



A autogestão e a *nova questão social*: repensando a relação indivíduo-sociedade¹

Cinara L. Rosenfield (UFRGS)

rosenfield@uol.com.br

Introdução

Este trabalho busca analisar as iniciativas de produção cooperativadas e autogeridas, sob uma dupla abordagem: 1- análise das empresas autogeridas enquanto projeto político-social alternativo de geração de trabalho e renda; 2- análise sob a ótica de uma sociabilidade regida pela *nova questão social* que remete a uma outra relação indivíduo-sociedade, onde se associam ações e projetos coletivos com estratégias individuais de inserção social. Após ter efetuado duas pesquisas a respeito da relação com o trabalho junto aos trabalhadores de empresas privadas de tipo puramente capitalista², o presente estudo busca investigar a relação com o trabalho entre os trabalhadores de empresas autogeridas.

¹ A pesquisa contou com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS). Contribuíram para este trabalho Lucas R. Azambuja (FAPERGS) e Rochele F. Fachinetto (UFRGS).

² Na primeira pesquisa foram feitas 200 entrevistas, na França e no Brasil, que culminaram com a construção de uma tipologia da relação com o trabalho. Tese de doutorado defendida em Paris IX-Dauphine. ROSENFELD, Cinara L. **L'autonomie comme norme et le rapport au travail; une étude comparative France-Brésil**. Lille: ANRT, 2003a. A segunda pesquisa deu continuidade ao estudo anterior no Pólo Petroquímico de Triunfo (RS). ROSENFELD, Cinara L. *Autonomia outorgada e relação com o trabalho: liberdade e resistência no trabalho na indústria de processo*. **Revista Sociologias**, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, IFCH/UFRGS, ano 5, nº10, jul/dez 2003b.

1. A cooperativa autogerida

O presente estudo propõe-se a analisar a vivência de autonomia e a relação com o trabalho no seio dos trabalhadores que, a priori, vivem na autogestão uma experiência transformadora do sentido do trabalho, capaz de introduzir uma autonomia real e de recolocar o sujeito do trabalhador no lugar do objeto da norma. O modelo de autogestão deve ser entendido como aquele capaz de promover a igualdade de poder decisório (um membro = um voto) que reitera a associação de iguais e fundamenta-se na propriedade coletiva, que é garantida através do estabelecimento prévio em assembleia geral das regras de distribuição dos ganhos da empresa dita solidária. Portanto, este sistema garantiria a cooperação e solidariedade no grupo.

A autogestão é o eixo de compreensão da Economia Solidária, não só porque ela vai definir e discriminar as empresas solidárias das demais empresas e cooperativas capitalistas³; como também a autogestão é a forma de pôr em prática os princípios que norteiam a Economia Solidária.

Segundo a lógica proposta pela Economia Solidária, para se corrigir as desigualdades presentes na sociedade capitalista, a economia tem que deixar de ser *competitiva* para se tornar *solidária*. Assim, o conceito de solidariedade consiste numa forma de comportamento e organização econômica que se realiza através da associação entre iguais para produzir, comerciar, consumir ou poupar. Como a associação igualitária é a condição para que haja solidariedade, é necessário, também, a posse coletiva dos meios pelos quais os indivíduos irão exercer as suas atividades econômicas em cooperação.

1.1.A criação de uma cooperativa autogerida e o papel desempenhado pelo sindicato

Nossa pesquisa empírica desenvolve-se no seio de uma cooperativa autogerida criada no final de 2001⁴, do ramo da metalurgia pesada. Os trabalhadores, em sua maioria da antiga empresa falida, diante do fechamento da fábrica e do montante de dívidas trabalhistas e apoiados pelo sindicato, iniciaram um processo de ocupação e tomada de posse do conjunto da empresa. Durante o período em que a empresa manteve-se parada, o Sindicato dos Metalúrgicos do município estabeleceu relações estreitas com o processo como um todo, seja

3 As chamadas “cooperatos” e “cooperfraudes”, que são cooperativas que nascem da precarização das relações de trabalho onde, por exemplo, trabalhadores de um setor de uma empresa são todos demitidos e formam uma cooperativa de prestação de serviços para essa mesma empresa que os demitiu antes. Ou ainda temos os casos de grandes empresas capitalistas que juntam-se sob a forma jurídica de cooperativa, para poderem exercer o monopólio.

