em que cada pessoa tem direito a debater, colocar propostas e votar sobre quaisquer questões que os cooperados julgarem relevantes.

Segundo relatos dos cooperados entrevistados, as assembléias gerais deveriam acontecer mensalmente, entretanto estão se tornando cada vez mais escassas e desorganizadas. Há poucos registros de atas e as pessoas estão deixando de comparecer.

Todo mês a gente procura fazer assembléia. Só que tem mês que não dá. Quando precisa deliberar sobre alguma coisa importante a gente faz uma assembléia extraordinária para ver a opinião de todo mundo. Ou algum acontecimento, para passar a informação para eles... De regra a gente procura fazer uma por mês. (Presidente)

Quando a gente faz assembléia dá muita briga! O pessoal quer discutir tudo... São sempre os mesmos que falam... São sempre os mesmos brigando... O problema maior é que ninguém entende nada de algum

¹⁶ Segundo consta em estatuto, a cada eleição a composição do conselho deve ser alterada em no mínimo dois terços.

assunto e quer discutir... Principalmente a questão da retirada... (Operadora de telemarketing).

Os poucos registros de atas existentes são muito sintéticos e de difícil entendimento. Não há clareza acerca das pautas nem do que foi discutido e deliberado. Elas registram uma participação pequena dos cooperados, dificilmente ultrapassando o número de trinta. Dos cooperados presentes, apenas seis ou sete participam, de fato, pautando discussões e colocando suas opiniões e pontos de vista¹⁷.

O pessoal que participa das assembleias são sempre os mesmos... Tem um grupo... As pessoas que mais falam... O resto vai só pra olhar. Muito poucos debatem. Não interferem muito... (Líder de produção)

O relacionamento é difícil. A CUT entrou com uma história que a gente tinha que fazer umas assembleias. Disse pra gente: agora todo mundo é dono! Todo mundo manda, todo mundo pode... Isso gerou um conflito muito grande na cabeça do trabalhador... Daí vem o pessoal lá de cima [administrativo] com tudo resolvido... De que adianta a gente ficar discutindo se o que vale é o que eles querem fazer... Isso já deu muito rolo! (Auxiliar de produção)

A análise dessas informações permite afirmar que na Cooper-A o principal espaço formal de participação na gestão, que são as assembleias, não constitui um espaço de participação efetiva, na medida em que consiste basicamente em decidir o que já está decidido, tornando o direito de decisão dos cooperados algo cada vez mais ilusório.

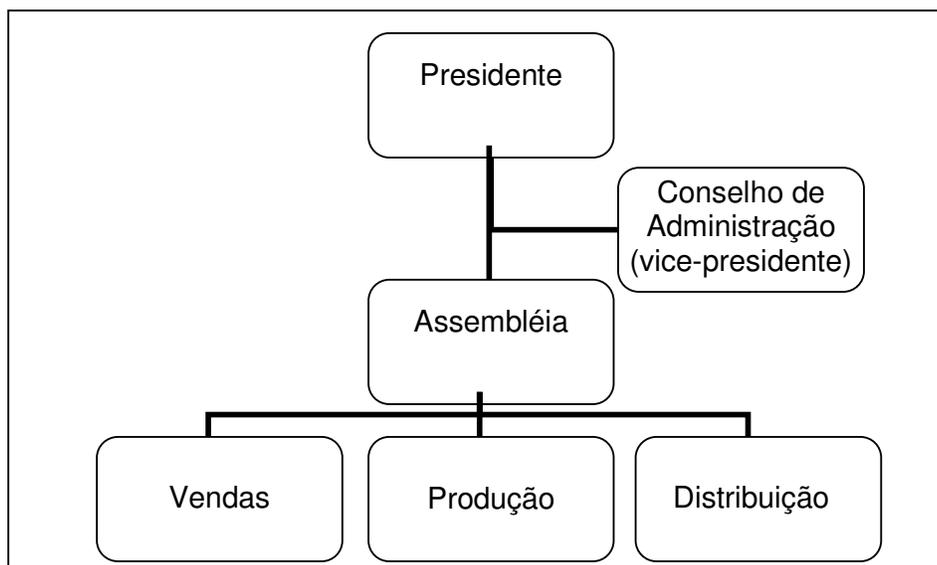
Desta forma, a centralização da gestão da cooperativa a distancia de qualquer proposta de gestão que se possa caracterizar como democrática. O presidente da cooperativa possui características latentes de um líder carismático. Seu poder de mobilização sobre os demais cooperados é bastante expressivo. Entretanto, para consolidar este poder, somente a liderança carismática não é atributo suficiente, sendo necessária também a centralização do processo decisório da cooperativa. Apesar de sua atuação na gestão da cooperativa se concentrar muito mais na articulação com entidades e movimentos de cunho social e político do que em atividades propriamente administrativas, o presidente articula-se com o vice-presidente que possui seu total apoio para a tomada de decisões. Desta forma,

¹⁷ Informação obtida através de entrevistas e verificação de colocações e proposições contidas nas atas.

estão lançadas as bases necessárias para que ocorra a concentração progressiva do poder.

Para melhor visualizar esta situação, é interessante se comparar as diferenças gritantes entre o organograma oficial da cooperativa apresentado anteriormente e o organograma informal elaborado com base nas informações coletadas durante a pesquisa:

ORGANOGRAMA “INFORMAL” DA COOPER-A:



Fonte: Dados primários Cooper-A
Elaborado por: Janaína P. Attie

O vice-presidente e, conseqüentemente, o Conselho de Administração são responsáveis pela maior parte das decisões estratégicas tomadas na cooperativa. Parte delas é levada à assembléia de forma que sejam votadas e aprovadas como a melhor solução disponível. Segundo relatos dos entrevistados, são raras as ocasiões em que as questões já não vão para a assembléia com uma decisão pronta. Seja pelo poder de persuasão, seja pelo mito do conhecimento técnico, os cooperados que trabalham na administração conseguem impor sobre os demais seu ponto de vista com facilidade, ocorrendo, na prática, clara separação entre concepção, planejamento e execução das ações e atividades da cooperativa, reproduzindo, assim, as características da organização do trabalho capitalista.

Dessa forma, embora o discurso oficial declare que as atitudes dos dirigentes (cooperados “lá de cima”) visem preservar os interesses dos dirigidos (cooperados

“lá de baixo”), o primeiro grupo vai buscar meios para continuar sempre à frente da organização, “razão pela qual as grandes decisões escapam ao controle e muitas vezes ao conhecimento da maioria para serem deliberadas por uma minoria oligárquica” (FARIA, 2004a).

Conseqüentemente, o acesso a informações e o domínio destas informações são, também, outros quesitos problemáticos na gestão da Cooper-A. Relatos de entrevistas e observações *in loco* permitiram constatar que, tanto o presidente quanto o vice-presidente da cooperativa se utilizam, amplamente, do discurso do conhecimento técnico no processo de justificação da centralização do processo de tomada de decisão. Comum nas organizações capitalistas, Faria (2004a), a partir da perspectiva de Robert Michels (1968), vai denominar essa prática de centralização da gestão de “tendência oligárquica nas organizações formais”. O autor estabelece uma discussão acerca dos meios utilizados pela “classe dirigente” para consolidar seus mecanismos de controle sobre a “classe dirigida”, tratando, especificamente, do fato de que, quanto mais uma organização cresce, mais aumenta a especialidade técnica, resultando na necessária formação de uma direção que vai, paulatinamente, concentrando mais capacidade de decisão, retirando-a dos dirigidos e concentrando-a para si. Para o autor, no intuito de obter a permanência desta situação, os dirigentes apóiam-se na crescente complexidade dos fenômenos econômicos, sociais, políticos e jurídicos (FARIA, 2004a):

Expertos na arte de dirigir as assembléias, de interpretar e aplicar as leis, os decretos e os regulamentos, assenhoreados dos meandros da burocracia, os dirigentes não relutam em penetrar nos mais secretos labirintos da organização, nem hesitam em empregar digressões, frases de efeito ou certas sutilezas terminológicas, fazendo das questões mais simples e naturais, verdadeiros mistérios, segredos cuja chave apenas eles possuem, reduzindo os dirigidos (dos quais deveriam ser intérpretes) a uma significativa ignorância. Os dirigentes, portanto, julgam-se os verdadeiros donos do saber, os conhecedores da situação, revestidos de um poder delegado pelos dirigidos, cuja crescente omissão e passividade vai se constituir no mais sólido fundamento deste poder (FARIA, 2004a, p.82)

Esta citação retrata, com clareza, a situação vivenciada pelos trabalhadores da Cooper-A. Acostumados a trabalharem sempre subordinados a alguém na empresa heterogerida, sentem-se, hoje, na cooperativa, incapazes de se apropriar efetivamente da gestão do empreendimento. Este sentimento de incapacidade deriva do fato de que foram convencidos a acreditar que não possuem conhecimento para tal, o que resulta não apenas na não-participação pelo fato de

acharem que não possuem conhecimento técnico suficiente, como também na não-participação pelo constrangimento de se expor, mesmo que o assunto em pauta seja de seu domínio e/ou interesse.

Na medida em que, os “cooperados de cima” instauraram o mito de que os cooperados “de baixo” não têm capacidade para compreender as informações necessárias para a gestão da cooperativa, a conseqüência óbvia é o que de fato vem ocorrendo na Cooper-A: (i) esvaziamento dos espaços de discussão; (ii) redução do número de assembléias; (iii) e, obviamente, a centralização da gestão.

Quando questionado acerca desta situação, o vice-presidente pautou sua justificativa no argumento da incapacidade dos cooperados aliada ao desinteresse pela gestão:

As informações até que chegam às pessoas... Mas, eu acho que devia existir uma forma melhor de passar estas informações. Tem informações que são difíceis para os cooperados entenderem. Falta conhecimento... Por mais que você explique, que você demonstre, eles não entendem. A gente já pensou em passar a pauta por escrito antes de começar a assembléia, uma coisa mais organizada, mas eles não vão se interessar em ler... (Vice-presidente).

Uma vez que alguns trabalhadores conseguem impor sobre outros o mito do conhecimento técnico, é natural que estes sejam levados a sentirem-se ignorantes e desnecessários ao processo decisório:

Se eu for pra lá [reuniões, assembléias], vou matar trabalho. A gente não entende muito das coisas da contabilidade nem nada... É difícil saber discutir... (Operador de máquina).

A impressão que se tem na Cooper-A é que uma parte do processo de transformação da empresa heterogerida em uma cooperativa com características autogestionárias foi suprimida. Entretanto, esse fragmento esquecido é justamente aquele em que os trabalhadores deveriam questionar a forma de organização atual para propor a transição para outra. Não há grandes questionamentos quanto ao trabalho organizado de forma autoritária e heterogerida por parte dos entrevistados – o que reflete a reduzida apropriação pelos cooperados da proposta autogestionária. Não há nenhum questionamento acerca das condições alienantes que essa forma de organização das atividades pode proporcionar, tanto que existe uma clara reprodução da hierarquia da empresa heterogerida na configuração organizacional da cooperativa.

Essa hierarquia não pretende somente cumprir a função técnica de coordenação e supervisão do processo de trabalho a fim de assegurar um melhor rendimento e atingimento dos objetivos coletivos, mas também atuar como instrumento de dominação de um grupo sobre o outro. Nesse caso, o objetivo primordial é o controle sobre o trabalho e não a melhoria do processo produtivo (FARIA, 2004). Como sugere Gorz (1980, p.11):

A divisão e o parcelamento das tarefas, a cisão entre trabalho intelectual e manual, a monopolização da ciência pelas elites, o gigantismo das instalações e a centralização dos poderes que daí decorre – nada disso é necessário para uma produção eficaz. Em compensação, isso é necessário para que o capital possa perpetuar sua dominação.

Como forma de exemplificar esta situação, pode-se mencionar o fato de que todas as funções chave da cooperativa, principalmente as que envolvem a gestão financeira do empreendimento, são exercidas por um número reduzido de cooperados que, aos poucos, vão acumulando experiência e melhor preparo técnico, com o propósito – direto ou indireto - de tornarem-se gradualmente “insubstituíveis”.

Não existe na Cooper-A nenhuma regulamentação acordada entre os membros do coletivo que defina quais decisões o administrativo pode tomar sem consultar os cooperados. Algumas decisões, como essa, que envolvem alteração de funções e, conseqüentemente, alteração de valor da retirada quase nunca são levadas à discussão. Há relatos de investimentos como compras de equipamentos e outros materiais de valor aquisitivo elevado que não foram levados à discussão para que a decisão fosse tomada de forma coletiva. A justificativa da administração é que isso despenderia tempo demais e colocaria em risco a produção. Os cooperados já tentaram algumas vezes determinar tetos para estabelecer a autonomia de gastos do setor administrativo. Entretanto, a regra durou poucos meses e logo ninguém mais se lembrava de respeitá-la.

Por exemplo, eles dão aumento para as pessoas de repente. Teve uma menina que trabalhava lá em baixo e ganhava R\$400,00, daí passaram ela pra cá e o salário dela dobrou. Essas coisas precisam de tempo para os outros absorverem... O pessoal que está lá em baixo faz tempo fica muito bravo! Tem gente que não tem isso... A gente perde muita gente por causa disso. (Líder do departamento comercial).

Às vezes, a reunião é uma “brigaiada” terrível. Geralmente já vai tudo resolvido. Esse é um problema muito grande do administrativo. O administrativo precisa perceber o que eles podem decidir de verdade. Eles não estão lá pra ser vaquinha de presépio. Eles têm que administrar. Só que tem que saber que uma decisão que pode causar confusão tem que ser

decidida pelo conjunto. Uma vez eu disse para eles por exemplo: eu tenho uma casa. Daí eu chamei uma pessoa pra administrar essa casa. Falei pra ele: você tem 1000,00 reais todo mês para administrar essa casa. Ele tem que fazer essa casa funcionar com esse dinheiro. Se ele for um bom administrador ele vai economizar cinco reais por mês, se for um ótimo administrador vai economizar dez reais por mês, se for um excelente administrador, vai economizar quinze. Daí se ele quer comprar uma televisão nova para a casa ele vai perguntar pra mim. Eu sou o dono da casa. Com esse dinheiro que você ganha você pode comprar uma televisão? Aí a gente vai discutir o orçamento. É isso que o administrativo não consegue perceber. (Líder de produção).

Grande paradoxo ocorre também no que diz respeito à responsabilidade dos cooperados na gestão da cooperativa. Existe um conflito de identidade bastante evidente que se reflete no comportamento e nas atitudes dos cooperados com relação à gestão da organização. Ao assumirem a antiga empresa, os funcionários deixaram de ser apenas funcionários e passaram também a compartilhar a propriedade. Entretanto, ao contrário do que se poderia supor, em lugar de eliminarem a figura do capitalista, passaram a incorporar simultaneamente os papéis de capitalista e trabalhador.

Em quase todos os relatos coletados durante as entrevistas emergiram, direta ou indiretamente, comentários e reflexões acerca desta questão. São nítidas as relações de oposição e diferenciação existentes entre a administração (“pessoal lá de cima”) e a produção (“pessoal lá de baixo”). De fato, os cooperados que trabalham na administração incorporaram muito mais o sentimento de “ser dono” do que os demais.

O maior conflito é do pessoal de baixo com o administrativo. Fica uma coisa separada. Na minha visão não devia existir essa divisão. Todo mundo é trabalhador... O pessoal lá de baixo fala assim: “o pessoal lá de cima faz o que quer e ninguém fala nada”. Aí fica assim aquela coisa, “eu não vou trabalhar, eu não vou ajudar o outro...” Para você ver... Hoje se fala até em greve! Você viu como que é difícil?... É difícil essa coisa das pessoas... (Líder de produção)

A persistência do conflito de classe evidencia o fato de que, uma vez que a gestão não foi apropriada pelo coletivo, a tendência oligárquica igualmente persiste, mesmo que, agora, exercida por trabalhadores que, há pouco, reivindicavam os mesmos direitos. Como bem mencionou Michels “os revolucionários de hoje são os reacionários de amanhã” (FARIA, 2004a). Sobre este paradoxo, Faria argumenta que:

Os dirigentes, oriundos da classe trabalhadora, aptos a compreendê-la, comungando dos mesmos interesses, nem bem ascendem às posições de chefia, deixam de ser os salvadores para formar uma outra oligarquia, tão poderosa como a que destuíram. O poder da classe trabalhadora, expresso nas organizações (sindicatos, partidos, associações etc.), somente será contínuo se todos usufruírem dos mesmos benefícios, pois a oligarquia é o maior entrave ao exercício do poder da classe, porque representa a configuração mais patente da autocracia no interior das organizações operárias (FARIA, 2004a, p.84).

Diante desta situação, os demais trabalhadores na tentativa de destituir a atual administração adotam posturas ainda mais contraditórias: à medida que não se vêem aptos a substituir os cooperados que exercem funções administrativas, propõem a contratação de uma assessoria externa para administrar a cooperativa:

A gente precisava de um suporte bem forte, uma equipe de fora. E não só por um dia. Por um tempo, para ver isso funcionar. Não tem que querer colocar o trabalhador. O trabalhador é trabalhador. Eu estou preparado pra administrar? Não. Eu estou preparado para fazer botão... Agora, por exemplo, a gente está pra trocar o CA. Tem que trocar pelo menos dois terços. Se você encontrar pelo menos sete pessoas para montar uma chapa vai ser muito. Não tem. Ninguém quer. (Líder de produção).

Eu brigo muito com o CA [Conselho de Administração]. Eu já estive no CA. Aqui a gente faz muita coisa errada porque não sabe como fazer... a gente não tem segurança para fazer as coisas... Quanto tempo leva um curso de administração? Como essas pessoas vão aprender as coisas da noite para o dia? Eu já falei pra eles o que eu acho que é certo: contratar uma empresa administradora! (Operador de máquina).

Eu tenho certeza de que se a gente tivesse uma equipe de administração com a gente a gente estaria muito melhor... Do jeito que está hoje... Não é fácil a gente tirar o nosso sustento daqui... (Auxiliar de produção)

Se, por um lado, essas colocações retratam o conflituoso sentimento dos cooperados na tentativa de modificar o *status quo* da atual gestão, por outro lado, retratam uma situação de completa divergência com relação à proposta autogestionária, na medida em que propõem oficializar a dicotomização entre concepção, planejamento e execução das atividades da cooperativa.

b) Do controle sobre o processo de produção

O controle sobre o processo de produção na unidade produtiva compreende desde a concepção do produto até a realização do seu valor enquanto fruto do trabalho empregado. Na Cooper-A há apenas uma pequena apropriação por parte dos trabalhadores acerca do processo produtivo. Há um conhecimento

excessivamente fragmentado e esparso das diversas etapas que integram a realização do valor de seus produtos.

A definição do objeto de trabalho da cooperativa é predeterminada em razão de se tratar de uma fábrica recuperada, ou seja, trata-se apenas de uma continuidade sem grandes alterações daquilo que era produzido pela empresa heterogerida. Não houve mudança de foco, nem de tipo de produto. Tudo foi mantido como era antes: produto, fornecedores, nicho de mercado e estratégias de produção.

A produção começa a partir das vendas realizadas. O modelo do produto, suas características e a quantidade a ser produzida são determinados pelo cliente. Houve um período em que existia um catálogo renovado semestralmente onde os modelos disponíveis eram apresentados. Atualmente, como não há recurso financeiro suficiente para a renovação do catálogo, são fabricados apenas os modelos demandados pelos clientes.