fornecendo dinheiro e alimentos, seja mobilizando seus advogados para a formalização da cooperativa e administração da massa falida. O Sindicato teve papel importante também na introdução da alternativa autogestionária, foi feito um esforço de explicação e convencimento, e aceito pelos trabalhadores em grande parte em função do índice da sindicalização da antiga empresa (em torno de 96%) e do seu grau de politização:

“Porque essa fábrica foi, é uma das fábricas mais politizada que tem. É a fábrica que mais discutiu dissídio coletivo. O sindicato chamava ela e era uma das primeiras para discutir. Ela participou de todas mobilizações da categoria. Para nós o Sindicato de Canoas foi a peça fundamental. De todo processo que aconteceu nós agradecemos muito o sindicato, as pessoas do sindicato, a direção do sindicato. Então o sindicato tem que apontar para isso. Ele tem que ter alternativas de ..., ele tem que buscar alternativas para os trabalhadores!”. (Administração)

O modelo de cooperativa instituído é chamado de *autêntico* (em contraposição aos chamados *coopergatos*), onde todos os trabalhadores estão igualmente implicados na produção e na administração, de maneira que se torne um empreendimento verdadeiramente autogerido. As decisões são tomadas em assembleias gerais, sendo que há instâncias intermediárias e executivas, todas eletivas.

“A cooperativa autêntica para mim! Aquele cara que tira o leite lá no campo, aquele cara que pega as vaquinhas de manhã cedo, que tem uma cooperativa, ele tem que saber como funciona a cooperativa! Ele tem que saber como é que tá o andamento, como é que tá o mercado do leite. Não só botar o leite dele num jarro de leite e levar para outras, para as multinacionais aí. Não! A cooperativa tem que ser discutida! Tem que ter formas de fazer e acontecer ela. Então, autêntica, para mim, é onde as pessoas se reúnem em grupo, né? E define ela em grupo e executam o seu trabalho em grupo; não onde tem um fulano pensando a cooperativa e os outros só executando, a gente tem que saber o que está acontecendo. Que a cooperativa é isso, a gente ter direito de vez e voz em tudo”. (Administração)

O sindicato teve papel fundamental na formulação e implantação deste projeto de cooperativismo. Diante de um contexto de informalização e precarização do trabalho, é mister repensar o papel e a atuação do sindicato. De um lado, o sindicato, em especial aquele de esquerda e representado pela CUT, vem debatendo a formulação de uma política sindical para a Economia Solidária, de outro, igualmente procura vislumbrar uma política de incorporação de desempregados e cooperados na base sindical. Este constitui-se um projeto político mais

⁴ Foram feitas 33 entrevistas semi-estruturadas com os trabalhadores cooperados, seja da administração seja da

amplo capitaneado pelo sindicato, visando "inclusão qualificada" e a distribuição de renda. Sob influência do sindicato, a cooperativa se formou dentro do modelo proposto pela Economia Solidária, ou seja, uma cooperativa autogestionária, que não admite assalariamento permanente, baseada em princípio de igualdade de poder de decisão segundo um modelo de cooperativismo dito *autêntico*.

1.2. A vivência dos cooperados

A vivência do trabalho em um espaço democrático de decisão coletiva mostrou-se bastante articulada a um projeto político-ideológico apontado e conduzido pelo sindicato. Os quadros de gerência da cooperativa são ocupados por aqueles trabalhadores com atuação histórica no movimento sindical. É possível levantar a hipótese de que a relação com o trabalho autogerido e com o projeto autogestionário é fortemente dependente da relação dos trabalhadores com este projeto político-ideológico nomeado de *cooperativismo autêntico*. É em relação a este modelo que se definem as posições e os relatos referentes à vivência dos trabalhadores no empreendimento cooperado. Esta relação permite traçar uma tipologia de relação com o trabalho autogerido, segundo o perfil de quatro grupos (*clusters*) de trabalhadores.