Todo o processo de fabricação vem reproduzindo as configurações da antiga empresa. Desde as subdivisões do processo até o uso das máquinas e equipamentos. Dentro da cooperativa, pode-se facilmente observar que nenhuma máquina mudou de lugar, da mesma forma com que nenhum trabalhador vislumbrou a necessidade de tal mudança.

O que tinha na D & F está igual ao que está hoje. Não tem como mudar, sabe... É um processo muito antigo, específico... Mesmo lá na D & F você tinha dificuldade pra trocar a matéria prima, a máquina, a seqüência... Porque você troca e vê que o outro jeito era melhor. (Líder de produção)

As tarefas realizadas no processo produtivo são muito repetitivas e de baixa complexidade, entretanto, os trabalhadores não se vêem aptos a realizar nenhum tipo de rodízio de funções, pois cada um só sabe fazer o trabalho para o qual foi originalmente designado. Existem alguns cooperados que trabalham com as mesmas máquinas e executando as mesmas tarefas há mais de 10 anos. Quando questionados sobre a possibilidade de pensar sobre uma forma menos parcelada e mais integrada de trabalho, ficou evidente a existência de uma resistência muito grande a qualquer tipo de mudança na organização das atividades.

Aqui os setores são bem específicos. Quem trabalha no disco só trabalha no disco. É mão-de-obra qualificada. Tem gente aqui que tem 40 anos de empresa... Seu Fábio. Se ele sair daqui, ele não sabe fazer mais nada... (Líder de produção)

Desde que eu entrei aqui, me passaram que era para cuidar do nivelamento do acrílico. É isso que eu sei fazer de melhor. É só isso que eu sei fazer... Cansativo é, não é? Todo trabalho é assim mesmo. Um mal que a gente atura... (Operador de máquina).

A divisão técnica do trabalho se constitui a partir do parcelamento, tanto das operações quanto do trabalho (mental e manual). É mais precisamente, a partir deste último, que o modo de produção do capital estabelece as bases para sua permanência e dominação, na medida em que a separação do trabalho mental do manual reduz a necessidade de trabalhadores diretamente na produção, uma vez que

ela os despoja de funções mentais que consomem tempo e atribui a outrem essas funções [...]. A conseqüência inexorável da separação de concepção e execução é que o processo de trabalho é agora dividido entre lugares distintos e distintos grupos de trabalhadores.[...] Desse modo, como o trabalho humano exige que seu processo ocorra no cérebro e na atividade física do trabalhador, do mesmo modo agora a imagem do processo tirada da produção para um lugar separado e um grupo distinto, controla o próprio processo [...]. Assim, ao estabelecer relações antagônicas de trabalho alienado, mão e cérebro tornam-se não apenas separados, mas divididos e hostis (BRAVERMAN, 1987, p.112-113.)

Não existe ainda nenhum tipo de planejamento formal das atividades da cooperativa. As demandas chegam à linha de produção a partir das vendas realizadas. Para isso, existem representantes terceirizados e um serviço de telemarketing composto por duas cooperadas. Não existem metas para as vendas e o controle sobre os resultados desse trabalho é pouco visível. Durante as entrevistas, apareceu, mais de uma vez, nos discursos, a necessidade de estabelecer metas de vendas. Há uma certa insatisfação dos cooperados com relação ao serviço realizado tanto pelos representantes quanto pelo telemarketing, pois a estrutura da fábrica é grande o suficiente a ponto de permitir triplicar a carteira de clientes, entretanto isso não acontece. Além disso, durante o processo produtivo vários cooperados ficam ociosos, o que causa bastante insatisfação.

O pessoal de vendas devia ser o coração disso aqui tudo! Só que agora... A maior empresa de botões era a nossa. A estrutura nossa é a maior da América Latina. A D & F tinha 80% do mercado brasileiro. Quando a gente entrou em dificuldade, as pequenas tomaram o nosso mercado. Hoje elas vendem muito mais que a gente... (Operador de máquina)

Existe, portanto, um embate explícito entre as áreas de produção e vendas. Os cooperados da área de produção, por conhecerem a capacidade das máquinas e

equipamentos, cobram todo o tempo a área de vendas pelo pouco trabalho que lhes é atualmente oferecido. De um modo geral, existe um descolamento muito grande entre a área de produção e a área administrativa como um todo. Não há uma boa integração entre as áreas, de forma que, quem trabalha na administração não conhece os problemas da área de produção e quem trabalha na produção não conhece, ou não compreende, os problemas da área de administração.

Outra questão bastante complexa é o fato de que todos os cooperados ainda registram suas horas de trabalho no relógio ponto. Todos devem permanecer na empresa oito horas e meia por dia, independentemente de existir demanda por trabalho ou não. O controle de horários é rigidamente verificado pelos cooperados que trabalham na administração e, caso não haja cumprimento da carga horária prevista, os cooperados sofrem descontos no valor de suas retiradas. É bastante comum caminhar pelos corredores da cooperativa e se deparar com vários trabalhadores desocupados, jogando baralho ou simplesmente conversando. Estes elementos compõem a típica organização burocrática, descaracterizando mais ainda o projeto autogestionário da cooperativa.

Quando questionado ao presidente o motivo da necessidade do cartão ponto, por exemplo, a resposta foi imediata: *“senão ninguém vem trabalhar, depois fala que veio e quer receber!”*. Em nenhum momento foi pensado um outro mecanismo de definição das horas de trabalho. O sistema herdado pela empresa heterogerida é tido como o único possível apesar de se mostrar improdutivo até mesmo aos padrões capitalistas de controle do trabalho.

Quanto à ociosidade, não se dá apenas pelos níveis baixos de vendas, mas também pela falta de planejamento que faz com que, muitas vezes, os cooperados cheguem a ficar três semanas com muito pouco trabalho e uma semana com uma carga excessiva de atividades a ponto de terem que trabalhar aos finais de semana e fazer horas extras.

Já o controle sobre o ritmo de trabalho é mais fortemente exercido pelo próprio coletivo do que por algum mecanismo formal de dominação hierárquica. Em geral, os cooperados entrevistados não acham que houve diminuição do ritmo de trabalho na transição da empresa heterogerida para a cooperativa. Isso se deve ao fato de que existe uma cobrança implícita acerca da necessidade da produtividade do trabalho, na medida em que as conseqüências disso afetam diretamente a remuneração.

Paralelamente a isso, existem alguns cooperados que acham que “a organização” deveria se impor mais, estabelecendo metas de produtividade aos cooperados em todos os níveis. Alguns entrevistados se manifestaram, inclusive, a favor do aumento das formas de controle do trabalho por acharem que só o controle coletivo não é suficiente. Na medida em que o controle sobre o processo do trabalho corresponde ao grau de autonomização em que se dá a relação do trabalhador com o conteúdo, o ritmo e a intensidade do trabalho que se desenvolve, quanto maior o controle de agentes externos sobre esta atividade, mais estranhado é o trabalho para quem o executa. A preocupação dos cooperados com a produtividade é válida, entretanto a estratégia de “controlar mais” revela outra contradição tanto com relação à estrutura geral das relações de trabalho quanto com os propósitos democráticos das OSP's.

Qual empresa que você conhece que não põe meta para o pessoal de vendas? Só a nossa mesmo! Acontece que se você não cobra, as pessoas não fazem nada! Aqui é assim... está vendo aquela moça? É do telemarketing. Ela não tem meta! Ela fica muito solta. Olha lá... está escrevendo só. Não está ligando pra ninguém! Não está fazendo venda! (Líder de produção)

À medida que os cooperados entendem como imprescindível a necessidade do controle para o aumento da produtividade das atividades da cooperativa, estão eles impulsionando não apenas a auto-exploração do trabalho (a necessidade do controle de uns sobre os outros vai recair sobre todos), mas também a exploração através da maior extração de mais-valia possível dos trabalhadores não cooperados. O aumento da produtividade, por meio do aumento do controle, constitui-se em um parâmetro tipicamente capitalista de organização das relações de trabalho e se apresenta totalmente incoerente com os princípios de uma OSP.

Ainda com relação à organização do trabalho, cabe mencionar a existência de uma diferenciação explícita entre cooperados e trabalhadores contratados. Além das diferenças de remuneração que serão abordadas no tópico a seguir, existe ainda uma diferenciação com relação à carga de trabalho. Principalmente na linha de produção, os funcionários contratados trabalham muito mais do que os cooperados. Quando há pouco trabalho, os cooperados ficam ociosos e os funcionários ficam trabalhando. Não há muita clareza com relação à quantidade de trabalhadores realmente necessária ao funcionamento adequado da cooperativa.

Existe uma regulamentação, elaborada pelos próprios cooperados, de que os

funcionários só podem permanecer nessa condição durante o período de seis meses, depois disso deve-se verificar se o funcionário tem as características necessárias para se tornar cooperado ou não. Se a resposta for positiva, ele é convidado a se cooperar, caso contrário, deve se desligar. Entretanto, até o presente momento somente dois funcionários se tornaram cooperados. Existem dezesseis funcionários que trabalham na cooperativa há mais de um ano, mas que ainda não foram consultados sobre a possibilidade de se tornarem cooperados. A norma, portanto, existe, porém é pouco observada. Além disso, não existem critérios específicos para determinar o perfil de um funcionário que deve ou não se tornar cooperado. Enquanto esta situação permanece indefinida, a cooperativa continua se utilizando do assalariamento, fato que – conforme discutido anteriormente – a descaracteriza como OSP por torná-la incoerente com os princípios autogestionários e solidários.

Com relação à posse dos meios de produção, a Cooper-A enfrenta várias dificuldades. Este é, sem dúvida, o ponto mais frágil da cooperativa. Com a falência da empresa, o seu maior credor passou a ser a Prompt Corporation como mencionado anteriormente. Após a tomada da empresa, foi concedida uma liminar favorável à gestão dos trabalhadores, entretanto esta liminar é permanentemente abalada pelas tentativas de reintegração de posse empreendidas pela Prompt.

A princípio, todo o terreno, as instalações, o maquinário e os equipamentos pertencem a essa empresa, o que deixa os trabalhadores em uma situação bastante vulnerável e instável, pois têm que conviver com o receio constante de uma possível perda dos meios necessários à continuidade do trabalho.

Desde a criação da cooperativa, ocorreram três tentativas de reintegração de posse, sendo que, em todas elas, houve violência e agressão entre cooperados e seguranças contratados pelo antigo proprietário. Durante as “invasões”, os cooperados acamparam na cooperativa para evitar que equipamentos e maquinários fossem retirados – como de fato já aconteceu. Na última tentativa de reintegração, ocorrida em novembro de 2006, os cooperados tiveram que arcar com um prejuízo diário de R\$40 mil, fruto da paralisação das atividades. Além disso, deve-se acrescentar os incalculáveis prejuízos com relação à imagem da organização, o que causa grande insegurança tanto para os fornecedores quanto para os clientes.

Já com relação à propriedade legal, na Cooper-A não há diferenciação na distribuição de cotas-parte. Na prática, toda a propriedade é coletiva (terreno,

instalações, equipamentos, maquinarias, etc.), entretanto, juridicamente, ainda nada pertence de fato aos trabalhadores e sim ao antigo proprietário.

c) Da distribuição do resultado observando o trabalho aplicado na produção

O sistema de remuneração da Cooper-A herdou vários elementos do sistema da antiga empresa, tais como, a preponderância dos aspectos funcionais e hierárquicos como padrões para sua definição. Existem quatro níveis de remuneração: auxiliar, operador, líder de setor e gerência. Essa classificação não levou em consideração o trabalho aplicado na produção, apenas o enquadramento funcional de cada um. O valor do salário-base (auxiliar) é, hoje, de R\$420,00 e o de gerência R\$940,00. Conforme aprovado em estatuto, o valor de retirada da gerência pode ser no máximo quatro vezes superior ao valor mínimo de retirada, entretanto, atualmente, a cooperativa não tem condições de alcançar este teto estipulado. O que ocorre de fato é que houve certa equalização salarial, isto é, aquelas funções que eram mais bem remuneradas na antiga empresa sofreram um rebaixamento de mais de 100%. Já as funções em que a remuneração era mais baixa, sofreram um incremento de cerca de R\$100,00.

Quem tinha um salário alto, foi baixado. Quem tinha um salário baixo foi aumentado. R\$420,00 é o mínimo e R\$940,00 é o máximo. No estatuto, marca quatro vezes. Do menor para o maior. Nós temos esse limite. Isso é uma coisa que a gente vai ter que buscar com o tempo. Ou até quando a gente agüentar... Cada um tem seus limites. (líder do departamento comercial)

A remuneração na Cooper-A, além de ser baseada em critérios funcionais, isto é, o valor da retirada varia conforme a função exercida pelo cooperado (engessando qualquer possibilidade de rotatividade funcional), não leva em consideração a distribuição com base na participação do trabalho de cada associado, reproduzindo, assim, disparidades sociais típicas do modo capitalista de produção ao determinar que, por exemplo, uma função administrativa deve ser mais bem remunerada que uma função operacional da produção.

Considerando que o elemento central da proposta autogestionária é a igualdade das pessoas, é extremamente contraditório que se admita que o valor produzido dentro da organização seja distribuído conforme critérios funcionais, desconsiderando, por completo, o fato de que o patrimônio (ou capital social)

investido na organização não pode valorizar de forma diferenciada os trabalhadores.

As retiradas, apesar de relativamente constantes, geralmente atrasam cerca de vinte a trinta dias da data prevista. Além disso, dez por cento das sobras deveriam ser destinadas, teoricamente, a reinvestimento e o restante distribuído, igualmente, entre os cooperados. Por consequência da inexistência de sobras durante esses dois anos e meio de funcionamento da cooperativa, sua distribuição ainda não ocorreu.

Quanto à remuneração dos funcionários contratados existem várias diferenciações de acordo com a função que ocupam repetindo a mesma contradição mencionada anteriormente. Aqueles funcionários que trabalham na linha de produção em atividades bastante operacionais são remunerados pelo valor piso da retirada dos cooperados. Entretanto, existem aqueles que executam funções especiais e possuem remuneração mais alta que o valor máximo estipulado de retirada para os cooperados. Como exemplo, podemos citar uma funcionária que trabalhava na empresa anterior na área de vendas, mas não quis se tornar cooperada. Atualmente, ela é contratada pela cooperativa e recebe R\$ 1.400,00 para coordenar os representantes externos. Situações assim são muito mal vistas pelos cooperados, entretanto, como ela possuía todos os contatos importantes e esse conhecimento não estava devidamente registrado, a cooperativa precisou acatar o valor solicitado por ela, sendo esta situação mantida até hoje.

Existem ainda outras diferenciações com relação à remuneração entre cooperados e funcionários contratados: i) Em caso de atraso de pagamento, situação bastante comum na cooperativa, os cooperados têm prioridade (retirada) com relação aos contratados (salários); ii) a distribuição de cestas básicas é feita somente para os cooperados; iii) os contratados possuem uma carga real de trabalho superior à dos cooperados. Esses elementos indicam uma reprodução das relações de exploração típicas da organização capitalista de trabalho.

9.1.2 Vínculo solidário: projeto social comum

Os vínculos existentes entre os membros da Cooper-A são muito pouco coesos. A própria recuperação da empresa falida, por meio da constituição da cooperativa, poderia por si só constituir um vínculo forte. Entretanto, nos discursos

analisados a partir das entrevistas e mesmo em conversas informais, percebeu-se certa variedade de interesses em fazer parte do empreendimento coletivo. Diversidade esta que resulta em certa fragmentação.

QUADRO 4 - RAZÕES PARA TER PARTICIPADO DO PROCESSO DE CONSTITUIÇÃO DA COOPERATIVA

| Razões para ter participado do processo de formação da cooperativa | Nº Cooperados |
|---|----------------------|
| Tem receio de não conseguir outro emprego no mercado de trabalho | 3 |
| Vontade de ter a própria empresa | 2 |
| Desejo de não ter patrão | 2 |
| Forma de conseguir ser ressarcido pelos salários atrasados e direitos trabalhistas não recolhidos | 1 |

Fonte: Dados primários da pesquisa.

Elaborado por: Janaína P. Attie

QUADRO 5 - RAZÕES PARA TER CONTINUADO NA COOPERATIVA

| Razões para ter continuado na cooperativa | Nº Cooperados |
|--|----------------------|
| Acha que a cooperativa está crescendo | 3 |
| Tem receio de não conseguir emprego no mercado de trabalho | 4 |
| Gosta do tipo de atividade que desenvolve na cooperativa | 1 |

Fonte: Dados primários da pesquisa.

Elaborado por: Janaína P. Attie

De um modo geral, predominam duas grandes motivações. A primeira delas é a manutenção do posto de trabalho. Do total de 65 cooperados, 57 possuem apenas escolaridade até o nível fundamental e 38 estão há mais de oito anos trabalhando na empresa (seis anos na D & F e dois na Cooper-A)¹⁸. Esse cenário reflete a grande dificuldade de recolocação que esses profissionais enfrentariam no mercado de trabalho, o que justifica o fato de permanecerem na cooperativa mesmo diante das dificuldades financeiras e político-jurídicas que ela vem enfrentando.

Olha, eu vou te dizer... Eu conheço todo mundo... A maioria... Não sei... Acho que uns 80% está aqui por causa do dinheiro... (Líder de produção)

O segundo motivo, que emergiu durante o processo de entrevistas e conversas informais, foi a possibilidade de o empreendimento prosperar e os cooperados terem a oportunidade de se transformarem em donos de uma grande empresa. Dada a origem bastante humilde da maioria dos trabalhadores, a difusão dessa idéia foi fundamental para a mobilização dos trabalhadores por seduzi-los com a possibilidade de virarem donos, “patrões”.

¹⁸ Informações obtidas através de dados documentais.

Eu acredito muito nisso. Sei lá, eu tenho que ocupar um espaço no mundo. Aqui eu tive a oportunidade de ter uma empresa! Eu quero escrever a minha história. Depois que eu morrer as pessoas pensarem: “olha, ele fez isso”. Se não fosse ele tal coisa não teria acontecido. Agora eu virei dono! Quer coisa melhor que isso? (Líder de Produção)

Um elemento que serviu como instrumento para o mapeamento dos interesses dos cooperados com relação ao coletivo foi a análise dos grupos e sub-grupos existentes na organização, na medida em que a baixa coesão com relação a um projeto político comum é reflexo – e ao mesmo tempo se reflete - da formação desses diversos grupos e subgrupos no interior do empreendimento e da existência de conflitos de interesses entre eles. Primeiramente, podem-se mencionar os grupos formados pelos “cooperados de cima” e os “cooperados de baixo”. Esses grupos refletem a reprodução da hierarquia de dominação da empresa heterogerida para a cooperativa, na medida em que os “cooperados de cima” fazem parte do setor administrativo, possuem uma melhor remuneração e conseguem - com razoável facilidade - centralizar a tomada de decisão e impor sua vontade sobre os demais. Já os “cooperados de baixo” são aqueles que possuem uma remuneração mais baixa, pouca ou nenhuma autonomia para a tomada de decisão, acatando aquelas impostas pela administração. O primeiro grupo se subdivide entre os trabalhadores que efetivamente tomam decisões e aqueles que, apesar de trabalharem na administração, têm pouco poder legitimado pelo grupo e não conseguem pautar seu ponto de vista. Já o segundo grupo se subdivide em dois sub-grupos, sendo o primeiro composto pelos cooperados que se acomodaram com o fato de terem que acatar decisões prontas; e o segundo - que é mais reduzido - composto por aqueles cooperados que têm uma melhor apropriação do processo cooperativista/autogestionário e buscam participar ou pelo menos interferir nos processos decisórios. Participam mais ativamente das assembléias e reivindicam o acesso a informações relativas à administração.

Podem-se mencionar ainda outros dois grandes grupos que agregam indistintamente tanto os cooperados da administração quanto da produção, e que representam opiniões opostas sobre a situação da cooperativa. O primeiro é formado por aqueles trabalhadores que acreditam no sucesso da cooperativa e fazem parte dela por acharem que a sua situação financeira está melhorando, bem como suas relações de trabalho. Já o segundo grupo está descontente com o andamento da situação dentro do empreendimento e tem uma visão mais pessimista

com relação ao seu desenvolvimento, tendo como motivo de permanência, basicamente, a manutenção de seu posto de trabalho.

Em certa medida, a grande incoerência manifestada pelas relações de trabalho no interior da cooperativa podem ser explicadas pelo fato de que a opção pela constituição jurídica-política-social do empreendimento ter sido idealizada de forma exógena aos trabalhadores. Isto é, a opção pela forma de constituição do empreendimento não partiu de uma necessidade do coletivo. Na verdade, ela foi imposta aos trabalhadores para que recebessem o apoio institucional da ADS/CUT no momento em que os proprietários da empresa abandonaram o empreendimento com uma dívida trabalhista arrebatadora, deixando todos com salários atrasados e direitos trabalhistas não recolhidos. Até então, os trabalhadores não possuíam nenhum conhecimento prévio sobre cooperativismo, nem sobre autogestão. O que se buscava implementar, de imediato, era uma alternativa de geração de trabalho e renda para que ninguém ficasse desempregado.

A Cooper-A é nossa primeira experiência nesse sentido. A gente não sabe se vai dar certo. A gente tem que testar, não é? Tentar construir... Os trabalhadores, da mesma forma que a gente, também não sabem ao certo o que estão fazendo... Só sabem que estão tentando. É difícil nadar contra a corrente... (Coordenador da ADS/CUT PR-SC)

Dessa forma, é realmente difícil esperar que o grupo tenha um projeto político comum que legitime a existência da cooperativa sobre as bases autogestionárias e solidárias na medida em que este projeto não foi concebido a partir da práxis dos trabalhadores. De modo geral, não existe grande preocupação quanto à forma de organização do trabalho que reproduz quase totalmente a empresa heterogerida. Tampouco com a reprodução das relações patrão-empregado que foram transformadas – guardadas as devidas proporções - em relações “cooperados de cima” - “cooperados de baixo” e ainda cooperados-contratados. O que parece ser mais valorizado – a partir do momento em que o posto de trabalho está garantido - é a possibilidade de mudança da “classe dominada” para a “classe dominante”.

Diante de tamanha fragmentação e diversidade de interesses, não é possível afirmar a existência de um projeto político comum que una os cooperados em torno de um vínculo solidário.

9.1.3 Informações adicionais: análise global

Com relação às instituições que têm apoiado os trabalhadores da Cooper-A, pode-se destacar a atuação da Agência de Desenvolvimento Solidário ADS-CUT e da Universidade Solidária (UNISOL).

A idéia de tomada de posse da empresa falida pelos trabalhadores segue uma linha de atuação da CUT em âmbito nacional para casos similares. Nesse sentido, o papel da ADS foi de articulação política tanto com relação à mobilização dos trabalhadores quanto com relação ao envolvimento da mídia e do governo federal através da Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES).

Passada a fase da ocupação, a ADS-CUT disponibilizou um profissional para auxiliar os trabalhadores a organizarem os novos processos administrativos da gestão da cooperativa. Como todos os funcionários que tinham conhecimento nesta área deixaram o empreendimento e não optaram por se tornar cooperados, esse profissional “cedido” pela ADS tinha como função capacitar os trabalhadores para execução de tarefas relativas à gestão do empreendimento. Contudo, o volume de atividades emergenciais era tão grande que ele acabou centralizando o trabalho, não sobrando tempo para transmitir o conhecimento necessário aos cooperados, inexistindo, portanto, um processo mínimo de aprendizado.

Houve uma tentativa de intervenção da Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da Universidade. Sua proposta era a de, justamente, trabalhar com cursos de cooperativismo e de gestão com os cooperados. Entretanto, por divergências ideológicas entre a CUT e a ITCP o projeto não teve continuidade.

A gente teve pouco acompanhamento da CUT com curso e aprendizado. Deixou a desejar esta parte. A universidade tentou apoiar a gente só que aí ela não conseguiu ficar aqui dentro porque tinha diferença de ideologias. Politicagem... Aí a universidade saiu e ficou só a CUT. (Presidente)

A CUT trouxe uma pessoa para ficar aqui dentro trabalhando na parte administrativa, financeira. Só que não foi um aprendizado pra gente porque ele praticamente fazia todas as coisas e não tinha tempo de ensinar a gente. As pessoas ficavam na dependência dele. (Vice-presidente)

Quando veio o pessoal da universidade aqui... Eles deviam ter ficado... Eles tinham conhecimento para passar pra gente. A CUT não tem isso. A atuação deles só é política... (Segurança).

Atualmente, a intervenção da ADS se dá de forma – quase – exclusivamente política. Seu papel tem sido muito importante nos momentos em que ocorrem as tentativas de desocupação por parte do proprietário; entretanto, no que diz respeito à capacitação técnica, a cooperativa não tem nenhum tipo de apoio. A metodologia de atuação da ADS/CUT se mostrou pouco consistente, na medida em que, apesar de apresentar uma proposta cooperativista/autogestionária aos trabalhadores, na prática o trabalho desenvolvido, tanto pela coordenação quanto pelos colaboradores da ADS, apresentou-se bastante contraditório ao passo que não buscou priorizar a apropriação dos trabalhadores com relação à prática autogestionária, instaurando um modelo de gestão centralizado que simplesmente reproduziu a hierarquia e a divisão funcional da empresa heterogerida.

Formalmente, a UNISOL seria a responsável pela capacitação e qualificação dos cooperados¹⁹. Na prática, houve apenas dois momentos em que isso de fato ocorreu. O primeiro foi quando a UNISOL realizou um curso de cooperativismo para todos os cooperados logo no início da constituição da cooperativa. O segundo momento foi quando os membros do Conselho de Administração foram convidados a visitar outras fábricas recuperadas em outros estados para conhecer o seu funcionamento interno²⁰. Atualmente, a maior contribuição da UNISOL tem sido no financiamento das duplicatas da cooperativa, isto é, eles trocam o valor da duplicata emitida por dinheiro cobrando juros bem inferiores aos do mercado.

De fato, os cooperados sofrem muito com a falta de cursos de capacitação, principalmente no que diz respeito à administração do empreendimento. Dos 65 cooperados, apenas um possui curso superior completo (vice-presidente), um possui superior incompleto, 17 ensino médio e 46 ensino fundamental²¹. Ou seja, os níveis de escolaridade são baixíssimos e sem muita perspectiva de melhora, pois a cooperativa não tem condições de fornecer nenhum tipo de auxílio-educação ou compatibilidade de horários/turnos.

Ambas as organizações apoiadoras – ADS/CUT e UNISOL – realizam, atualmente, um trabalho pouco expressivo podendo ser consideradas mais parceiras

¹⁹ “A gente tem que ter clareza do nosso papel. A UNISOL capacita, a gente mobiliza, costura alianças... é isso que a gente tem que fazer”. (coordenador da ADS/PR-SC).

²⁰ Dos cooperados entrevistados, somente o presidente e o vice-presidente tinham conhecimento acerca da viagem realizada a São Paulo e Rio Grande do Sul.

²¹ Informações coletadas através da análise de documentos internos.

do que apoiadoras. Não se trata de afirmar aqui a necessidade de um apoio próximo ao assistencialismo, mas o fato é que o trabalho desenvolvido pela ADS/CUT, desde o início do processo de constituição da cooperativa, mostrou-se bastante problemático, na medida em que houve uma proposta de apoio que não foi cumprida. Segundo informou o líder de produção, inicialmente, a CUT havia se proposto a disponibilizar um advogado para colaborar nas definições legais da posse do empreendimento pelos trabalhadores, entretanto, atualmente, é a cooperativa que se responsabiliza pelo pagamento de todos os honorários advocatícios.

Outro problema apontado no relacionamento com a ADS/CUT foi com relação à proposta cooperativista autogestionária. Os técnicos da CUT fizeram algumas reuniões e palestras sobre cooperativismo para os trabalhadores no momento da constituição da cooperativa. Fizeram uma propaganda fantasiosa e exagerada sobre os inúmeros benefícios do cooperativismo e sobre como a vida dos trabalhadores se tornaria melhor. Entretanto, quando os problemas começaram a aparecer e os trabalhadores descobriram que teriam inúmeros desafios a enfrentar, o apoio da CUT foi pouco consistente de forma que os trabalhadores tiveram que tentar construir, sozinhos, as alternativas possíveis.

Outra questão bastante problemática diz respeito à falta de planejamento das atividades. Aquilo que os cooperados chamam de planejamento anual é mais uma estimativa de receitas e despesas do que um planejamento global ou estratégico. Trata-se de uma planilha em Excel com projeções de entradas e saídas de caixa. Seu único fundamento é a projeção fornecida pelo líder do departamento comercial. Além de rudimentar, o “planejamento anual” é pouco apropriado pelos cooperados que trabalham na produção – alguns sequer sabem de sua existência.

Além da – quase – inexistência de planejamento, a cooperativa também não possui nenhum controle de seus custos reais de produção, isto é, os preços de venda de seus produtos são calculados a partir do preço de mercado sem nenhuma avaliação do quanto esse realmente representa para as atividades do empreendimento. Segundo informações do líder de produção, alguns produtos, por exemplo, o botão de coco, têm um custo de produção muito mais alto que seu preço de venda no mercado, entretanto continua sendo produzido e vendido, mesmo acumulando prejuízos.

Não precisa nem ser muito bom de cálculo para saber que a gente paga para fabricar o botão de coco. Tanto que tem um monte de concorrente

nosso que largou mão de fazer e compra da gente. A gente não tinha que fabricar isso! Só porque vende, continua fabricando... ninguém vê o prejuízo que isso dá! (Auxiliar de produção)

Também não realizam nenhum tipo de pesquisa de mercado. A linha de produtos comercializada atualmente é a mesma desde a constituição da cooperativa. Inovações nos modelos dos produtos surgem de forma exógena, isto é, a partir de demandas dos próprios clientes ou revendedores.

Inovação só a pedido do cliente. A gente tem a parte da engenharia [terceirizada] que desenvolve os produtos que o cliente pede. Antigamente a gente lançava uma linha no inverno e outra no verão. Agora a gente não está conseguindo fazer isso mais. A gente faz só o que o cliente ou o representante pede (Operadora de Telemarketing).

A situação do maquinário e dos equipamentos é bastante defasada. Nenhum novo equipamento foi adquirido desde que houve a ocupação e os equipamentos que já existiam na empresa heterogerida eram bastante antigos.

Como até hoje não houve sobras de exercício, a cooperativa nunca chegou a constituir um fundo para investimentos. O acesso a crédito também é bastante limitado devido a sua instável condição jurídica. Apesar da proximidade com “militantes” do governo adeptos da Economia Solidária, nunca conseguiram nenhum tipo de auxílio para a obtenção de crédito. Houve uma ocasião em que os trabalhadores da Cipla lhes concederam empréstimo em troca de duplicatas. De forma recorrente, trocam duplicatas também no Bradesco e UNISOL, entretanto pagam uma quantia considerável de juros, deteriorando cada vez mais seu potencial de lucratividade.

A gente não tem acesso a empréstimo. A gente trabalha com o Bradesco e a UNISOL que... É tudo pouca coisa. O nosso grande problema é esse: capital de giro. Você vende, produz, para só depois receber. Daí a gente tem que trocar duplicatas para bancar isso. A gente perde muito com essas operações financeiras. (Vice-presidente).

O contato com clientes e fornecedores também é bastante frágil. Apesar de terem uma extensa carteira de clientes – cerca de 400, segundo informação fornecida pelo vice-presidente –, a Cooper-A tem sua imagem permanentemente abalada em decorrência das tentativas de despejo. Entretanto, tentam utilizar, estrategicamente, a qualidade e preço dos produtos como referencial para retenção e manutenção de parte dos clientes. Quanto aos fornecedores, a maioria – principalmente as grandes empresas – somente vende seus produtos à cooperativa mediante pagamento à vista.

Os clientes tinham medo... Mas sabiam que o nosso produto era bom. (Segurança)

Com o tempo eles foram pegando a confiança novamente. A concorrência faz um papel totalmente negativo. A concorrência faz um terrorismo. Mas os clientes que já estão com a gente há algum tempo sabem que é papo furado. Inclusive eles retornam para a gente essas informações. Esse problema que a gente teve das ocupações, é terrível. Os clientes fogem aí a gente tem que ir atrás deles tudo de novo para recuperar. (Vice-presidente)

Apesar de haver certa dificuldade para captação e manutenção de clientes, a cooperativa consegue distribuir seu produto por quase todas as regiões do território nacional, com exceção apenas da região norte. Conforme mencionado em itens anteriores, a divulgação e oferta dos produtos é realizada pelo telemarketing – que é composto de duas cooperadas – e pelos representantes de vendas.

9.1.4 Trabalho com características emancipatórias

Expostas todas as reflexões acerca dos elementos que compõem a estrutura e mecanismos de funcionamento da organização em análise, cabe a reflexão acerca de suas inter-relações com o conceito de trabalho com características emancipatórias apresentado anteriormente. Com relação aos elementos que compõem este conceito, pode-se observar que na Cooper-A:

- i) são reproduzidas as relações de distinção entre dirigentes e dirigidos próprias à empresa heterogerida, tanto na relação que se estabelece entre administração e chão de fábrica quanto com relação às diferenças de tratamento existentes entre cooperados e contratados.
- ii) a estrutura das relações de trabalho não sofreu alterações significativas, na medida em que:
 - a) cada cooperado se preocupa predominantemente apenas com as suas atribuições, sendo que a rotatividade funcional não é nem ao menos cogitada. Apenas com relação à alteração da composição dos conselhos a cada dois anos, é que existe a possibilidade de mudança de ocupação, entretanto, como ela ainda não ocorreu, não se pode afirmar até que ponto isto traria um impacto significativo;

- b) os instrumentos de produção continuam alocados de forma a determinar o processo produtivo, reproduzindo a base sócio-técnica da empresa heteroregida;
 - c) concepção, planejamento e produção continuam sendo atividades fragmentadas, isto é, o trabalhador não tem autonomia suficiente de decisão. O estranhamento permanece presente, pois o trabalhador não consegue se apropriar da totalidade de seu trabalho, não consegue se integrar totalmente a ele. A permanência do trabalho estranhado, dificilmente, permitirá que o trabalhador sinta prazer pelo que faz pela impossibilidade de se realizar em algo que não é fruto de sua vontade, mas sim da vontade dos outros;
 - d) o tempo da atividade continua dividido e quantificado, sendo fator determinante da produtividade do trabalho.
- iii) Existe a reprodução da palavra fragmentária na medida em que há pouco incentivo à criação e à palavra espontânea. Não necessariamente porque exista algum mecanismo claro de inibição, mas porque o comportamento dos trabalhadores parece engessado ao modelo de comportamento requerido pela organização heterogerida. Há pouco questionamento, por exemplo, acerca da forma com que o processo produtivo está organizado. Não há sugestões significativas de mudança para que uma determinada atividade deixe de ser tão parcelada ou tão repetitiva, por exemplo. As coisas *são* da forma como elas *estão* dadas, conduzindo a um processo de inércia nas estruturas organizacionais e nos comportamentos dos trabalhadores, de modo que alguns continuem sendo falados por outros. Mais grave do que isto é o fato de que os trabalhadores, sendo eles próprios seus “patrões”, vivem um conflito interno pela impossibilidade falar e expor reivindicações inerentes aos antagonismos de classe. Cria-se uma contradição em que os conflitos entre capital e trabalho, certamente, não deixaram de existir, entretanto os cooperados agora não têm a quem reclamar situações como atraso de pagamento, baixo valor das retiradas, dentre várias outras questões, de forma que a luta dos trabalhadores segue enfraquecida e desestruturada em razão desse conflito de identidades. Exemplo disso, foi o relato de um entrevistado mencionando a intenção de alguns cooperados realizarem greve em decorrência do atraso das retiradas: “greve contra quem? A gente mesmo?” (Operador de máquina).

iv) Apesar dos constantes atrasos nas retiradas, a cooperativa tem garantido, de forma razoável, a reprodução da vida social dos trabalhadores, na medida em que possibilitou a manutenção do posto de trabalho e melhorou a renda daqueles que faziam parte da faixa salarial mais baixa do sistema de remuneração da empresa heterogerida. Entretanto, as faixas salariais mais elevadas sofreram uma grande redução, culminando com a saída de quase a totalidade dos trabalhadores que eram mais bem remunerados.

9.2 ANÁLISE DA COOPER-B

Conforme relatado no desenvolvimento da metodologia deste estudo, durante o período de aproximação precária com o real, procurou-se mapear organizações que apresentassem as características relevantes definidas para os fins desta pesquisa. Foi nesse momento que a Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares (ITCP) de uma universidade foi visitada com intuito de verificar a situação dos empreendimentos por ela incubados. Durante essas visitas, teve-se a oportunidade de conhecer todas as experiências, ainda que de forma superficial. Entretanto, o que determinou a escolha da Cooper-B foi, principalmente, a indicação da ITCP de que ela seria a melhor experiência a ser analisada visto que as demais se apresentavam em estágios ainda mais incipientes.

A Cooper-B foi fundada em julho de 2000 por um grupo de cerca de 30 produtoras e produtores rurais que se dedicavam à fabricação de queijos, geléias, sucos e conservas. Até então, o grupo existia de forma pouco articulada e tinha imensas dificuldades para comercializar seus produtos. O processo de produção não era coletivo, ou seja, cada um produzia um tipo de produto e o grupo se reunia apenas para expor em pequenas feiras a sua produção.

No início do ano de 2000, defrontando-se com dificuldades de toda natureza – escassez de recursos produtivos, financeiros, tecnológicos, mercadológicos e de pessoal – o grupo resolveu buscar apoio externo através da Secretaria da Criança e Assuntos da Família que o encaminhou à Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares da universidade. A partir de então, começaram a ser desenvolvidas uma série de atividades com o objetivo de promover seu desenvolvimento econômico e social. Inicialmente, a equipe da ITCP promoveu cursos de cooperativismo/associativismo e formação em gestão e planejamento. Em seguida, foram desenvolvidos projetos de viabilidade econômica buscando identificar um produto que tivesse aceitação no mercado e que os membros do grupo tivessem capacidade de desenvolver a partir dos recursos disponíveis.