O primeiro grupo, que chamaremos de grupo marcado pelo **engajamento**, é composto pelos trabalhadores que possuem um projeto político claro e que vêm na autogestão uma perspectiva revolucionária de novas relações entre capital e trabalho. Possuem forte relação com o sindicalismo e ocupam algum tipo de posto eletivo na cooperativa. Estes trabalhadores vislumbram estratégias coletivas e organizacionais de médio e longo prazo. O único cooperativismo aceitável é o chamado autêntico, justamente por supor a participação de todos os trabalhadores em todas as instâncias, a importância das assembleias gerais como forma de participação democrática, o direito do voto igualitário entre todos os membros, independentemente da posição na estrutura. Apontam que as maiores dificuldades dizem respeito à mudança de comportamento dos "outros", daqueles que hesitam ou resistem em mudar de assalariado para cooperado. Como estes trabalhadores ocupam posições de cunho administrativo (mesmo se combinado com o chão de fábrica, como, por exemplo, os representantes das comissões), indicam a dificuldade dos "outros" compreenderem a complexidade da função administrativa e de planejamento,

“No início da cooperativa, eles diziam isso aí nas Assembléias: ‘Ah! Porque vocês não vêm bater marreta aqui’. Eu disse: ‘Tudo bem, nós vamos pegar vinte nossos que tem lá dentro Eu sei bater marreta! Nós vamos bater marreta, vamos lixar, vamos montar, vamos soldar. Agora, nós vamos pegar vinte da fábrica e vamos botar lá! E alguém tem que tocar, alguém tem que fazer orçamento, alguém tem que mexer nos computadores, alguém tem que ligar para o fulano e vão fazer isso’. Entendeu? Talvez tem que fazer alguma coisa para eles perceberem de que cada um faz a sua função”. (Administração)

É o próprio princípio da separação entre trabalho manual e trabalho intelectual, entre concepção e execução. Mas isto não significa cada um "no seu lugar", pois para o desenvolvimento de uma cooperativa *autêntica*, os trabalhadores precisam conscientizar-se da necessidade de participar, além de trabalhar. Isto significa tomar para si o rumo do seu próprio destino e do coletivo de trabalho, ao invés de delegar a outrem a busca de alternativas ou a solução de problemas. O projeto da cooperativa autêntica visa ir além dos portões da fábrica, constitui-se em um projeto político-ideológico de transformação e de "implantes" socialistas no âmbito do sistema capitalista. Não há negação do modelo produtivista, pelo contrário, o sucesso econômico do empreendimento é condição indispensável ao seu desenvolvimento, assim como do próprio projeto político, uma vez que a autogestão é capaz de eliminar as conseqüências perversas do lucro através da propriedade coletiva e da organização democrática.

“Tudo isso ajuda a construir na consciência de cada um, o que a gente deve fazer. E, eu espero que dê certo! Porque o Brasil aponta para isso, o Brasil aponta para uma... Um novo modelo! Que ali entra a mudança de comportamento das pessoas, né? Que o governo tem que convencer as pessoas de que deveriam andar por um caminho, e o caminho tem que ser esse. Tem que haver as reformas, que tire essas cargas tributárias que é muito pesada, tanto para cooperativa como para os empresários. Que não mexa nos direitos adquiridos de cada um, né? Que melhore daqui para frente. Então, essa é a minha ... nota que nós temos que dá para nós mesmos. Que a gente acredita no futuro”. (Administração)

A cooperativa tem como missão dar certo enquanto modelo, a fim de contribuir como alternativa macrosocial na geração de trabalho e renda, assim como enquanto forma de distribuição de renda.

O segundo grupo, marcado pela **adesão**, é composto pelos trabalhadores que aderem integral ou parcialmente ao projeto de construção e consolidação de uma cooperativa *autêntica*. A adesão ao projeto tem caráter instrumental, mais que natureza ideológica. Ou seja, a cooperativa é uma alternativa concreta de geração de trabalho e renda. Diz-se adesão porque adota-se como seu um modelo já concebido, adere-se a algo que já está pronto. Isto

não significa dizer que o modelo esteja concluído de maneira definitiva e não admita mudança. Significa, isso sim, que este trabalhador filiou-se a uma proposta e, de alguma maneira, ela passa agora a ser também sua.