A partir das análises desenvolvidas, o grupo optou por se inserir em alguma atividade que integrasse todos os membros em uma mesma atividade produtiva, pois acreditavam que se, ao invés de trabalharem de forma isolada unissem todos os seus recursos e capacidade produtiva, teriam maiores chances de obter sucesso

econômico no empreendimento. Fruto desta constatação e da influência do trabalho da ITCP, o grupo acordou que iria, portanto, constituir-se juridicamente como cooperativa.

O próximo passo foi a definição do produto a ser fabricado. Levando em consideração que os produtos até então produzidos pelo grupo (cogumelos, mel, conservas, entre outros) tinham valor agregado relativamente baixo, surgiu, a partir da intervenção dos membros da ITCP, a idéia da cooperativa passar a fabricar bolsas, malas e mochilas. Apesar de certa resistência inicial, a idéia foi se tornando um pouco mais exeqüível quando surgiu a possibilidade de se conseguir baratear grandemente os custos de produção a partir do estabelecimento de parcerias com os correios para o fornecimento de malotes para serem “reciclados” e utilizados como matéria-prima para a fabricação das bolsas. Além disso, existia grande possibilidade de se adquirir as máquinas de costura, essenciais para o processo produtivo, com recursos governamentais.

Inicialmente, o projeto de constituição da cooperativa enfrentou diversas dificuldades: não tinham um local apropriado para se instalar; a promessa de recebimento de máquinas de costura demorou a ser cumprida; os recursos da Secretaria do Trabalho foram liberados com atraso; poucos membros sabiam costurar. Todos esses problemas se refletiram diretamente na fragilização dos vínculos do coletivo na medida em que alguns trabalhadores passaram a desacreditar na viabilidade do projeto fazendo com que o grupo fosse, aos poucos, se esvaziando.

Os trabalhadores que permaneceram estavam empenhados em conseguir melhorar suas condições de trabalho e gerar renda para suas famílias. Viam na cooperativa a possibilidade de conseguir trabalho menos desgastante, já que estavam deixando a atividade rural para ingressar em uma atividade que entendiam ser menos cansativa e mais viável economicamente.

Eu não tinha mais idade pra trabalhar na roça... Aquilo acaba com a gente. Se fosse um tempo atrás tudo bem... Antigamente a gente não cansava tanto... Mas agora... Se eu continuasse lá acho que não ia longe não. Quando veio a coisa da cooperativa eu pensei: é agora. A gente se ilude, acha que não vai trabalhar tanto. A gente trabalha muito, viu! Mas o trabalho não é tão pesado como era antes lá na roça! (Joana – Cooperada Fundadora).

Assim que a ITCP, articulada com a Secretaria do Trabalho do governo estadual, conseguiu recursos para adquirir as máquinas de costura, bem como

disponibilizar um barracão para a instalação da cooperativa, os trabalhadores começaram a atender pedidos que já existiam mesmo antes deles próprios constituírem de fato o empreendimento.

Olha, o pessoal da universidade fez tanto que quando a gente recebeu as máquinas já tinha até encomenda pra fazer. Ninguém achava que ia demorar o tanto que demorou... Mas, quando chegou a gente nem sabia costurar direito e já tinha que fazer bolsa pra três salas de aula... do curso de direito eu acho... foram os nossos primeiros clientes! A gente não sabia nem quanto cobrar! (Joana –Cooperada Fundadora)

Atualmente, o grupo está bastante reduzido. São apenas sete trabalhadoras, sendo que apenas duas acompanharam todo o processo de constituição da cooperativa. Além disso, possuem vários “cooperados-fantasma”, isto é, pessoas que há tempos deixaram a organização, mas que oficialmente ainda constam na ata de constituição da cooperativa. Até hoje, recebem visitas semanais da equipe da ITCP responsável pela sua incubação. Essa equipe tem a função de acompanhar o “desenvolvimento das atividades da cooperativa, captar clientes, diversificar as fontes de matéria-prima²², desenvolver novos modelos de bolsas e mochilas e, ainda **coordenar sua administração**” (Luis – Técnico ITCP).

As trabalhadoras são responsáveis pela produção mensal média de 200 bolsas por mês. Seus preços variam de R\$20,00 a R\$100,00, sendo que cerca de 80% do total de bolsas e mochilas são fabricadas sob encomenda, isto é, já possuem mercado garantido. Participam freqüentemente de eventos, fóruns e feiras de economia solidária.

Todas as sete cooperadas que trabalham atualmente no empreendimento foram entrevistadas. Além das cooperadas, foram entrevistados também o técnico da equipe da incubadora responsável pelo empreendimento e uma estagiária que compõe sua equipe. Tanto as cooperadas quanto os técnicos entrevistados são identificados com nomes fictícios com o propósito de evitar sua exposição.

²² Além de receberem a doação de malotes dos Correios, também recebem do Banco do Brasil, Caixa Econômica, Itaú, Exército Brasileiro e do Tribunal Regional Eleitoral.

QUADRO 6 - ENTREVISTADOS DA COOPER-B

| Identificação | Pessoas entrevistadas | Tempo de Trabalho na Cooperativa |
|----------------------|------------------------------|---|
| Luiza | Cooperada fundadora | 6 anos e 10 meses |
| Joana | Cooperada fundadora | 6 anos e 10 meses |
| Maria | Cooperada | 2 anos |
| Arlete | Cooperada | 1 ano e 8 meses |
| Ana | Cooperada | 11 meses |
| Silvana | Cooperada | 8 meses |
| Sônia | Cooperada | 8 meses |
| Luís | Técnico ITCP | 4 anos e 9 meses |
| Márcia | Estagiária ITCP | 10 meses |

Fonte: Dados primários da pesquisa (atualizados em maio de 2007).

Elaborado por: Janaína P. Attie

9.2.1 Características Autogestionárias

a) Da gestão democrática

De forma bastante semelhante ao que ocorre na Cooper-A, a Cooper-B também apresenta várias limitações para a democratização de sua gestão. Devido à particularidade de ser um empreendimento incubado, muitas das decisões estratégicas da organização sofrem forte influência da equipe de técnicos da ITCP. Além disso, no interior da cooperativa a distribuição de poder é extremamente desigual. Como já mencionado anteriormente, das atuais cooperadas apenas duas estão desde o início da configuração da cooperativa e, desta forma, são vistas pelas demais como lideranças, seja por deterem mais conhecimento, seja por concentrarem funções estratégicas na administração do empreendimento refletindo novamente o fenômeno da tendência oligárquica (FARIA, 2004a) apontado durante a análise da Cooper-A.

A tomada de decisão ocorre de forma bastante centralizada. Várias decisões são tomadas exclusivamente pelas cooperadas fundadoras sem consulta às demais. Essa situação é especialmente mal vista pelas cooperadas quando isso afeta sua carga de trabalho, isto é, quando as cooperadas fundadoras aceitam alguns pedidos, sem verificar com as demais se há tempo hábil para atendimento do pedido ou não.

O curioso é que esta situação gera insatisfação por parte das cooperadas mais recentes não pelo fato de não terem sido consultadas, de não integrarem um

processo participativo de tomada de decisão, mas sim por razões estritamente operacionais relacionadas ao tempo disponível e à sobrecarga de trabalho. Várias outras decisões de caráter muito mais estratégico, como estabelecimento de parcerias, causam insatisfação muito menor (ou às vezes nenhuma insatisfação) porque não as atinge diretamente em sua rotina de trabalho.

Em consequência desta centralização, o comportamento das cooperadas fundadoras se assemelha ao de chefes ou supervisoras de empresas convencionais: elas fiscalizam o trabalho das demais, estabelecem padrões de produtividade e cobram resultados. Existe uma rotatividade bastante alta no quadro de membros da Cooper-B. Das cooperadas atuais, exceto as duas fundadoras, uma está na cooperativa há cerca de dois anos, outra há cerca de um ano e oito meses e as demais há menos de um ano.

Quase nunca são realizadas assembléias. As reuniões mais formais são aquelas realizadas com a incubadora. As demais reuniões são conversas informais, fato compreensível devido ao pequeno número de cooperadas. Entretanto, o problema reside no fato de que as reuniões informais acabam sendo apenas “conversas informais” entre as cooperadas fundadoras:

Olha... Decidir quem decide mesmo são elas. A Luiza e a Joana. Elas resolvem as coisas e vêm avisar para gente. Tem que fazer tantas bolsas para esse dia para o cliente “xis”. Quem decide as coisas com a incubadora são elas também. Elas conhecem a dona do projeto. É uma professora que ajuda a gente sempre. Elas vão lá à cidade às vezes conversar com ela... [reunião] Não tem reunião não... Quer dizer, eu nunca vi... Pra quê também, não é?! É pouco dono e as coisas aqui são simples. Elas resolvem lá e avisam a gente aqui... (Arlete – Cooperada).

A gente fala que as nossas assembléias, nossas reuniões são no café da tarde. É a hora que a gente senta pra tomar um cafezinho e conversar sobre as coisas que a gente tem que fazer. É só essa a hora que dá tempo... (Joana - Cooperada Fundadora).

As atas existentes são pouquíssimas. Algumas do período da constituição da cooperativa e algumas das reuniões realizadas na ITCP. A mais recente datava de julho de 2006. As primeiras atas registram uma participação maior com relação ao número de pessoas. As últimas registram participação muito pequena. Não aparecem nas atas analisadas o processo de tomada de decisão. O que aparece com maior frequência são apenas os informes, isto é, comunicação de estratégias adotadas e de resoluções tomadas. De fato, a impressão que se tem é a de que a

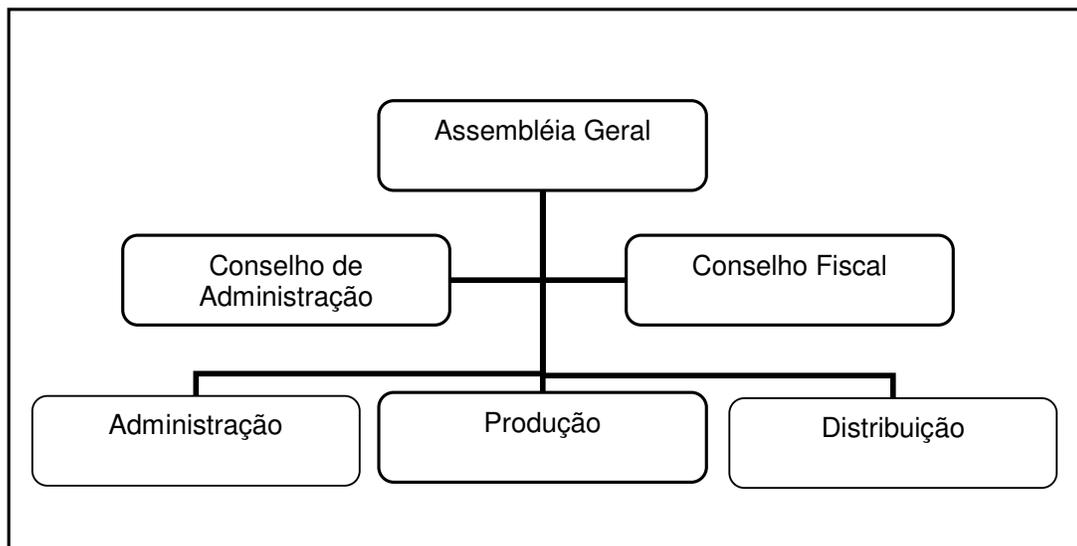
maioria das decisões já estavam definidas e que a assembléia funcionou, basicamente, como instância de divulgação dessas decisões.

O pessoal da incubadora falava: “façam aí uma lista das coisas que a gente tem que discutir na assembléia”. Ao mesmo tempo em que a gente fazia a lista a gente já ia vendo o que dava pra resolver. Quase tudo dava daí a gente ia tocando... (Joana – Cooperada Fundadora)

Não existe nenhuma estrutura formal de distribuição de funções na cooperativa, isto é, a princípio todas as cooperadas deveriam compartilhar a execução das mesmas tarefas. Entretanto, na prática, ocorre que as cooperadas fundadoras, além da costura, também realizam atividades administrativas tais como contatos com o escritório de contabilidade, com fornecedores, clientes e empresas com as quais mantêm parceria. As mais recentes, limitam-se às atividades estritamente operacionais relacionadas diretamente com a confecção das bolsas. Além disso, a maior parte das decisões estratégicas da cooperativa são tomadas apenas pelas cooperadas fundadoras em conjunto com a equipe da ITCP.

Existe, formalmente na cooperativa, o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal. O Conselho de Administração é composto por seis membros, dos quais cinco já não trabalham na cooperativa. O único membro restante é uma das cooperadas fundadoras (Joana). O Conselho Fiscal passa por situação similar, isto é, apesar de teoricamente composto por três membros e três suplentes, apenas um ainda atua na cooperativa (Luiza). Ambos fazem parte apenas formalmente da estrutura da cooperativa. Na prática, nenhum dos dois possui nenhuma efetividade na administração do empreendimento. Formalmente, o organograma da Cooper-B poderia ser representado conforme abaixo:

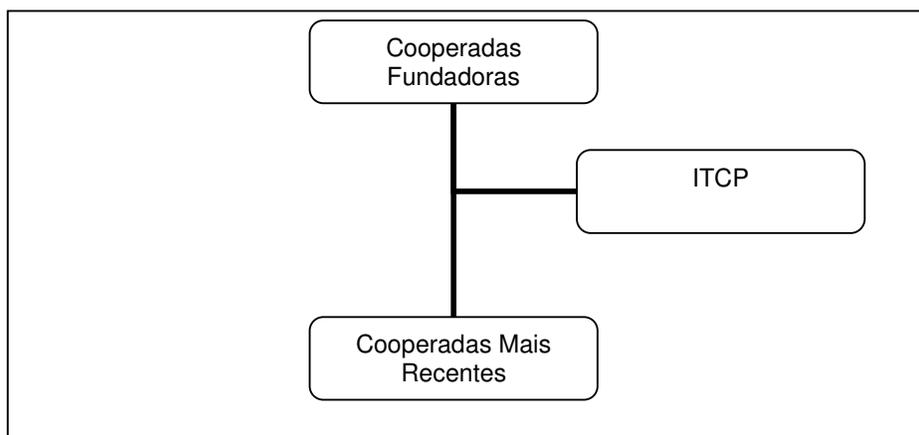
ORGANOGRAMA FORMAL COOPER-B:



Fonte: Dados secundários (documentos internos) Cooper-B.
Elaborado por Janaína P. Attie

Entretanto, uma representação mais coerente da estrutura organizacional da Cooper-B pode ser verificada abaixo:

ORGANOGRAMA “INFORMAL” DA COOPER-B:



Fonte: Dados primários Cooper-B.
Elaborado por Janaína P. Attie

Semanalmente a equipe da ITCP realiza visitas à Cooper-B com o propósito de verificar o andamento das atividades. A intervenção da ITCP ocorre em todos os níveis da gestão. Desde aqueles mais estratégicos, tais como, a captação de clientes, estabelecimento de parcerias para fornecimento gratuito de matéria-prima, elaboração de peças de marketing e modelos dos produtos, até aqueles relativos à

forma de organização do trabalho – estrutura de remuneração das cooperadas, prestação de contas, formas de marcação de horas trabalhadas, produtividade, entre outros.

As reuniões são realizadas no ambiente de trabalho das cooperadas, sendo que, enquanto algumas participam efetivamente, outras permanecem executando suas atividades. Segundo afirmação de Luis, técnico responsável pela incubação, em diversos momentos, houve a solicitação para que todas as cooperadas organizassem seu tempo de trabalho para ter disponibilidade para participar da reunião, entretanto a solicitação parece ser ignorada.

Mesmo com relação às cooperadas que participam da reunião, percebe-se nitidamente um certo comodismo na proposição de soluções para as dificuldades que a cooperativa enfrenta. Algumas questões são levantadas pela equipe da incubadora com o objetivo de buscar contribuições das cooperadas na resolução de problemas, entretanto, na maior parte das reuniões assistidas, ocorre que tanto o problema quanto a solução são levantados pelos membros da ITCP com a concordância imediata – na maioria dos casos – das cooperadas.

Não sei até que ponto elas têm preguiça de pensar ou elas não conseguem mesmo. Às vezes eu acho que a gente resolve as coisas de bandeja para elas. Por exemplo, essa história da divulgação, é coisa simples elas escolherem entre modelos prontos de cartaz. Mas não, elas dizem que não entendem dessas coisas, que a gente é que tem que decidir. Então a gente vai decidindo tudo, senão a coisa não anda... (Técnico da equipe da ITCP)

De fato, seria difícil afirmar que o desinteresse pela tomada de decisão é fruto de comodismo ou falta de conhecimento. Na verdade, o que se pode inferir é que em algumas situações as cooperadas deixam transparecer uma espécie de insegurança muito grande e em outras sabem impor seus interesses muito bem. Geralmente com relação às questões técnicas elas preferem se abster, mas, quando a discussão afeta diretamente seus interesses – como por exemplo entrada de novos cooperados ou formação do preço de venda das bolsas –, as discussões são exaltadas e a participação é efetiva.

O problema é o seguinte. Eles estão aqui pra resolver aquilo que eles entendem melhor que a gente. É este o papel da incubadora. Não é que eles decidem no nosso lugar. Algumas coisas a gente prefere passar a bola, sabe?! (Luiza – Cooperada)

Dessa forma, a atuação da ITCP na cooperativa é cercada por contradições. Ao mesmo tempo em que seu trabalho se pauta pela formação e consolidação de

empreendimentos (associações ou cooperativas) com características autogestionárias, essa mesma orientação é muitas vezes comprometida na medida em que os técnicos têm uma postura e uma forma de agir na condução do empreendimento bastante dirigida para a resolução de problemas e pouco orientada para a construção coletiva destas soluções. A própria ITCP não é organizada de forma autogerida:

A questão da autogestão é para os trabalhadores. Aqui dentro da universidade a gente não pode se organizar de forma autogestionária porque existe uma hierarquia. E também a gente não precisa disso. Eles precisam... é assim que eles devem se organizar porque ali não tem um dono. E essa é uma orientação que vem de cima. Lá todo mundo é dono²³ da cooperativa. Aqui é diferente: cada um tem que dançar conforme a música (Luis – Técnico ITCP)

Por não vivenciarem a autogestão, os técnicos trazem para a cooperativa elementos contraditórios a ela mesmo sem se dar conta disso. Ao tomarem a frente das decisões, estão atropelando a gestão democrática do empreendimento. Mesmo que de imediato o problema pareça resolvido, a dependência está criada e, mais do que isto, a relação entre quem concebe e quem executa – típica da organização heterogerida - está reproduzida.

A gente se sente meio que responsável por administrar a cooperativa para elas. Nós já tentamos ensinar várias coisas. Elas já fizeram um monte de cursos de gestão promovidos pela incubadora. O problema é que elas têm muita dificuldade de lidar com isso. A gente acaba se ocupando da administração mesmo sabendo que um dia isso não vai mais poder ser assim. Um dia o projeto acaba e aí? Como elas ficam? (Márcia – Estagiária ITCP).

Desta forma, pode-se dizer que ocorre uma dupla centralização da gestão do empreendimento. Por um lado, as cooperadas fundadoras concentram o poder de decisão para si. Por outro lado, a ITCP se encarrega de trazer soluções prontas para que as cooperadas tenham apenas que operacionalizar. Nesses meandros do poder, é comum que os interesses das cooperadas fundadoras e da ITCP se choquem. Quando isso ocorre, na maioria dos casos, as cooperadas conseguem impor seu posicionamento.

Conseqüência de todo este processo, é que o acesso às informações para a gestão do empreendimento também é centralizado por um pequeno número de

²³ Note-se que até mesmo o técnico da ITCP faz alusão à figura do “dono” ao invés de buscar negá-la.

trabalhadoras. Os técnicos da ITCP produzem relatórios financeiros e contábeis que são apresentados em reuniões e fixados no mural da cooperativa para que todos possam acessar, além disso, as reuniões realizadas semanalmente com os técnicos ocorrem na presença de todos. Entretanto, as cooperadas mais recentes demonstram pouco interesse em ter conhecimento sobre este tipo de informação por entenderem que sua função é costurar e não gerir o empreendimento. Mudanças nesse tipo de atitude entrariam em conflito com a forma como as cooperadas fundadoras centralizam a gestão. O que ocorre, portanto, é que, apesar de existir acesso à maior parte das informações necessárias à gestão do empreendimento, este acesso não é utilizado, logo, as informações não são apropriadas, pois existe um controle bastante claro dos “limites democráticos” da cooperativa. As cooperadas mais recentes não se apropriam da informação, pois isso traria como consequência a apropriação também da gestão, fato que não seria “bem visto” pelas cooperadas fundadoras.

Eu sou nova aqui. Eu entrei porque eu sabia costurar. As outras já sabem direito como que a coisa funciona. Às vezes eles ficam discutindo um tempão... eu fico quieta. Eu não vou dar palpite... quem sou eu pra dar palpite. (Silvana – Cooperada).

A princípio, todas as cooperadas teriam igualdade de condições para se envolver e se manifestar sobre as questões relacionadas à gestão da cooperativa. Mas, além das questões já mencionadas, existe ainda um obstáculo que envolve o relacionamento cooperativa-ITCP. Conforme mencionado, os técnicos da incubadora apresentam a todas as cooperadas, em linguagem bastante acessível, relatórios mensais sobre o número de horas trabalhadas, o número de produtos vendidos, total de despesas, custos e valor total faturado. A compreensão acerca destas informações é bastante adequada. O problema reside no fato de que as informações não são produzidas diretamente pelas trabalhadoras. Não há uma razoável apropriação acerca do processo de elaboração destas informações que são imprescindíveis para a gestão do empreendimento. Desta forma, o vínculo de dependência com relação à ITCP fica muito grande, na medida em que dependem do acesso a todas estas informações para tomar decisões operacionais e estratégicas da gestão da cooperativa.

Novamente se pode perceber o posicionamento contraditório da ITCP, pelo fato de que contribui para a cristalização do vínculo de dependência entre o

conhecimento operacional de um lado (cooperadas) e o conhecimento técnico de outro (ITCP).

A consequência da centralização e da reduzida apropriação pelo coletivo da elaboração das informações necessárias à gestão do empreendimento faz com que a distribuição de responsabilidades na gestão fique igualmente separada ou dicotomizada (BRAVERMAN, 1987; FARIA, 1987). Existe, portanto, uma clara reprodução das relações heterogeridas na cooperativa. Todas as questões que envolvem maior responsabilidade são definidas e resolvidas pelas cooperadas fundadoras e pela ITCP sem muita preocupação com o envolvimento das cooperadas mais recentes nessas questões, fato que reforça a teoria da tendência oligárquica das organizações (MICHELS, 1968; FARIA, 2004a) As cooperadas mais recentes não se responsabilizam por nada muito além do que suas atividades rotineiras e operacionais, isto é, enquanto as cooperadas fundadoras – em articulação com os técnicos de ITCP – definem as questões e estratégias mais importantes no que tange à gestão da cooperativa, as cooperadas mais recentes têm apenas a responsabilidade de operacionalizar as decisões. Parece haver um acordo tácito entre as cooperadas no sentido de que, se as mais recentes se manifestarem no sentido de desenvolver atividades que exijam um maior grau de responsabilidade dentro da cooperativa, estarão ferindo uma estrutura hierárquica que, apesar de não existir formalmente, existe de maneira muito explícita nas relações que se estabelecem no interior do coletivo.

b) Do controle sobre o processo de trabalho

Na Cooper-B existem várias limitações com relação à apropriação e controle dos trabalhadores no que tange ao processo de trabalho. Essas limitações ocorrem devido aos mesmos motivos que limitam a gestão democrática do empreendimento: a interferência da ITCP e a divisão explicitamente estabelecida entre as cooperadas fundadoras e as mais recentes.

Com relação ao primeiro aspecto, é importante salientar que a ITCP influenciou desde a escolha da atividade fim da cooperativa até a forma de organização do trabalho. A decisão sobre a escolha do produto, por exemplo, ocorreu em virtude da facilidade que a ITCP possuía de conseguir recursos, equipamentos e matéria-prima para este tipo de atividade. As cooperadas relatam

que, na época da constituição do empreendimento, quase ninguém sabia costurar. Nem mesmo os modelos das bolsas são elaborados pelas cooperadas. Eles são criados por uma equipe de estudantes de design que trabalham na incubadora.

Já vem tudo pronto. Tem umas meninas que fazem curso de desenho. Elas desenham a bolsa pra gente. É bom porque elas sabem o que estão usando... Elas são jovens... E são meninas iguais a elas é que vão comprar nossas bolsas. Para gente é ótimo! (Sônia – Cooperada)

A gente já tentou deixar por conta delas, mas não deu certo. Fizeram umas bolsas com umas florzinhas coladas, cores misturadas... Ficou aí empacado. Ninguém quis comprar! (Márcia – Estagiária ITCP)

Além disso, o material que é utilizado na confecção das bolsas também não é determinado pelas cooperadas, uma vez que, por não terem recursos para adquirir matéria-prima, dependem da doação de malotes das entidades parceiras. Até mesmo esta parceria não foi fruto do trabalho das cooperadas, pelo contrário, foi também realizada por intermédio da ITCP. Novamente o mito do conhecimento técnico (FARIA, 1987; MOTTA, 1980) se mostra suficiente para lançar as bases para instaurar uma forte relação de dependência entre os membros do coletivo e a instituição apoiadora. Essa dependência se cristaliza como forte obstáculo à emancipação pela prática autogestionária, na medida em que impede as trabalhadoras de deterem um conhecimento integral acerca do processo de trabalho.

Até mesmo a posse dos meios de produção está vinculada ao trabalho da ITCP para viabilização do empreendimento. As máquinas de costura foram adquiridas com recursos governamentais e a sede da cooperativa está sob um contrato de comodato. Esses fatores fazem com que a cooperativa fique vulnerável a uma série de determinações oriundas da incubadora, tais como a aceitação de novos cooperados.

Aliás, a relação da incubadora com os membros do empreendimento passa por um momento de crise, pois existe uma forte pressão dos técnicos para a inclusão de novos cooperados, fato que não é bem visto pelos membros do coletivo. Segundo Luis, para justificar a permanência da incubadora no projeto – que já ultrapassa seis anos – o empreendimento deveria agregar uma maior quantidade de membros, gerar mais trabalho e renda. Entretanto, existe forte resistência das cooperadas para que isto aconteça:

Sabe o que é... A gente já lutou, batalhou para ter o que a gente tem hoje. Você nem sabe quanto sacrifício. Se até hoje é difícil, imagina antes. Daí de repente entra alguém agora que as coisas estão mais fáceis e a gente tem que dividir tudo... As máquinas, o serviço. Não acho justo não! Eles [ITCP] fazem chantagem que não vão mais poder ajudar a gente se a gente não arrumar mais cooperadas... mentira!. Eu sou amiga da coordenadora do projeto. Ela fala que a gente é filhotinho da incubadora. Eles não largam a gente não! (Joana – Cooperada Fundadora)

Para que a incubadora não consiga aumentar o número de cooperados, as trabalhadoras boicotam o trabalho de divulgação de palestras sobre cooperativismo e sobre o próprio trabalho na cooperativa. Em certa ocasião, a incubadora distribuiu pela cidade cartazes convidando pessoas para conhecer o empreendimento com o propósito de “selecionar” novos cooperados. Segundo relatos de Maria, as pessoas chegavam lá para pedir informações e eram mandadas embora sob o pretexto de que a seleção já havia sido feita. Os cartazes eram arrancados e as transmissões na rádio da paróquia local canceladas a pedido das cooperadas.

A gente sacaneou mesmo! E eles sabem disso. Não adianta tentar fazer alguma coisa contra a nossa vontade. Eles ajudam muito a gente? Ajudam. Com certeza. Mas não é por isso que vão fazer o que querem com a cooperativa que custou tanto pra gente ter! (Joana – Cooperada Fundadora)

Existe demanda por novos cooperados. É comum a cooperativa recusar trabalho, terceirizar a produção e até mesmo deixar de cumprir prazos. Mesmo assim, as cooperadas entendem que a entrada de novos cooperados poderia prejudicar o empreendimento:

Tem muita gente preguiçosa nesse mundo! Uma vez entrou uma moça. No começo ela era boazinha! Só que aí a gente falava para ela ir descosturar malotes lá no fundo. Chegava lá ela estava dormindo. E a gente aqui trabalhando com os dedos até doendo de tanto costurar... Não dá certo! Isso é uma coisa que a gente tem que ver se quer ou não. Para o pessoal da incubadora é fácil falar... Não são eles que trabalham aqui! (Luiza – Cooperada).

A interferência da incubadora acontece também na forma como as atividades estão divididas entre cooperadas e técnicos. Grande parte das ações administrativas são realizadas pela equipe da ITCP. Ou seja, os técnicos realizam parcerias, conquistam clientes, resolvem questões burocráticas, conseguem doações, elaboram o produto. Enquanto isso, cabe às cooperadas basicamente operacionalizar a produção. Como já mencionado anteriormente, essa separação está no cerne do processo de alienação do processo de trabalho (MARX, 2002; BRAVERMAN, 1987, FARIA, 2004a).

Mesmo na organização do trabalho das cooperadas, a ITCP possui grande intervenção. Por não terem se apropriado de forma adequada da “cultura autogestionária”, os técnicos da incubadora fazem menção às cooperadas fundadoras como as responsáveis pelo empreendimento – sempre que há alguma reunião ou entrevista importante, somente elas participam – e ainda reproduzem na cooperativa alguns mecanismos de controle típicos da organização heterogerida, como por exemplo: (i) os gráficos de produtividade demonstrando quantas bolsas foram produzidas pelo tempo total trabalhado por cada cooperada; (ii) gráficos de desperdício; (iii) gráfico de dias não trabalhados por cada cooperada.

Além da influência da incubadora na definição do processo de trabalho, existe ainda a diferenciação de trabalho entre as cooperadas “fundadoras” e as mais recentes, reproduzindo a separação típica da organização capitalista entre quem decide e quem operacionaliza, ou seja, entre trabalho mental e manual. Apesar das cooperadas mais antigas também trabalharem na cooperativa em atividades operacionais, o que legitima esta separação é o fato de que somente elas executam atividades estratégicas no que tange à gestão do empreendimento.

Com relação à propriedade legal, a princípio, não há na Cooper-B nenhum tipo de diferenciação formal, isto é, a cooperativa pertence igualmente a cada uma de suas cooperadas. Entretanto, a ata de constituição da cooperativa está desatualizada, de modo que existem várias cooperadas que constam na ata, mas que não trabalham mais na cooperativa e outras que trabalham na cooperativa, mas ainda não constam na ata – caso das cooperadas Sônia e Silvana. Não há nenhum padrão formalmente estabelecido, mas, normalmente, as cooperadas oficializam sua entrada na cooperativa depois de um “período de adaptação” de cerca de um ano. Como não houve investimento das cooperadas para a constituição da cooperativa, não foi ainda estipulado o pagamento de cotas-parte.

c) Da distribuição do resultado observando o trabalho aplicado na produção

O sistema de remuneração da Cooper-B foi elaborado pela ITCP e aceito consensualmente pelas cooperadas na época da constituição da cooperativa e desde então nunca foi alterado. Seu mecanismo de funcionamento é bastante simples. Cada cooperada possui um “caderno-ponto” onde anota os horários de entrada e saída no trabalho. Ao final do mês, são computadas as horas trabalhadas

e a remuneração é calculada proporcionalmente à quantidade de trabalho realizado. Não há diferenciação do valor da hora de trabalho de cada cooperada, nem diferenciação pela atividade exercida. O valor da retirada mensal varia entre R\$300,00 e R\$500,00. Essa variação ocorre devido não apenas à demanda pelo produto, mas também pelo tempo dedicado por cada cooperada ao empreendimento e, conseqüentemente, pela capacidade de atendimento aos pedidos.

Com relação ao Estatuto da cooperativa, há uma determinação de que as sobras deverão ser divididas da seguinte forma: a) 10 % ao Fundo de Reserva; b) 5% ao Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social - FATES; c) 5 % ao Fundo Rotativo; d) 80 % distribuídos às cooperadas na proporção do trabalho realizado. Por conseqüência da inexistência de sobras, essa distribuição nunca foi efetivada.

De todas as características autogestionárias analisadas, a que mais se aproxima do modelo conceitual é a forma de remuneração da cooperativa que distribui o valor da retirada de acordo com o trabalho realizado, sem distinção hierárquica/funcional. Entretanto, esse também é um dos pontos que mais desagradam às cooperadas – principalmente as fundadoras - por acharem injusto o valor da hora de trabalho ser igual para todas.

As cooperadas fundadoras entendem que sua remuneração deveria ser diferenciada, pois as atividades que executam requerem maior responsabilidade. Por outro lado, as cooperadas mais recentes acham injusto o trabalho das cooperadas fundadoras ser medido nos mesmos termos que o delas:

Às vezes, elas ficam a tarde inteira em reunião com incubadora, com grupo disso, grupo daquilo, fórum disso, fórum daquilo... Não ficam trabalhando o tempo todo. Ficam lá falando da cooperativa, mas a maior parte do tempo ficam passeando, batendo papo. E contam tudo como hora trabalhada... Enquanto isso, eu fico aqui dando duro nessas máquinas e conta o mesmo tanto de horas! (Silvana – cooperada)

Há problemas também quanto à qualificação, ou seja, existem diferenças na produtividade do trabalho entre as cooperadas, pois algumas já têm mais prática/conhecimento na atividade que desenvolvem do que outras. Apesar disso, ainda não existe nenhuma proposta consolidada na cooperativa de substituição deste sistema de remuneração. Além disso, há certa pressão da incubadora para que ele não seja alterado no sentido de estipular valores de hora diferentes para as cooperadas.

A cooperativa não possui nenhum funcionário contratado formalmente.

Entretanto, existem momentos em que a capacidade de produção das cooperadas não é suficiente para atender picos de demanda. Nesses casos, são terceirizadas, informalmente, outras costureiras para reforçar a produção. Essas costureiras terceirizadas não utilizam o espaço da cooperativa, nem seus instrumentos de trabalho. Geralmente são pessoas conhecidas das cooperadas e que trabalham em casa. A remuneração das costureiras é realizada por peça produzida e o valor é negociado caso a caso.

A opção pela terceirização se deve basicamente a dois motivos. O primeiro é que as cooperadas não querem dividir aquilo que conquistaram com outras pessoas - mesmo que quase tudo que possuem tem origem em recursos do governo federal para a geração de trabalho e renda e não para a apropriação de um número restrito de trabalhadoras. O segundo motivo reside no fato de que agindo desta forma economizam recursos e sobra mais para a distribuição das retiradas, pois o valor pago às costureiras terceirizadas em geral é bem baixo. Se o simples fato de utilizar o assalariamento já constitui um elemento tipicamente capitalista, a terceirização nos termos empregados pela cooperativa constitui mais do que isto, por se tratar de clara precarização das relações de trabalho.

A gente tem que economizar do jeito que dá! Já ganha pouco, se tiver que diminuir aí não vai ter jeito nem de continuar! Quando está para vencer o prazo de alguma encomenda a gente pede socorro para o pessoal conhecido. A incubadora queria colocar esse pessoal aqui dentro. Mas e aí quando não tiver tanto trabalho? Como é que fica. A gente prefere resolver as coisas do nosso jeito. Às vezes eles [ITCP] nem ficam sabendo que é para não ficar falando depois! (Joana - Cooperada Fundadora).

Existe capacidade produtiva ociosa na cooperativa, tanto com relação a espaço disponível quanto com relação a máquinas não utilizadas, matéria-prima disponível e pedidos não atendidos. No entanto, essa situação é sempre solucionada de forma emergencial através desta “contratação” informal de mão de obra terceirizada. Essa é uma questão bastante preocupante, pois, a princípio, isso acontecia apenas para suprir picos de demanda. Atualmente, a prática tem se tornado cada vez mais constante à medida que a procura pelo produto tem aumentado.

Isso preocupa muito a nossa equipe. Já falamos pra elas: não é pra terceirizar! Adianta? Adianta nada. Elas fazem as coisas pelas nossas costas. Isso pode dar a maior confusão para a continuidade do projeto. A gente tem algumas diretrizes que precisam ser seguidas senão o recurso pode até ser cortado! Elas não entendem isso! Parece até que já

esqueceram que antigamente não tinham nada! (Luis – Técnico Incubadora).

Agindo desta forma, as cooperadas se igualam ao capitalista no sentido de buscar aumentar sua lucratividade a partir da extração de mais-valia de seus trabalhadores (MARX, 2002). Entretanto, mesmo diante dessas questões, as cooperadas parecem não se dar conta do quão paradoxal são suas atitudes. Fato que pode ser justificado – mais uma vez – pela reduzida apropriação dos princípios autogestionários. Novamente o que se tem é uma imposição, por parte de uma instituição apoiadora (ITCP), de um conjunto de valores que não foram apropriados, ou não fazem sentido aos membros do coletivo. Não foram criados pelas trabalhadoras, não partiu delas o interesse pela valorização de relações de trabalho com características autogestionárias. Pelo contrário, as práticas oriundas de relações heterogeridas já lhes estão tão impregnadas que agem reproduzindo inconscientemente essas relações.

9.2.2 Vínculo solidário: projeto social comum

Segundo relatos de Luis (técnico da ITCP), o critério formal para entrada no empreendimento foi definido pela incubadora como sendo o interesse pelo cooperativismo e pela construção de relações de trabalho autogestionárias. Entretanto, na prática este critério não é levado em consideração, uma vez que o ingresso na cooperativa se dá por meio de convites a pessoas conhecidas ou indicadas independentemente de sua afinidade com esta forma de organização do trabalho.

Geralmente é assim: alguém fica sabendo que a fulana filha da vizinha está procurando emprego. Daí se é de confiança e a gente estiver precisando a gente chama pra vir pra cá. Comigo mesmo foi assim. Eu trabalhava de doméstica... daí tava sem serviço. A Arlete que me conhecia me chamou para vir pra cá. O pessoal da incubadora fica querendo botar gente desconhecida. Aí a gente dá um jeito de falar que não vai dar não... (Ana – cooperada)

Não há grande preocupação com relação à existência, ou não, de perfil para composição do coletivo, ou seja, as cooperadas que entram não têm idéia do que é uma cooperativa, de como são as relações de trabalho em uma organização que, a princípio, propõe-se a ter características autogestionárias. Este fato se evidencia

pela forma com que as cooperadas que integraram o coletivo mais recentemente se comportam com relação à gestão do empreendimento ou à prática autogestionária. Elas basicamente se limitam a cumprir ordens de outras cooperadas e se mantêm alheias ao processo decisório até nas questões mais simples.