Aderiu por quê? Aderiu porque a cooperativa autêntica contribui para o enfraquecimento da competição entre pares - há três níveis salariais ao nível da produção e não há necessidade de "abrir" uma vaga para que alguém possa aceder ao nível superior, basta ter adquirido as competências necessárias. Aderiu porque não há mais patrão, são todos sócios. A adesão também se baseia no fato da "retirada ser sagrada", não há "salários" atrasados. Some-se a isto a valorização do trabalho produtivo, a relação de solidariedade e igualdade. Aqui é possível vislumbrar porque se pode falar, neste caso, em adesão e não em engajamento: a valorização é o reconhecimento do trabalho pelos "superiores", identificados como o pessoal da direção. Ou seja, a administração do empreendimento é ainda superior (mesmo se conduzida por trabalhadores oriundos do chão de fábrica) à produção, pois exige "mais conhecimento", habilidade em falar, escrever e negociar, difundir a experiência do cooperativismo autêntico, conhecer leis e contabilidade. Assim, as relações de trabalho modificam-se, mas uma empresa é sempre uma empresa e precisa crescer e se manter como todas as outras. Segundo um cooperado encarregado da administração,

"Não, eu diria para ti, é, de vez em quando a gente diz na vida particular, troca o endereço mas os problemas com os filhos, família, são os mesmos (risos). Então aqui dentro, fala, mudou o endereço mas os problemas são os mesmos daqui e dali (rindo). E aí, a empresa trocou assim, a forma jurídica, mas os problemas organizacionais, os trabalhos, principalmente essa parte administrativa, ela também existe e talvez em algumas situações, muito mais evidentes, com muito mais dificuldades, tu implementar do que numa cooperativa. E então eu diria que isso aí é uma normalidade dentro do processo. Então, eu bem sincero,...as dificuldades são as mesmas, os problemas são os mesmos, um pouco mais um pouco menos. E a grande diferença é a transparência e a negociação. Aqui tem que exercer. No momento que tu entra numa sala para negociar...tu tem que ter argumento, tu tem que chegar no nível dele, de cultura, de conhecimento dele e tentar transmitir para ele, tudo isso aí." (Administração)

O grupo marcado pela relação de adesão ao projeto da cooperativa autêntica sente que tem a ganhar com o modelo e com as relações de trabalho que dele derivam. A começar pela estabilidade: o trabalhador precisa levar três advertências para chegar ao ponto de ser votada sua demissão em assembléia geral. O processo de advertência possibilita que o trabalhador se adapte, se assim o desejar, às exigências do coletivo. Há regras conhecidas e aprovadas por

todos. No entanto, há dificuldades em aplicar as regras, e aqueles que têm esta responsabilidade ou a tomam para si são chamados de "puxa-sacos";

"Olha, como vou te dizer? Tem as pessoas agitadoras. As pessoas que gostam de agitar. Às vezes nós temos gente parada! Às vezes tu bota dez dias de atestado! E depois bota de novo! Na empresa não quer saber! No três! Não quer saber! Na empresa manda embora! Nós não podemos fazer isso aí. Nós não temos condição. Porque existe um estatuto e nós cumprimos, e é muito bem feito o estatuto. Mas é ruim tu aplicar todas essas leis! Porque somos todo mundo velho ..., pessoa de idade. Existe no estatuto que tu podes três vezes, tu se negar. Te convidam três vezes para tu vim Sábado. Tu se nega as duas vezes. Na terceira, se tu é convidado, tu é chamado no Conselho. Mas existe umas regras sérias. Mas é ruim de tu aplicar elas, entendeu? Dá um nos nervos. Porque tendo que tomar uma decisão... Não é tão simples. É difícil tomar uma decisão. Aí chama o cara, aí tem cara que chega ali... Que larga as pata! É difícil. O que nós temos feito? Nós que temos que dar a advertência para ele. Então é bem diferente de uma empresa grande. Empresa tem um escritório que faz tudo. E aqui, é nós que fazemos tudo." (Produção)

Estas dificuldades se somam às questões relativas à inexistência de benefícios trabalhistas – como 13º salário, férias remuneradas de 30 dias, FGTS – e à não adesão de todos – aqueles que "se deitam". Ser sócio não significa fazer só o que se quer. É preciso trabalhar não pelo salário mas pelo lucro, que garante as retiradas e a repartição dos ganhos no final do período fiscal. Para quem trabalha bem, o trabalho não mudou, pois ele sempre foi bem feito. Há conflitos quanto ao empenho de cada trabalhador no resultado final:

"Olha... Se tu me pergunta: trabalhar! A gente sempre trabalhou daquele jeito. Só que existe agora, tu tá fazendo teu serviço e aí tu vê pessoas que não tão cooperando como deviam coopera. Nós temos o coordenador, o coordenador tem que fazer o comunicado e mandar para lá. Às vezes tem coisa que acontece que eles não mandam. Passam a mão por cima! Então ficou assim um pouco mais diferente de trabalhar. Mas num sentido ele ficou bom, porque nós temos um coordenador e não um chefe. Antes era um chefe e já insultava. Dizia desaforo! Hoje já não falam isso para nós. Porque ele tem uma parte e eu tenho uma parte. Ele é meu sócio e eu sou o sócio dele. Então isso modificou. O ambiente de trabalho não modificou, mesma coisa. Não mudou. Só não mudou isso aí que... a pessoa talvez na cooperativa tem onde se deitar um pouquinho. O que podia fazer era essa peça rápido, porque o patrão vai te cobrar! Já na cooperativa não é assim. Olha aqui, eu sempre fui um cara que trabalhei de empregado. Para mim cobrando ou não me cobrando, eu fui um cara que sempre fiz meu serviço. Mudou! Claro que mudou, mas mudou naqueles troços antes que eu te falei, sobre empresa. Os ganhos que eu tinha numa empresa, a mordomia, hoje a gente não tem. Se eu sair hoje da cooperativa... Eu tenho hoje 300 reais, a minha parte, quota-parte. Já numa empresa, eu sairia em dois, três anos e pagaria quatro, cinco mil.

Enquanto hoje eu saio duma cooperativa com 300 pila. Isso aí é uma coisa ..., não é que incomoda. De vez em quando o cara pensa: “Se fosse uma empresa”. Mas como a gente não pode manter aquela empresa. Então o cara precisa trabalhar. Se eu sair daqui eu vou ter quer trabalhar lá.” (Produção)

A adesão decorre de um posicionamento de investimento no projeto, sem que por isso seja necessário negar a existência de conflitos e de perdas. Ela diz respeito tanto a alguns daqueles trabalhadores que vivenciaram o processo de fundação da cooperativa quanto aos seus filhos e parentes próximos contratados mais recentemente. A preferência dada a familiares de cooperados no recrutamento de novos trabalhadores evidencia a natureza de "propriedade de todos" da cooperativa: trata-se de uma passagem de herança para os filhos ou próximos. Não se trata exatamente de uma propriedade, pois os trabalhadores ainda não "possuem" a empresa, somente o seu usufruto para exploração. Trata-se, isso sim, de um legado de "ocupação", de um lugar relativamente assegurado em um conjunto social mais e mais marcado pela insegurança e pela “desfiliação”. Assim, os filhos e familiares também aderem ao projeto. Se a entrada dos filhos na cooperativa pode significar, segundo alguns, perda de eficiência em termos produtivos (os pais teriam tendência a poupar e desculpar o trabalho dos filhos), há, entretanto, ganhos evidentes na construção de um projeto coletivo.

O terceiro grupo, que chamaremos a partir daqui de grupo marcado pelo **recuo**, é composto pelos trabalhadores que ou são cooperados unicamente como forma de reaver as perdas com a falência da antiga empresa ou por absoluta falta de outra opção, sobretudo porque a cooperativa está longe de ser uma má alternativa. Eles têm um certo distanciamento das questões da cooperativa, mesmo que participem e votem nas assembleias. São aqueles trabalhadores que o pessoal da gerência chama de “resistente” a entrar na lógica de cooperado,