Quando questionado ao conjunto das cooperadas sobre as motivações para a constituição da cooperativa, o motivo preponderante foi a possibilidade de construção de melhores relações de trabalho. A maioria das trabalhadoras, além de já apresentar idade mais avançada, trabalhava no meio rural. Dessa forma, a possibilidade de trabalhar com costura lhes pareceu bastante atrativa por ser uma atividade menos desgastante. Além disso, as trabalhadoras estavam acostumadas a terem que se deslocar todos os dias até o local de trabalho, caminhando longas distâncias a pé. Agora têm a comodidade de a cooperativa localizar-se próximo das suas residências, facilitando, inclusive, o cuidado com a casa e com os filhos. É bastante comum as cooperadas levarem os filhos para a cooperativa por não terem com quem deixar em casa, fato que não era possível em seus empregos anteriores. A liberdade de poder conciliar o desenvolvimento de uma atividade econômica sem se distanciar das outras atividades de suas vidas é muito bem vista pelas cooperadas.

Olha! A vida de ninguém aqui é fácil, viu! Mas melhorou bastante com a cooperativa. Trabalhar na roça a vida inteira não dá. Chega uma hora que o corpo diz: chega! E outra... Aqui é parte da nossa casa. A gente resolve as coisas de casa aqui. Trago minhas crianças quando não estão na escola. É outra coisa! (Luiza – Cooperada).

Às vezes a gente reclama, fala mal da cooperativa... Mas se ela deixasse de existir seria como se eu perdesse um filho. Ela já faz parte da gente... Da nossa vida... (Joana – Cooperada Fundadora)

O segundo motivo mais relevante foi a possibilidade de obter melhores retornos financeiros na cooperativa do que em outras atividades que exerciam anteriormente. Nesse sentido, constata-se que os motivos mencionados têm relação direta com as diferenças de perfis. Todas as cooperadas que possuem idade um pouco mais avançada e têm filhos se vinculam à cooperativa pelo primeiro motivo. Todas as que se vinculam por razões prioritariamente financeiras são mais novas e não possuem filhos. Desta forma, este segundo grupo não vê a cooperativa como um projeto para a sua vida, mas apenas como a melhor oportunidade de trabalho naquele momento. Ainda houve uma cooperada que respondeu que o único motivo

que a levou a integrar o empreendimento foi o fato de estar desempregada e não haver outra opção de trabalho.

A cooperativa apareceu na minha vida numa hora boa. Eu precisava de emprego e tava difícil arrumar. Aqui o que a gente ganha não é tão pouco, mas a gente não é registrado nem nada. Eu preferia arrumar alguma coisa que registrasse. Enquanto isso para mim está bom aqui na cooperativa (Ana – cooperada).

QUADRO 7 - MOTIVAÇÕES PARA TRABALHAR NA COOPERATIVA

| Motivações para trabalhar na cooperativa | Nº Cooperadas |
|--|---------------|
| Busca por melhores condições de trabalho | 4 |
| Melhores possibilidades de remuneração | 2 |
| Única alternativa disponível no momento | 1 |

Fonte: dados primários da pesquisa.

Elaborado por: Janaína P. Attie

De forma similar ao que acontece na Cooper-A, pode-se identificar, com bastante clareza, a composição de subgrupos dentro da cooperativa, fato que se reflete na divergência de interesses mencionada acima. O primeiro subgrupo é o que distingue as cooperadas fundadoras daquelas que passaram a compor o coletivo mais recentemente. O segundo subgrupo é o que distingue as cooperadas com idade mais avançada daquelas mais novas. Pode-se mencionar ainda que o subgrupo das cooperadas fundadoras está inserido no subgrupo das cooperadas com idade mais avançada.

O subgrupo das cooperadas mais novas fragiliza o projeto comum da cooperativa na medida em que elas permanecerão no empreendimento somente até o surgimento de uma oportunidade melhor de trabalho. Segundo relatos de entrevistas realizadas com Silvana e Ana, algo que as deixa bastante descontentes com o trabalho na cooperativa é o fato de não terem carteira de trabalho assinada e, por isso se sentirem muito vulneráveis, principalmente nos meses em que não há retirada ou que o valor das retiradas é reduzido. Além disso, quando ficam doentes não podem ficar sem trabalhar porque senão ficariam sem remuneração, pois a cooperativa não possui nenhum fundo para cobrir este tipo de eventualidade.

Dessa forma, não se pode afirmar que o vínculo seja forte e coeso a ponto de constituir um projeto comum, entretanto, diferentemente do que ocorre na CooperA,

ele existe e agrega pelo menos quatro das sete cooperadas.

9.2.3 Informações adicionais: análise global

A Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares (ITCP) é a única instituição diretamente relacionada à cooperativa. A relação que estabelece com o coletivo é muito próxima e determinante a ponto de se poder questionar a viabilidade da cooperativa caso não houvesse intervenção da ITCP. A dependência existente se reflete em aspectos tanto operacionais quanto estratégicos, fato que pode vir a causar uma série de dificuldades aos membros do coletivo.

Em primeiro lugar, cabe mencionar que essa dependência é, em grande medida, alimentada pela própria incubadora, pois a metodologia utilizada para o desenvolvimento das intervenções não privilegia a emancipação das trabalhadoras, na medida em que se constrói sob bases bastante assistencialistas. Como exemplo, pode-se mencionar o fato de que os modelos das bolsas vêm pré-determinados pela ITCP de forma que não há grande preocupação em desenvolver nas cooperadas o conhecimento e a técnica necessários para que elas próprias possam elaborar os seus produtos. Outro exemplo é que as cooperadas não têm a menor compreensão acerca dos documentos contábeis da cooperativa. Toda a informação é “tratada” pelos técnicos da ITCP e apresentada para as cooperadas da forma mais didática possível. Entretanto, se, em algum momento, elas tiverem que interpretar sozinhas os relatórios, balancetes e balanços que vêm direto do escritório de contabilidade, não terão a menor condição.

Nesse sentido, cria-se uma situação paradoxal. Se a incubadora tem como objetivo primordial auxiliar a criação e a viabilização de empreendimentos associativos ou cooperativistas com características autogestionárias, suas ações deveriam privilegiar a independência cada vez maior dos trabalhadores com relação ao conhecimento técnico da ITCP. Não há a menor possibilidade de os trabalhadores conseguirem organizar um empreendimento com características autogestionárias se nem eles próprios conseguirem se apropriar do conhecimento necessário para esta “autogestão”.

Não se pode negar, entretanto, que a instituição proporciona às cooperadas acesso a cursos de capacitação em cooperativismo, autogestão e até mesmo

práticas de planejamento e de gestão. Esses cursos são ofertados periodicamente pela incubadora aos trabalhadores de todos os empreendimentos incubados, uma vez que existe rotatividade de pessoal e esse conhecimento precisa ser renovado.

Entretanto, as cooperadas demonstram pouco interesse pelos cursos. Existem pessoas na cooperativa que sequer participaram de algum. Sob o pretexto da falta de tempo e da distância, elas quase nunca participam de nada. Uma vez que não há participação, pode-se inferir que a relevância não é percebida. Na medida em que os técnicos da incubadora resolvem tudo para elas, elas não valorizam a oportunidade de se capacitar.

Essa é, sem dúvida, uma das grandes fragilidades da cooperativa, uma vez que todas as cooperadas possuem baixa qualificação educacional e profissional. Das sete cooperadas, apenas uma conseguiu terminar o ensino médio. Das demais, três possuem apenas ensino fundamental e as outras três ensino médio incompleto. A experiência profissional anterior da maioria se restringe a atividades rurais ou ainda atividades domésticas. Apenas as duas últimas cooperadas a integrar o coletivo possuíam conhecimento em costura.

A incubadora elabora, anualmente, até um planejamento estratégico para a cooperativa com objetivos e metas a atingir. Esse planejamento é realizado exclusivamente pelos técnicos e é apresentado às cooperadas apenas para a realização de ajustes. No planejamento do ano de 2006 havia diretrizes para a ampliação do espaço físico da cooperativa, captação de novos clientes e até aumento no valor médio das retiradas. Nada disso foi realizado, pois, à medida que não há apropriação suficiente das cooperadas acerca do documento, também não há empenho suficiente para colocá-lo em prática.

Ah, o planejamento... Bom, ter a gente tem... Mas fica lá guardado na gaveta. Eles fazem pra gente todo ano. Mas não é real. Fala que tem que acontecer tal coisa, mas não fala como que essa coisa vai acontecer. A gente não tem tempo nem pra discutir isso... Então ele fica lá. Do jeitinho que veio... (Joana – Cooperada Fundadora).

Além do planejamento estratégico anual, a incubadora elabora também relatórios mensais com as despesas e receitas gerais da cooperativa para que as trabalhadoras possam ter uma noção mais palpável de sua situação financeira. Esses relatórios são bastante utilizados por elas, principalmente no momento de avaliar o valor das retiradas, ou ainda de aceitar, ou não, algum pedido.

Existe um rígido controle de gastos e despesas incluído nestes relatórios.

Tudo que é gasto e possui nota fiscal é enviado para a incubadora. Aquilo que não possui nota fiscal é listado em um caderno de controle de despesas que também é enviado à incubadora para alimentar o relatório. Todos esses documentos são organizados pela equipe técnica da ITCP e enviados para um escritório de contabilidade.

A cooperativa não possui dívidas com relação a nenhuma instituição financeira. Já houve momentos em que as cooperadas tiveram que emprestar dinheiro para quitar dívidas da cooperativa. Atualmente a situação financeira do empreendimento é um pouco mais estável, entretanto, ainda há meses em que as cooperadas ficam sem realizar suas retiradas, fato que causa grande preocupação e descontentamento ao coletivo.

A cooperativa não realiza nenhum tipo de pesquisa de mercado. Os modelos das bolsas são desenhados por estudantes de design que os elaboram dependendo da finalidade ou do público para o qual será vendido – tendo em vista que a maior parte da produção é vendida sob encomenda. Os principais clientes são os estudantes e as organizações de congressos. Além das vendas sob encomenda, os produtos são ainda comercializados na própria cooperativa, em feiras e em uma loja de “produtos solidários” localizada em um grande *shopping center*.

Quanto à estrutura física da cooperativa, pode-se dizer que é bastante adequada pois tem condições de acomodar todas as cooperadas, as máquinas de costuras e os produtos acabados. Possui ainda uma pequena cozinha e um depósito para armazenar os malotes ainda não reformados.

As máquinas e equipamentos também apresentam boas condições de uso, entretanto não são as mais adequadas para o tipo de tecido que é utilizado para a fabricação das bolsas. O tecido reutilizado dos malotes é bastante grosso, o que faz com que o esforço das cooperadas seja bastante grande no momento da costura.

9.2.4 Trabalho com características emancipatórias

Nos tópicos anteriores buscou-se analisar em que medida a Cooper-B desenvolve relações de trabalho de forma coerente aos princípios propostos pelo conceito de organização solidária de produção. Através do subsídio desta análise, cabe neste momento verificar se o modelo de gestão empreendido pela Cooper-B é capaz de construir relações de trabalho com características emancipatórias:

- i) Assim como na CooperA, foi possível identificar que, na Cooper-B, também são reproduzidas as relações de distinção entre dirigentes e dirigidos, tanto na relação que se estabelece entre as cooperadas fundadoras e as mais recentes quanto com relação à ITCP e os membros do coletivo.
- ii) A estrutura das relações de trabalho não sofreu alterações significativas, na medida em que:
 - a) Permanece a existência de separação entre trabalho mental e operacional (ITCP versus cooperativa; cooperadas fundadoras versus cooperadas mais recentes). Além disso, existe uma efetiva utilização de mecanismos de controle que visam não só o aumento da produtividade, mas também a manutenção do *status quo*, isto é, das relações de dominação de alguns membros do coletivo sobre outros.
 - b) os instrumentos de produção estão alocados de forma a proporcionar uma razoável integração entre as diversas etapas que compõem o processo produtivo. Entretanto, essa integração não ocorre de forma adequada, pois não há rotatividade nas funções-chave do empreendimento, de forma que o conhecimento acerca do processo produtivo permanece fragmentado.
 - c) concepção, planejamento e execução continuam sendo atividades separadas, isto é, o trabalhador não tem apropriação suficiente acerca da totalidade do processo do trabalho e dos frutos de seu trabalho.
 - d) o tempo da atividade permanece dividido, quantificado e alvo do controle. A cobrança pela execução das tarefas, no menor tempo possível, é fator inerente ao comportamento das cooperadas fundadoras por meio do controle das atividades realizado através dos relatórios elaborados pela equipe técnica da ITCP.
- iii) Existe a reprodução da palavra fragmentária, na medida em que o conhecimento técnico (ITCP) se impõe sobre o conhecimento operacional em vários momentos. Da mesma forma, a palavra produzida pelas cooperadas fundadoras é mais valorizada do que a das demais. Quanto mais recente o ingresso da cooperada no empreendimento, maior é o sentimento de que ela está lá apenas para cumprir ordens. Sua palavra não é ouvida, porque sequer é dita. Ou seja, não há estímulo à participação democrática, pois é “necessário” que algumas vozes permaneçam caladas enquanto outras impõem seus interesses.

iv) A cooperativa é capaz de garantir a reprodução das condições de vida das cooperadas, em circunstâncias mais favoráveis àquelas disponíveis no mercado de trabalho, aos trabalhadores com o perfil similar ao das integrantes da cooperativa: baixa escolaridade, pouco conhecimento técnico, idade já avançada de alguns membros, etc.

9.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve o propósito de verificar, a partir de dois estudos de caso, as relações entre as características das Organizações Solidárias de Produção e a construção de sua práxis cotidiana no processo de trabalho com características emancipatórias. A opção pela realização da pesquisa de campo em duas organizações não teve como objetivo empreender um estudo comparativo entre os casos selecionados, mas sim o de enriquecer a análise através de um acúmulo maior de informações. Desta forma, o objetivo desta seção é o de estabelecer uma análise do conjunto das características identificadas nas organizações com relação ao cumprimento do objetivo proposto para o estudo.

Diante do que foi exposto nas seções anteriores, pode-se verificar que os trabalhadores de ambas as organizações apresentam um comportamento bastante contraditório com relação a uma questão que possui caráter central neste estudo. Não há uma motivação coletiva para a eliminação da figura do “chefe”, do “patrão”, do “capitalista”. Pelo contrário, todos querem ser “chefes”, todos querem ser “capitalistas”. Esta constatação serve tanto para a CooperA quanto para a Cooper-B.

Na Cooper-A, esse conflito se opera na disputa de poder, isto é, na disputa pelo controle da gestão que ocorre entre “cooperados de cima” e “cooperados de baixo”. O conflito latente entre estes dois grupos representa o fato de que o poder não é distribuído de forma homogênea na cooperativa, logo, a gestão acaba por ser centralizada por uma pequena cúpula. O resultado do conflito que se estabelece é o fato de que o grupo que detém menos poder vai buscar estratégias para conseguir meios para o alcance deste poder. Em meio a tudo isto, corre-se o risco de se criar um sistema tão autofágico que a busca pelo poder ou o desejo de ser “patrão” pode prejudicar o alcance dos objetivos do coletivo, como, de fato, já acontece. Na Cooper-B, esse mesmo conflito também existe, com a diferença de que a cisão já está mais bem estabelecida. As cooperadas “fundadoras” são a personificação exímia da figura do chefe capitalista e esta situação é aceita com grande passividade pelas demais. Poderia-se dizer até que essa aceitação é condição para a permanência no coletivo.

Paralelamente a este cenário de busca pelo poder, tem-se outra situação um tanto quanto paradoxal. Da mesma forma que existe o conflito decorrente do fato de

que todos querem poder, todos querem ser os “patrões”; existe também um forte desejo de se sentir protegido, seja pelo respaldo da lei, seja pela necessidade de ter alguém para assumir responsabilidades. É razão para um descontentamento praticamente consensual nas organizações estudadas o fato de que os trabalhadores não possuem carteira de trabalho assinada. Isso faz com que eles se sintam vulneráveis a alguma eventualidade que os impeça de trabalhar, mesmo porque, em nenhuma das cooperativas, existe algum fundo para afastamento por doença, por exemplo. No caso da Cooper-B, em que a retirada está atrelada à quantidade de horas trabalhadas por mês, essa situação é ainda mais difícil, porque uma semana sem trabalhar tem um impacto financeiro muito grande no valor total da retirada mensal. Além disso, caso a organização venha a enfrentar problemas mais graves os cooperados não poderão contar com nenhum recurso paliativo, como por exemplo o seguro desemprego.

Mais relevante ainda, o emprego registrado em carteira traz para os trabalhadores a segurança de que terão seus salários garantidos sempre. Esta é uma segurança que nem sempre se pode ter quando é abolida a relação patrão-funcionário. Ambas as organizações estudadas apresentam problemas oriundos do atraso nos pagamentos e, visto que a fragilidade financeira da maioria dos membros é bastante grande, isso se torna um problema bastante relevante aos trabalhadores. Tão relevante que vários cooperados, tanto da CooperA quanto da Cooper-B, foram capazes de abandonar o empreendimento por não terem condições financeiras de lidar com o atraso nos pagamentos. Tanto durante a realização das entrevistas quanto em conversas informais se pôde perceber que, diante da possibilidade de conseguir emprego registrado em carteira, ou continuar na cooperativa, muitos escolheriam a primeira opção. Da mesma forma, há na Cooper-B relatos de cooperadas que tiveram que deixar o empreendimento, porque conseguiram uma oportunidade melhor de trabalho. Quando questionadas sobre a natureza da oportunidade a resposta foi a de que “era um trabalho registrado em carteira, com direitos” (Arlete – Cooperada).

É comum, no entendimento dos trabalhadores, vincular o trabalho na cooperativa a uma quase ausência de direitos. Isso se deve às questões já mencionadas, mas, principalmente, ao sentimento de fragilidade que se cria quando não há formalmente a figura do “patrão”. Na CooperA essa situação se manifesta no sentimento de impotência que sentem os trabalhadores, pelo fato de quererem

reivindicar “melhores salários” e não terem para quem reclamar. A mesma situação ocorre com relação aos atrasos no pagamento. Alguns trabalhadores já cogitaram fazer greve por atraso no pagamento, mas então se lembraram de que a greve seria contra eles próprios.

A cultura do emprego em detrimento da cultura do trabalho é um fator bastante marcante não só nas organizações estudadas, mas em grande parte da sociedade. A necessidade da aparente segurança do contrato de trabalho e do registro em carteira faz com que o trabalhador se sinta vulnerável por ser “apenas” cooperado. De fato, em muitos casos, essa relação pode significar uma forma de precarização das relações de trabalho – ou uma auto-exploração - entretanto, esse argumento não deve ser generalizado para a totalidade das organizações constituídas sobre tais bases.

Desta forma, cria-se uma situação em que o descolamento entre a cultura autogerida e a cultura dos trabalhadores é tão gritante a ponto de eles não saberem como reagir a questões como estas, a ponto de culparem uns aos outros pelas dificuldades enfrentadas. O poder de reivindicação por melhores relações de trabalho deixa de existir, na medida em que não tem a quem ser dirigido. Para alguns trabalhadores, a ausência do patrão toma o significado da ausência de um porto seguro. Em lugar da luta, do embate, nasce uma relação de auto-exploração desenvolvida em alguns casos de forma até inconsciente.

À medida que os trabalhadores deixam de desejar negar a figura do patrão, conseqüentemente, deixam de negar também as características heterogeridas na gestão do empreendimento. A partir daí, todos os corolários dessa forma de gestão passam a serem considerados bons, ou mais do que isso, normais: centralização da tomada de decisão, de responsabilidades, de informações; separação do trabalho entre quem concebe, planeja e executa; separação entre o trabalhador e os meios de produção; desproporção entre a remuneração do capitalista e do trabalhador pela incessante necessidade de extração de mais-valia.

É condição primordial para o estabelecimento de um modelo de organização do trabalho com características autogestionárias que haja questionamento acerca da forma com que são organizadas as relações de trabalho sob o comando do capital (heterogestão). Esse questionamento é determinante para que todas as mudanças propostas façam sentido, ou melhor, sejam consideradas relevantes por aquele grupo de trabalhadores que desejam implementá-las.

Por esse aspecto, compreender a natureza do vínculo que une os trabalhadores em torno de uma determinada organização revela muito acerca das probabilidades de consolidação, ou não, do projeto autogestionário. Se o vínculo for única e exclusivamente financeiro, não há grandes possibilidades das características autogestionárias serem apropriadas pelo conjunto dos trabalhadores. É extremamente necessário o caráter de contestação, de enfrentamento das relações pautadas pela ótica heterogerida do capital para que a proposta autogerida seja apropriada de forma adequada. Quando esses elementos não estão presentes, ela perde o sentido porque a heterogestão é mais cômoda do que a autogestão.

Nas organizações analisadas, a fragilidade do vínculo ou do projeto comum se reflete na forma como as características autogestionárias são, em grande medida, deixadas à margem. Na Cooper-A o que mantém os trabalhadores na organização são questões, primordialmente, relacionadas a aspectos financeiros e, em um segundo momento, a possibilidade de ser “dono”. Na Cooper-B o vínculo se pauta por um lado pela possibilidade de melhores relações de trabalho (cooperadas fundadoras) e em outra parte pela possibilidade de geração de renda. Deve-se salientar que as melhores relações de trabalho são percebidas, principalmente, pelas cooperadas fundadoras, na medida em que para as demais não há grande diferença entre as relações de trabalho que vivenciam na cooperativa e o que já vivenciaram nas organizações sob o comando do capital.

Observa-se ainda que quanto maior é a fragilidade financeira dos membros do coletivo, maior é a probabilidade do projeto comum ou das relações de enfrentamento à organização de trabalho heterogerida ficarem em segundo plano, na medida em que a prioridade é garantir condições mínimas de sobrevivência a esses trabalhadores. Estando a primeira necessidade suprida, pode emergir o desejo de construção de relações de trabalho diferenciadas. Entretanto, mesmo assim, ainda há outra dificuldade advinda do fato de que o coletivo não é uma massa homogênea, já que é composto por trabalhadores com diferentes perfis. Dentro destes diferentes perfis, é normal o surgimento de lideranças que irão, gradativamente, servir como ponto de apoio para o grupo. Dessa forma, é comum que tomem a frente das questões mais estratégicas da gestão e, aos poucos, acabem concentrando mais e mais poder.

Diante destas constatações, evidencia-se o fato de que, apesar das propostas de trabalho das organizações analisadas apresentarem-se alinhadas ao conceito de

Organização Solidária de Produção, na prática cotidiana desses empreendimentos, as características autogestionárias e o vínculo solidário propostos pelo conceito são elementos pouco presentes e, em vários momentos, até inexistentes. Um resumo dessa situação encontra-se no quadro abaixo:

QUADRO 8 - ANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES PESQUISADAS

| | | Formas de Gestão | | | | |
|---|--|------------------|------------|-----------------------------------|-----------|-----------|
| | | Heterogestão | Autogestão | Organização Solidária de Produção | Cooper-A | Cooper-B |
| Elementos da Organização do Processo de Trabalho | Participação na gestão | R | S | S | R | R |
| | | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| | Responsabilidade na gestão | R | S | S | R | R |
| | | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| | Acesso e domínio de informações necessárias à gestão | N | S | S | R | R |
| | | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| | Controle sobre o que é produzido | N | S | S | N | R |
| | | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| | Controle sobre como é produzido | N | S | S | N | R |
| | | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| | Participação no patrimônio da organização | R | S | S | N | N |
| | | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| Distribuição do resultado proporcional ao trabalho aplicado | N | S | S | N | S | |
| | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | |
| Existência e consistência de projeto comum | N | S | S | R | R | |
| | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | |
| Enfrentamento à organização capitalista do trabalho | N | S | S | R | R | |
| | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | |
| Negação do modo de produção capitalista | N | S | N | N | N | |
| | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | |
| Somatório dos Pesos | | 13 | 40 | 37 | 15 | 20 |

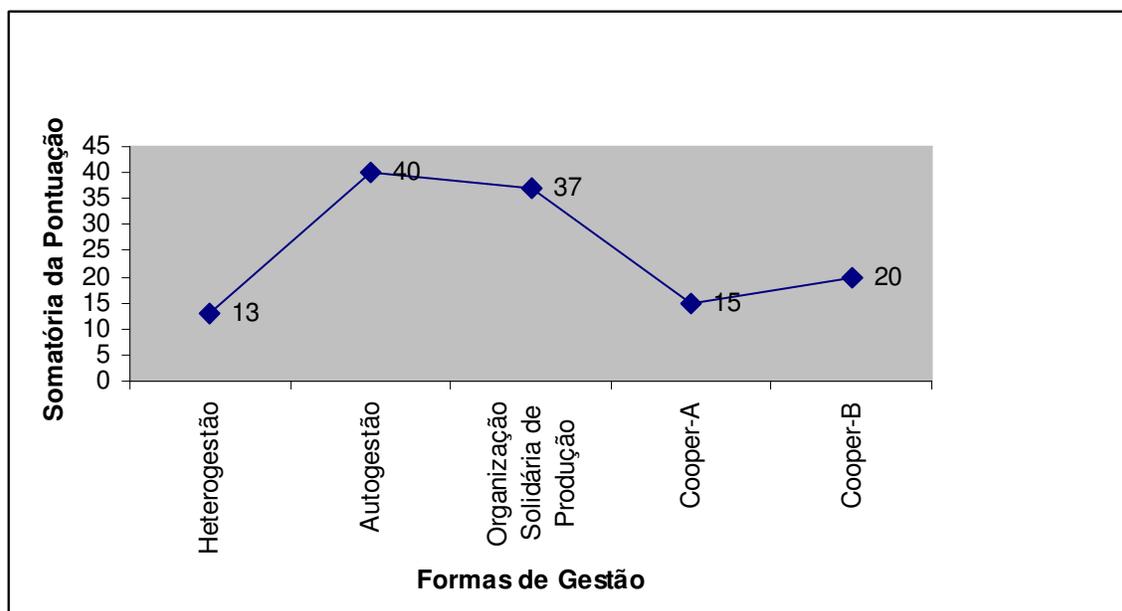
| Legenda: | | Pesos |
|----------------|---|-------|
| Sempre | S | 4 |
| Frequentemente | F | 3 |
| Raramente | R | 2 |
| Nunca | N | 1 |

Fonte: Dados primários e secundários da pesquisa
Elaborado por: Janaína P. Attie

O quadro apresentado, apesar de reducionista, busca apenas ilustrar a comparação entre as relações de trabalho apresentadas em diferentes modelos de gestão: heterogestão, autogestão e organização solidária de produção. Foram listados dez indicadores e, a partir das referências teóricas de cada modelo foi identificada, tendo em vista uma escala de intensidade/freqüência, a presença, ou não, destes indicadores em cada uma das três formas de gestão estudadas através da utilização de uma escala de freqüência. É necessário esclarecer que o modelo proposto não tem nenhuma pretensão de apresentar caráter empírico.

Em seguida, foram representadas as características das duas organizações analisadas com o propósito de estabelecer um comparativo com relação aos três modelos anteriormente mencionados. O gráfico abaixo tem o objetivo de ilustrar melhor os resultados da análise:

GRÁFICO 1 - ANÁLISE DAS ORGANIZAÇÕES PESQUISADAS



Fonte: dados primários e secundários da pesquisa
Elaborado por: Janaína P. Attie

Torna-se evidente que as organizações estudadas apresentam características muito mais próximas do modelo de organização heterogerida do que do modelo proposto pelo conceito de organização solidária de produção. Aparentemente os resultados apresentados pela Cooper-B são melhores se

comparados aos da Cooper-A. Entretanto, basicamente o que os diferencia é o elemento que diz respeito à forma de distribuição do resultado. No restante dos itens analisados as pontuações apresentadas pelas organizações são muito semelhantes e próximas do modelo heterogerido.

Isso demonstra o fato de que, apesar de se proporem idealmente a construir relações de trabalho diferenciadas – e esse discurso é bem latente tanto entre os membros “da cúpula” das duas organizações e das instituições apoiadoras (ADS-CUT e ITCP) –, em sua práxis cotidiana, apenas reproduzem as relações de mando, subordinação e diferenciação próprias da heterogestão.

Conseqüentemente, as relações de trabalho pouco, ou nada, apresentam características emancipatórias, na medida em que reproduzem a separação entre quem concebe, planeja e executa; não há integração entre o trabalhador e os frutos de seu trabalho; a maioria dos trabalhadores não tem liberdade ou condições para expor suas idéias e participar do processo de gestão. Apenas com relação à possibilidade de reprodução da vida social através de remuneração justa, pode-se dizer que as organizações analisadas apresentam melhores condições do que aquelas apresentadas pelo mercado de trabalho para aqueles trabalhadores.

Assim, os resultados do estudo corroboram com a análise marxista de que a emancipação pelo trabalho só acontecerá quando houver uma transformação qualitativa no modo de produção. Dentro do modo de produção capitalista, as organizações solidárias de produção devem conviver constantemente com a lógica de relações de trabalho já impregnada na sociedade pelo modo de produção do capital.

As empresas coletivamente organizadas mesmo que se proponham a uma forma diferenciada de apropriação dos resultados estão inelutavelmente submetidas à lógica da produção capitalista, pois compram insumos e serviços nos diferentes mercados e são pressionadas a produzir de acordo com o padrão médio de produção destes bens e/ou serviços nos mercados. Além disto, estão também premidas pela necessidade de se manter nos mercados mesmo que sejam mercados cativos e/ou promovidos pela ação estatal (CARLEIAL et al, 2003, p.13)

Dentro deste contexto, mas falando especificamente sobre o movimento cooperativista, Marx estabelece as seguintes afirmações:

[...] Ao mesmo tempo, a experiência do período decorrido entre 1858 e 1864 provou acima de qualquer dúvida que, por melhor que seja em princípio, e por mais útil que seja na prática, o trabalho cooperativo, se mantido dentro do estreito círculo dos esforços individuais casuais de operários isolados, jamais conseguirá deter o desenvolvimento em progressão geométrica do monopólio, liberar as massas, ou sequer aliviar de maneira perceptível o peso de sua miséria. É talvez por essa mesma razão que, aristocratas bem intencionados, porta-vozes filantrópicos da burguesia e até economistas penetrantes, passaram de repente a elogiar *ad nauseam* o mesmo sistema cooperativista de trabalho que tinham tentado em vão cortar no nascedouro, cognominando-o de utopia de sonhadores, ou denunciando-o como sacrilégio de socialistas. Para salvar as massas laboriosas, o trabalho cooperativo deveria ser desenvolvido em dimensões nacionais e, conseqüentemente, incrementado por meios nacionais. Não obstante, os senhores da terra e os senhores do capital usarão sempre seus privilégios políticos para a defesa e perpetuação de seus monopólios econômicos. Em vez de promoverem, continuarão a colocar todos os obstáculos possíveis no caminho da emancipação do operariado [...] Conquistar o poder político tornou-se, portanto, a tarefa principal da classe operária (MARX, 1961, p.319-320).

Ao iniciar esta pesquisa, havia uma tendência em acreditar que sob as limitações impostas pelo sistema do capital, o trabalho plenamente emancipado não seria possível, mas que as relações de trabalho com características emancipatórias teriam condições de se desenvolver. Ao final do estudo, percebe-se que até mesmo estas características enfrentam dificuldades imensas para se tornarem factíveis.

É fato que, durante a vigência do modo de produção do capital, a alienação no trabalho sempre persistirá, na medida em que o regime de propriedade privada continuará determinando preços e salários através das forças do mercado. O que se buscava neste trabalho era tentar verificar se este quadro poderia ser amenizado se, mesmo perante as forças competitivas do mercado, surgissem formas de organização do trabalho pautadas pelo trabalho e não pelo capital. Entretanto, as evidências demonstraram que, nas organizações analisadas, nem mesmo no interior de seu processo de gestão isso teve condições de acontecer.

Dessa forma, o desenvolvimento desta pesquisa demonstrou que sem uma alteração radical no modo de produção atual as organizações solidárias de produção dificilmente encontrarão espaço na práxis cotidiana para existirem de fato. As relações de trabalho de qualquer organização que tenha como propósito buscar contrapor-se à forma de organização do trabalho proposta pelo capital será, igualmente, uma alternativa sob o capital. Isto é, estará sempre cerceada

pelos limites impostos por ele. Pensar na construção de relações de trabalho com características emancipatórias, nessas condições, dificilmente poderá resultar em algo concreto, mas sim em mudanças pequenas e de caráter apenas paliativo.

O aprendizado decorrente do processo de elaboração deste estudo foi incomparavelmente superior aos obstáculos encontrados para a realização do mesmo. Optar por um tema em que, em vários momentos, teoria e prática parecem não convergir é desafiador e ao mesmo tempo revelador, na medida em que o primado do real evidencia que nem todas as perguntas têm respostas, muitas ainda precisam ser construídas, vividas. Por outro lado, o real é capaz também de apresentar respostas claras, em alguns momentos decepcionantes, em outros, revigorantes.

O estudo realizado, apesar de não apresentar conclusões otimistas sobre as possibilidades de emancipação do trabalho sob o modo de produção do capital, foi capaz de reafirmar o cerne da teoria marxista no que se refere à impossibilidade de se pensar em mudanças qualitativas sem a alteração do modo de produção dominante. Assim, concorda-se com a argumentação de Mészáros (2002) que afirma que o verdadeiro alvo da transformação emancipatória é a completa erradicação do capital como modo de controle totalizante do próprio sociometabolismo reprodutivo.

A pesquisa apresentada foi capaz também de reafirmar o fato de que mudanças quantitativas podem acontecer e, de fato, acontecem, entretanto ficam excessivamente cerceadas pelos limites impostos pelo modo de produção dominante. Mudanças quantitativas podem sim significar avanços relevantes, contudo a imensa quantidade de desafios, obstáculos e contradições, que devem enfrentar para perdurar no tempo e no espaço, limitam muito seu potencial transformador.

Em decorrência das opções metodológicas utilizadas para a realização da pesquisa, estes resultados não devem e não têm o objetivo de serem generalizados, entretanto são capazes de explicar uma realidade em profundidade e fornecer subsídios para uma melhor compreensão de situações similares. Para Bruyne et al (1991), a generalização dos resultados de uma pesquisa apoiada em estudos de casos deve permanecer submetida ao princípio da “validade transitória até novas informações”.

Ao término da realização deste estudo, constata-se a existência de algumas lacunas que podem ser preenchidas em investigações específicas e finais aprofundadas. Dentre essas lacunas, quatro chamam a atenção:

- Realização de um estudo de base psicossocial para investigar a dinâmica da formação/constituição/consolidação do vínculo nas organizações solidárias.
- Elaboração de um estudo centrado nas contradições que o sujeito trabalhador enfrenta durante o processo de transição de uma práxis heterogerida para outra com características autogestionárias.
- Realização de um estudo com base em um enfoque político-ideológico para compreender a consistência do vínculo ou projeto político e a correlação com a efetiva prática autogestionária.
- Aprofundamento da compreensão do conceito de trabalho com características emancipatórias a partir de uma pesquisa de campo que investigue os sentidos do trabalho na opinião de trabalhadores de diversas áreas e diversos níveis hierárquicos.

10 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. Cortez: São Paulo, 2006.
- ARRUDA, M. **Globalização e Sociedade Civil:** repensando o cooperativismo no contexto da Cidadania Ativa. Rio de Janeiro: PACS, 1996.
- BAKUNIN, M. **Socialismo e Liberdade.** São Paulo: Libertária, 1992.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1997.
- BERNSTEIN, P. Necessary elements for effective worker participation in decision-making. In: Lindenfeld, F. e Rothschild-With, J. (org.). **Workplace democracy and social change.** Boston: Porter Sargent, 1982. p.51-81.
- BOBBIO, N. **As teorias das formas de governo.** 7 ed. Brasília: Editora da UnB, 1994.
- BOBBIO, N., MATTEUCCI, N. & PASQUINO, G. **Dicionário de Política.** Brasília: Universidade de Brasília, 1986.
- BOTTOMORE, T. **Dicionário do Pensamento Marxista.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no século XX. 3ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.
- BRUYNE, P. HERMAN, J.; SCHOUTHEETE, M. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais:** os pólos da prática metodológica. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1977.
- CANÇADO, A. C. **Autogestão em cooperativas populares.** Os desafios da prática. 2004. 134 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Núcleo de Pós-Graduação em Administração – Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- CARLEIAL, L. M. F. . Assalariamento: conceitos, dimensão e pistas para entender a crise.. In: V Encontro da Sociedade Brasileira de Economia Política-SEP, 2000, Fortaleza- Ceará. Anais do V Encontro da Sociedade Brasileira de Economia Política. Fortaleza : SEP, 2000.
- CARLEIAL, Liana ; CARRION, R. S. M. ; BAL, Maria Madalena ; TOSIN, Marcilene . Economia Solidária e Informalidade: pontos de aproximação, proposta conceitual e novos desafios para a política pública. In: M.F. Garcia; F. Katz. (Org.). Emprego e Trabalho: uma visão multidisciplinar. Maringá/PR: PME/UEM, 2004, v. 1, p. 49-74.