"Porque ainda tem um grupo de pessoas, vamos dividi assim. Um grupo que tem bem claro o horizonte tá, a cooperativa tá. E tem um outro grupo de pessoas que estão muito ainda focado naquele... seu direito tá, daquelas questões trabalhistas anteriores. É que isso aí seria assim uma complementação não é um fim principal, objetivo. E quando foi formada a cooperativa isso não foi muito bem enfatizado. Que a cooperativa ela não se forma com essa finalidade de simplesmente tu tirar um determinado direito e sim investir num trabalho e ter uma formação de uma empresa como qualquer outra, uma empresa privada. E a retirada será meramente uma consequência e não um fim principal. Então para algumas pessoas isso não tá bem claro, para outros eles entendem claramente, nós temos que investir para consolidar e isso aqui realmente se tornar uma empresa, e que tenha um futuro, não um

tempo determinado é por um tempo indeterminado, então tem que investir como uma empresa. Então é assim, é, digamos assim, é essa divisão." (Administração)

Há, para estes trabalhadores em recuo, uma clara distinção entre "bater marreta", produzir, e trabalhar na administração. São estes que sabem o que deve ser feito, não há muito o que questionar. O trabalho deve ser feito corretamente e é tudo. Além disso, estes trabalhadores preservam uma lógica de assalariamento. As vantagens apontadas pela "carteira assinada" tomam um contorno importante esses trabalhadores. Não há o sentimento de "sou dono disto aqui",

"Não, eu não tenho isso comigo, não, isso aqui é meu, até não digo para ninguém... não tem essa história disso aqui é meu, eu sou empregado. Tem cooperativa e os cooperados. Então nós somos pessoas que temos que trabalhar, não tem nada de eu tenho meu salário, tenho que executar, se eu não executar o meu trabalho, a diretoria terá que se unir e, e mandar eu, não quer trabalhar, mas não tem essa história que isso aqui é meu, não tem nada disso." (Produção)

Se não há a insegurança de ser mandado embora, há uma certa dúvida quanto à viabilidade e continuidade do projeto. Trabalha-se como sempre se trabalhou e vive-se passo a passo, sem se lançar demasiadamente em projetos futuros:

"Não... mudar não, porque eu trabalhei sempre como eu trabalhava antes eu estou trabalhando agora, mesma coisa. Que não tem muito o que mudar. É, só a única coisa que o cara fica mais tranquilo, porque... não é assim mandado embora agora. Para ir embora agora tem que cometer praticamente quase três faltas, ir para ética, ser avaliado, depois depende vai para assembléia geral, mas isso aí o cara que não, não pratica nenhum.. coisa dessas aí, não vai embora.... *(perguntado sobre o futuro)*... olha, nunca parei para pensar, praticamente... no futuro assim à frente, porque a gente nunca sabe se vai chegar lá, isso a gente vive o dia-a-dia." (Produção)

No âmbito do trabalho, os trabalhadores em recuo apontam um controle importante exercido uns sobre os outros. Se por um lado alguns não se sentem "donos", outros se sentem donos a ponto de cobrar do colega parado o fato de estar "remunerando-o" sem que ele trabalhe. Há controle e pressão para que estes trabalhadores "se engajem".

Não há neste modelo adesão ou engajamento ao projeto político ideológico da cooperativa. O coletivo é o instrumental para atingir objetivos de natureza individual já que a relação com o trabalho na cooperativa é também instrumental. O objetivo em questão é ou reaver as dívidas da antiga empresa ou ter uma ocupação rentável.

O quarto modelo é aquele caracterizado por um posicionamento de inversão ou **desvio** em relação ao projeto de cooperativismo autêntico. Eles são críticos ao projeto pois eles

vislumbram um projeto alternativo que lhes permita um maior rendimento econômico. Eles apoiam o cooperativismo autogerido, mas com profundas mudanças organizacionais a fim de auferir mais lucro e crescer como uma empresa privada. Para eles a democracia interna é um meio para se ganhar mais e tornar-se cada vez mais eficiente. A estrutura interna deveria seguir uma lógica meritocrática, com um sistema de cargos e salários. Segundo eles, o trabalho deveria ser mais controlado e organizado, em uma estrutura verticalizada tal qual a gestão capitalista. Eles preconizam manter a autonomia no seio de uma organização gerida de maneira heterônima. Para que a organização se torne mais eficiente e garanta uma certa inserção no mercado, é preciso que as decisões sejam tomadas mais rapidamente e sem constantes consultas ao coletivo. Eles estão em uma lógica produtivista.

É importante notar o olhar de um trabalhador jovem, chegado à cooperativa há cinco meses, ainda em estágio, mas prestes a se tornar um cooperado no mês seguinte,

"É diferente, porque aqui eles.. sentem e são sócios, eles são donos, daí isso também dificulta muito o teu trabalho, porque tudo eles querem saber como, da onde veio, quanto custa.. e essa maneira aí eu acho errado, também de trabalhar porque, vamos supor.. o encarregado, a pessoa sente que ele não tem aquela, como é que se diz, aquela autonomia assim, faz isso, faz aquilo, se o funcionário quiser negar aquele serviço ele pode negar. Isso aí se torna muito... sou sócio, também sou dono, mas isso aí prejudica o serviço, a entrega do serviço, o horário que a pessoa faz, se tu quiser sair, só pede autorização para sair e sai. O lado bom aqui... bom ambiente, vamos supor, fora do trabalho, da amizade com o pessoal aí, eles são pessoas legais, mas aí entrou nesse, nesse rota de trabalho assim, daí já... Outra dificuldade, outro problema que tem, um cobra do, um cuida do serviço do outro, as vezes a pessoa, vamos supor, pessoal que é lá da caldeiraria, ele tá cuidando do trabalho do soldador, se o soldador tá parado ele, fala, mas se o soldador já acabou o serviço dele, ele fala, interfere, isso dificulta, eu acho errado também, isso pode causar até briga, desavença na empresa, um fala, ah eu tô pagando a tua hora, não tô pagando para ti ficar parado, eu vejo muito isso, entre eles lá." (Técnico)

Maior controle e organização do trabalho significam mais lucro, sem que se abandone o projeto de cooperativa e de autogestão.

"Eu acredito que tu tem que ter controle! E esse controle é que, eu acho que a direção não tinha. Controle do quê? Controle das coisas, né? Porque se tu gasta 100 Reais, não é 100 Reais da cooperativa, é um pouquinho de cada um! E se tu desperdiça certa coisas... sabe, aquilo ali poderia ser lucro para nós. Quando tu tem controle, tu sabe aonde tu quer chegar. Então, eu acho que o controle da... Que seria uma das idéias era controlar o almoxarifado, controlar o material pesado, se está sendo usado, se está sendo jogado fora. Tu ter esse

controle! Para tu saber aonde tu quer chegar. Eu acho que estariam pecando nessa parte de controle”.(Produção)

Para estes trabalhadores, a cooperativa é uma empresa como qualquer outra, só que sem patrão. Todos são sócios e o trabalho necessita de cooperação, mas as metas deveriam estar dentro da lógica capitalista produtivista e competitiva. É preciso racionalizar o processo de produção e de decisão. Há um “desvio” em relação ao projeto de cooperativismo dos engajados, uma inversão nos meios e nos fins.

2. Repensando a relação-indivíduo sociedade através da experiência de autogestão

Os perfis de trabalhadores cooperados expostos acima – definidos pelas características de engajamento, adesão, recuo e desvio – dividem-se em dois grandes grupos segundo as diferentes formas de inserção social: o primeiro, englobando o engajamento e a adesão, definido sobretudo pela existência de um projeto coletivo, e o segundo, característico dos trabalhadores em recuo e em desvio, pela preponderância de uma inserção individual no coletivo.

O **engajamento** é evidentemente o modelo mais marcado por um projeto coletivo justamente por ser o estandarte de um programa político-ideológico lançado em direção ao futuro e que faz da cooperativa autêntica a comprovação empírica de sua viabilidade e de sua consolidação. Estes trabalhadores apontam a necessidade de consolidar e propagar este projeto entre aqueles que não aderem a ele, e propõem "cursos" que favoreçam uma tomada de consciência do autêntico cooperativismo.