- CARLEIAL, L. CARRION, R. (Orgs.). **Inovações em economia solidária: potencialidades, desafios e limites.** (Projeto com apoio do Edital Universal CNPq), 2006.
- CASTORIADIS, C. **A Instituição Imaginária da Sociedade.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.
- CASSEL, C. & SIMON, G. **Qualitative methods in organizational research.** Londres: Sage Publications, 1995.
- CHOMSKY, N. Democracia e mercados na nova ordem mundial. *In*: GENTILI, P. (Org.). **Globalização Excludente.** Petrópolis: Vozes, 2001.
- CHRISTOFFOLI, I. **O desenvolvimento de cooperativas de produção coletiva de trabalhadores rurais no capitalismo: limites e possibilidades.** 2000. 324 p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração – Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- CODO, W. et al. **Indivíduo, trabalho e sofrimento.** 3ª edição, Petrópolis: Vozes, 1993.
- CODO, W. (Org.) **O trabalho enlouquece?** Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 1994.
- CRUZ, A. O Mar e a Terra da Economia Solidária. **Leituras Cotidianas.** n.181, jun. 2005.
- _____. **A diferença da igualdade.** A dinâmica da Economia Solidária em quatro cidades do Mercosul. 2006. 343 p. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas, São Paulo;
- DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho:** estudo de Psicopatologia do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- _____. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- DEMO, P. **Solidariedade como efeito de poder.** Cortez: São Paulo, 2002.
- DUPAS, G. **Economia global e exclusão social.** 3º ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.
- ENGELS, F. **Do socialismo utópico ao socialismo científico.** Centauro: São Paulo, 2005.
- ENRIQUEZ, E. O vínculo grupal. *In*: ENRIQUEZ, E. **Psicossociologia: análise social e intervenção.** Petrópolis: Vozes, 1994.
- FARIA, J. H. **Relações de poder e formas de gestão.** Curitiba: Criar, 1985.

_____. **Poder e trabalho:** as comissões de fábrica e a gestão das unidades produtivas. Tese de Doutorado. São Paulo: USP, 1986.

_____. **Comissões de Fábrica.** Curitiba: Criar, 1987.

_____. **Tecnologia e processo de trabalho.** Curitiba: Ed. UFPR, 1992.

_____. Ética, moral e democracia: paradoxos da práxis organizacional. **Comportamento e Gestão Organizacional.** Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa, 2001.

_____. **Economia política do poder e análise organizacional.** Curitiba: UFPR/CEPPAD, 2001.

_____. **Economia Política do Poder - Fundamentos.** Curitiba: Juruá, v.1, 2004(a).

_____. **Economia Política do Poder – Uma crítica da Teoria Geral da Administração.** Curitiba: Juruá, v.2, 2004(b)

_____. **Economia Política do Poder – As práticas do controle nas organizações.** Curitiba: Juruá, v.3, 2004(c)

_____. **Organizações Solidárias de Produção, Organizações Coletivistas de Trabalho e Autogestão:** formas de resistência ou alternativas de trabalho? Curitiba: UFPR, 2006(a). (working paper).

_____. Re: **Projeto.** [mensagem de trabalho]. Mensagem recebida por: janaina_attie@yahoo.com.br em 23.jul.2006(b).

_____. Re: **Análise.** [mensagem de trabalho]. Mensagem recebida por: janaina_attie@yahoo.com.br em 13.jun.2007.

FARIA, J. H. de ; TAKAHASHI, A. R. W. . Globalização, Estado e Sociedade. In: 24. ENANPAD, 2000, Florianópolis. **Anais do XXIV ENANPAD - 2000.** Rio de Janeiro : ANPAD, 2000.

FARIA, J. H. de ; VARGAS DE FARIA, J. R. . Poder e Controle em Organizações Solidárias. In: PIMENTA, S. M.; SARAIVA, L. A. S.; CORREA, M. L. (Org.). **Terceiro Setor: dilemas e polêmicas.** 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, v. , p. 83-115.

GAIGER, L. I. Significados e Tendências da Economia Solidária. In: **Sindicalismo e Economia Solidária: reflexões sobre o projeto da CUT**. São Paulo: CUT, 1999. p.32-41.

_____. **Sentidos e Experiências da Economia Solidária no Brasil**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2004.

_____. A Economia Solidária diante do Modo de Produção Capitalista. **Leituras Cotidianas**. n.127, jan. 2005.

GODELIER, M. **D'um mode de production à l'autre: théorie de la transition**. Recherches sociologiques. Louvain-la Nuve, 1981. p. 161-193.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, mai./jun. 1995.

GORENDER, J. **O escravismo colonial**. 2 ed. São Paulo: Ática, 1978.

GORZ, A. (Org.) **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

GORZ, A. **Metamorfoses do Trabalho**. Annablume: São Paulo, 2003.

GREENBERG, E. S. **Workplace Democracy: the political effects of participation**. Ithaca and London: Cornell, 1986.

GRZYBONSKI, C. Desemprego estrutural e possibilidades de saída. In: ANTEAG. **ANTEAG, empresa social e globalização**. São Paulo: ANTEAG, 2001. p. 24-32.

GUILLERM , A. & BOURDET, Y. **Autogestão: uma mudança radical**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976.

GUTIERREZ, G. L. Autogestão de empresas: considerações a respeito de um modelo possível. **Revista de administração de Empresas**. v. 28 n. 2, 1998.

HIRST, P. **Associative Democracy**. New forms of Economic and Social Governance. Amherst: University of Massachussetts Press, 1994.

HOBBSAWN, E. **A era dos extremos**. São Paulo: Cia das Letras, 1996.

KANT, I. **Textos seletos**. Tradução Floriano de Sousa Fernandes. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

LANGLEY, A. Strategies for theorizing from process data. **The Academy of Management Review**. Out. 1999, p. 691-709.

LIMA, A. L. M. C. O Fenômeno da Economia Solidária: reflexões em um campo de estudo controverso. In Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração, 29, 2005, Brasília. **Anais...** Brasília: ENANPAD, 2005. 1 CD-ROM.

LUKÁCS, G. **A Ontologia do ser social**. São Paulo: Ciências Humanas, 1976.

LUXEMBURGO, R. **Reforma, revisionismo e oportunismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1975.

_____. **Reforma ou revolução?** 4ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

MANCE, E. A Revolução das Redes - A Colaboração Solidária como uma Alternativa Pós-Capitalista à Globalização Atual. **CEPAT - Informa**, Ano 4 - N. 46, p. 10-19, dezembro de 1998. Centro de Pesquisa e Apoio aos Trabalhadores, Curitiba, PR.

MANCE, E. **Redes de Economia Solidária**: a expansão de uma Alternativa Global. II Fórum Social Mundial, Porto Alegre, fevereiro de 2002.

MARTINS, L. S. **Reflexões sobre um acontecimento social na área fabril**. A experiência autogestionária da Makerly. 1998. 217 p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Departamento de Serviço Social – Universidade do Estado de São Paulo, Franca.

MARX, K. Manifesto de Lançamento da Associação Internacional dos Trabalhadores. In: **K. Marx/F. Engels, Obras Escolhidas**. Rio de Janeiro: Vitória, 1961.

_____. **O capital: a crítica da economia política**. Livro Primeiro, Capítulo IV (Inédito). São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

_____. **Salário, preço e lucro**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

_____. **Formações Econômicas Pré-capitalistas**. 4 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1985.

_____. **O capital: Crítica da Economia Política**. Livro Terceiro. v. 4. 5 ed. Rio de Janeiro: DIFEL, 1987.

_____. **O capital: a crítica da Economia Política**. Livro Segundo. v. 3. 3 ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

_____. **O capital: a crítica da economia política**. São Paulo, Editora Nova Cultural, 1996.

- _____. **A Questão Judaica**. 5ª ed. São Paulo : Centauro, 2000.
- _____. **O capital: crítica da economia política**. 20ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- _____. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2006.
- MARX, K. e ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**, Editorial "Avante!": Lisboa, 1997.
- MATOS, R. D. **Controle e sofrimento no trabalho**. Estudo de caso em uma organização de transporte coletivo de Curitiba e região metropolitana. 2005. p.324. Dissertação (Mestrado em Administração). Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- MICHELS, R. **Os partidos políticos**. São Paulo: Senzala, 1968.
- MÉSZÁROS, I. **A Teoria da Alienação em Marx**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- _____. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. São Paulo: Boitempo, 2002.
- MOTTA, F. C. P. **Burocracia e Autogestão**. A proposta de Proudhon. São Paulo: Brasiliense, 1980.
- NAKANO, M. Anteag: autogestão como marca. In: SINGER, P. & SOUZA, A. **A Economia Solidária no Brasil**. Autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000 p. 65-80.
- NOVAES, H. T. **Para além da apropriação dos meios de produção? O processo de adequação sócio-técnica em fábricas recuperadas**. 2005. p.229. Dissertação (Mestrado em Política Científica e Tecnológica). Instituto de Geociências. Universidade Estadual de Campinas, Campinas.
- OFFE, C. O futuro do mercado de trabalho. In: **Capitalismo desorganizado – transformações contemporâneas do trabalho e da política**. p. 71-105. São Paulo: Editora Brasiliense, 1995.
- PARRA, H. Z. M. **Liberdade e necessidade: empresas de trabalhadores autogeridas e a construção sócio-política da economia**. 2002. 265 p. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo. Disponível em <<http://teses.usp.br>>. Acesso realizado em 15/09/05.
- PEDRINI, D. M. Bruscor: uma experiência que aponta caminhos. In: SINGER, P. & SOUZA, A. **A Economia Solidária no Brasil**. Autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000, p. 31-48.

- PINHO, D. B. **O cooperativismo no Brasil**. Da vertente pioneira à vertente solidária. São Paulo: Saraiva, 2004.
- RECH, D. **Cooperativas: uma alternativa de organização popular**. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- ROSANVALLON, P. **L'âge de l'autogestion**. Paris : Seuil, 1976.
- ROTHSCHILD, J.; WHITT, A. **The cooperative workplace**. New York: Cambridge, 1982.
- ROUSSEAU, J. J. **Do contrato social**. Os Pensadores. 2ª ed. São Paulo: Abril Cultural, 1978.
- SADER, E. **Sujeitos da Emancipação**. Ou a crise hegemônica da esquerda. Disponível em <http://www.rls.org.br/publique/media/ALPAC_Emir.pdf>. Acesso realizado em 03/01/2007.
- SALERNO, M. **Entrevista**. 2000. Disponível em: <<http://www.unitrabalho.org.br>> Acesso realizado em 18/08/05.
- SAUNDERS, M.; LEWIS, P.; THORNHILL, A. **Research methods for business students**. Harlow, England: Pearson Education, 2000.
- SENNET, R. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.
- SERVA, M. **Racionalidade e organizações: o fenômeno das organizações substantivas**. Tese de doutorado em administração da EAESP/FGV. São Paulo, 1996.
- SHANIN, T. **A definição de camponês: conceituações e desconceituações**. O velho e o novo numa discussão marxista. Estudos CEBRAP. São Paulo, 1980. p. 44-80.
- SINGER, P. I. Economia Solidária: geração de renda e alternativa ao liberalismo. In: Revista Proposta. Ano 26, nº 72. SP: FASE.1997
- _____. Mercado e cooperação: um caminho para o socialismo. In: HADDAD, Fernando (Org). **Desorganizado o consenso: 9 entrevistas com intelectuais dissidentes**. Petrópolis: Vozes, 1998a.

_____. **A utopia militante.** Repensando o socialismo. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

_____. Economia solidária: um modo de produção e de distribuição. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo et al. **Economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego.** São Paulo: Contexto, 2000a.

_____. A economia dos setores populares: propostas e desafios. In: KRAICHETE, G et al. **A economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia.** Petrópolis: Vozes, 2000b.

_____. **Introdução à Economia Solidária.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

_____. **Em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores.** 2004. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/temas/economiasolidaria/textosdiscussoes>>. Acesso realizado em 19/05/04.

SOUZA SANTOS, B. **Produzir para viver:** os caminhos da produção não capitalista. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

THIOLLENT, M. **Crítica Metodológica, Investigação Social & Enquete Operária.** 2. ed. São Paulo: Polis, 1981.

TRIVIÑOS, A. N. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VAINER, C. O presente de um futuro possível. In: GUIMARÃES, G. **Sindicalismo e Cooperativismo.** A economia solidária em debate. São Paulo: Unitrabalho, 1999. p.37-61.

_____. Controle Político dos Miseráveis ou Utopia Experimental? In: **Unitrabalho Informa,** Ano 3, nº 10. São Paulo: Fundação Unitrabalho, 2000.

VARGAS DE FARIA, J. R. **Organizações Coletivistas de Trabalho:** autogestão nas unidades produtivas. 2003. p. 220. Dissertação (Mestrado em Administração). Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

_____. Autogestão. **Estudos de direito cooperativo e cidadania.** Curitiba: Programa de Pós-Graduação em Direito UFPR, 2006.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 2005.

- VIEIRA, F. M. **Coerência e Aderência da Economia Solidária**: um estudo de caso dos coletivos de produção do MST em Mato Grosso do Sul. 2005. p. 468. Tese (Doutorado em Economia). Programa de Pós-graduação em Economia. Universidade de São Paulo, São Paulo.
- VIEITEZ, C. G. e DAL RI, N. M. **Trabalho Associado**. Cooperativas e empresas de autogestão. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- WARHURST, C. Recognizing the possible: the organization and control of a socialist labor process. In **Administrative Science Quarterly** (Special Issue: Critical Perspectives on Organizational Control). Cornell University, June, 1998.
- WHYTE, W. F. et alii. Worker participation and ownership. New York: Cornell University, 1983.
- WHYTE, W. F. & WHYTE, K. K. **Making Mondragón**: the growth and dynamics of the worker cooperative complex. New York, ILR Press, 1988.
- YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookmann, 2001.
- ZARPELON, S. R. **A esquerda não socialista e o novo socialismo utópico**. 2003.157p. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas). Instituto de Filosofia e Ciências Sociais. Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

ANEXOS

ANEXO 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA DA FASE DE APROXIMAÇÃO PRECÁRIA COM O REAL

1. Características Gerais

- a) Nome da empresa
- b) Nome do entrevistado
- c) Há quanto tempo a organização foi fundada?
- d) Quais as atividades desenvolvidas pela organização? Quais seus principais produtos?
- e) Qual o número total de trabalhadores (associados/cooperados)?
- f) Qual o número de trabalhadores não-sócios?

2. Vínculo

- a) Conte um pouco sobre a história de criação da organização.
- b) Qual o motivo que os levou a constituir a organização?

3. Características Autogestionárias

- a) Os sócios (associados/cooperados) se reúnem para discussão das questões referentes à gestão da organização?
- b) Em caso positivo, qual a freqüências destas reuniões?
- c) As reuniões são abertas a quem quiser participar?
- d) Como a reunião é organizada?
- d) Em média quantas pessoas costumam participam?
- e) Como está organizado o processo de trabalho? (Quem faz o que?)
- f) Como são realizadas as retiradas? Quais os critérios que a definem?

ANEXO 2 – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA PARA CORDENADOR ADS-CUT E TÉCNICO ITCP

1. Características Gerais

- a) Nome
- b) Há quanto tempo atua nesta instituição?
- c) Quais as suas motivações pessoais/profissionais para a realização deste trabalho?

2. Trabalhos desenvolvidos pela organização de apoio

- a) Quais as organizações apoiadas pela instituição onde atua?
- b) Resumidamente, qual a situação das organizações apoiadas por esta instituição?
- c) Qual a metodologia utilizada?
- d) Como a metodologia utilizada se relaciona com a proposta autogestionária?
- e) Quais os principais resultados obtidos até agora?
- f) Quais os principais desafios enfrentados?

3. Situação específica da organização analisada

- a) Há quanto tempo a instituição apoiadora atua com esta organização?
- b) Quais as motivações iniciais para a atuação como organização apoiadora na Cooper-A/Cooper-B
- c) Quais as motivações atuais para a permanência desta atuação?
- d) Relate um pouco sobre o histórico da atuação.
- e) Quais os principais resultados obtidos?

ANEXO 3 – ROTEIRO DE ENTREVISTA DAS ORGANIZAÇÕES ANALISADAS

1) Apresentação

- a) Nome
- b) Conte um pouco sobre a sua história de vida antes e depois de ingressar na cooperativa.
- c) Há quanto tempo trabalha na cooperativa?
- d) Quais as atividades que desenvolveu/desenvolve?

2) Vínculo solidário

- a) Como e por que a organização se formou?
- b) Qual(is) o(s) motivo(s) que o levaram a fazer parte da organização?
- c) Na sua opinião, o que levou os outros cooperados a integrarem o empreendimento?
- d) Existe algum critério para a entrada de novos cooperados? Explique.
- e) Na sua opinião, o conjunto dos cooperados tem um perfil comum?
- f) O que o motiva a continuar na cooperativa?
- g) Na sua opinião, em geral, qual a motivação dos demais cooperados para continuar na cooperativa?
- h) Qual a(s) principal(s) diferença(s) dessa org em relação a outras?
- i) Você está satisfeito com o seu trabalho na cooperativa?
- j) O que o faria deixar a cooperativa?
- k) Em geral, quais os motivos que levam os cooperados a deixar o empreendimento?
- l) Como é o processo de desligamento dos componentes da organização?

3) Características Autogestionárias

- a) Gestão democrática
- i) Os sócios (associados/cooperados) se reúnem para discussão das questões referentes à gestão da organização?

- ii) Em caso positivo, qual a freqüências destas reuniões?
- iii) Como a reunião é organizada?
- iv) Quem participa das reuniões? (associados/cooperados/contratados, outros)
- v) Em média quantas pessoas costumam participar?
- vi) Em média quantas pessoas participam de fato? (pautam questões, expõem pontos de vista, etc.)
- vii) Existem registros de atas?
- viii) Como são tomadas as decisões? Quais os critérios?
- ix) Com base em que tipo de informações as decisões são tomadas?
- x) Quem tem acesso às informações necessárias ao processo decisório?
- xi) Como se dá o acesso às informações necessárias ao processo decisório?
- xii) Como são transmitidas as informações necessárias ao processo decisório? (apropriação da linguagem, domínio do conteúdo)
- xiii) A cooperativa possui algum conselho estruturado? (fiscal, administrativo, etc.)
- xiv) Quais as atribuições destes conselhos?
- xv) Qual a sua opinião a respeito da atuação dos conselhos?

b) Controle do processo de produção

- i) Como está alocada a estrutura organizacional da cooperativa?
- ii) Como ocorreu a definição do objeto de trabalho da cooperativa?
- iii) Descreva passo-a-passo as etapas do processo produtivo da cooperativa.
- iv) Quais os critérios de distribuição das atividades do processo produtivo?
- v) Há rodízio de funções?
- vi) Você conhece bem todas as etapas do processo de trabalho?
- vii) Existe algum planejamento formal das atividades? Como ele é elaborado?
- viii) Existe algum mecanismo de controle formal de produtividade? Explique.
- ix) Existe algum mecanismo de controle informal de produtividade? Explique.
- x) Os meios de produção pertencem aos trabalhadores?

c) Distribuição do resultado observando o trabalho aplicado na produção

- i) Como são realizadas as retiradas? Quais os critérios que a definem?
- ii) Como estão distribuídas as cotas de participação?

4) Análise global da situação do empreendimento

- i) Possuem assessoria/auxílio de alguma instituição de apoio?
- ii) Como se dá o relacionamento com esta(s) instituição(es)?
- iii) Como tiveram acesso à instituição de apoio?
- iv) Que tipo de apoio recebem/receberam?
- v) Qual o nível de escolaridade dos cooperados?
- vi) Há algum tipo de incentivo da cooperativa para que os trabalhadores estudem?
- vii) Fazem algum tipo de planejamento?
- viii) Possuem dívidas com terceiros?
- ix) Como lidam com a concorrência das empresas capitalistas?
- x) Possuem acesso a linhas de crédito?
- xi) Fazem pesquisa de mercado?
- xii) Os produtos agregam inovações?
- xiii) Possuem dificuldades de comercialização?
- xiv) Qual o destino dos produtos?
- xv) Utilizam algum tipo de divulgação/propaganda?