A **adesão** ao projeto, segundo o modelo descrito anteriormente, mesmo que instrumental, aposta no sucesso da ação coletiva. Mais ainda, é o processo coletivo o meio incontornável para atingir o objetivo de produzir com solidariedade. A proposta da Economia Solidária, divulgada e reproduzida através de atores sociais como o sindicato, fornece meios de interpretação das relações de trabalho, e estes trabalhadores adotam este olhar da realidade e contabilizam seus ganhos. Ganhos estes que se concretizam através de um coletivo de trabalho, mais do que com um trabalho coletivo. Supõe-se que o trabalhador das cooperativas de autogestão deva ter uma *participação inteligente* (SINGER, 2002), ou seja, o trabalhador é levado a efetuar um esforço adicional relativo às exigências das práticas democráticas. A participação inteligente remete ao grau de comprometimento que é exigido do trabalhador em uma estrutura coletiva como a cooperativa. Ora, adesão baseia-se no ganho obtido com a participação. Esta autonomia permite de se proteger uma vez que ela preserva o grupo como

base identitária e possibilita um retorno sobre si mesmo capaz de conferir um sentido ao trabalho.

O **desvio** em relação ao projeto proposto remete a uma certa oposição à maneira com a organização é conduzida. Há uma proposta de transformação deste projeto em direção à eficiência e à produtividade. Para tal, propõe-se a manutenção de um trabalho coletivo mas um enfraquecimento do coletivo de trabalho. Este grupo evidencia estratégias individuais de inserção mas “instrumentalizadas” pelo coletivo, que não é mais que a soma dos esforços individuais para o resultado do todo.

O **recuo**, por sua vez, introduz a noção de inserções individuais no coletivo. Trata-se da associação de escolhas individuais de inserção – diante de uma situação coletiva e predeterminada – e de custos objetivos e subjetivos. A opção por inserir-se na cooperativa é a opção pela continuidade do trabalho exercido até aqui, mas não realmente como projeto, mas tão somente como alternativa viável de ter trabalho e garantir inserção social. O que descaracteriza o caráter de opção, pois não há, realmente, opção entre continuar ou abdicar. Não há como este trabalho significar um retorno identitário justamente porque ele é marcado pela real falta de alternativas. A cooperativa é uma alternativa melhor do que muitas outras, mas ela atesta a falta de opção que experimentam socialmente estes trabalhadores em recuo.

Faz-se necessário remetermo-nos ao contexto social envolvente, a fim de delimitar a quadro de análise do trabalhador em recuo. A *nova questão social*, marcada pela desregulamentação e flexibilização da estrutura social, remete à presença de indivíduos em situação de "flutuação" na estrutura social, de maneira que o mundo do trabalho ganha importância enquanto suporte e instrumento de inserção social (CASTEL,1995). Esta nova forma de sociabilidade lança uma interrogação sobre a idéia de personagem social, de uma homologia entre uma trajetória social, um processo coletivo e uma vivência pessoal. Ou seja, há uma singularização crescente das trajetórias individuais, em um contexto de enfraquecimento do coletivo e da homogeneização de percursos sociais. Se o social não é mais garantia de trajetórias seguras e de inserção social, o indivíduo é obrigado a tomar para si a responsabilidade de sua biografia, aumentando a autonomia individual em relação ao todo social. É justamente o espectro da precariedade e da fluidez social que lançam o trabalhador em recuo a optar pela cooperativa, já que ela trabalho e trabalho significa solidez relativa, no lugar da "flutuação" social daqueles que não o possuem. Sob o espectro da exclusão, a cooperativa é a alternativa possível. Seja bom ou seja mau, o projeto coletivo que integram não é o seu e eles mantêm uma posição de recuo individual.

É importante notar o significado deste grupo de trabalhadores em recuo, que, paradoxalmente, vivencia uma situação de estabilidade e segurança e simultaneamente de distanciamento e resistência. Como compreender uma tal situação? Se o que buscamos é a significação social da existência, ou seja, inserir a compreensão das vivências individuais na teia de relações sociais, faz-se necessário buscar na sociedade moderna a compreensão desta vivência aparentemente paradoxal.

Seguindo a hipótese desenvolvida por Castel em sua entrevista a Haroche (2001), o indivíduo para existir enquanto indivíduo deve dispor do que ele chama de suportes: recursos ou capitais, no sentido de Bourdieu, que significa dispor de reservas relacionais, culturais, econômicas que são suportes sobre os quais o indivíduo pode se apoiar a fim de lançar mão de condições de desenvolver estratégias individuais. Assim, os suportes são condições de possibilidade para tornar-se um indivíduo (ou sujeito): "existir positivamente como indivíduo é, parece-me, ter a capacidade de desenvolver estratégias pessoais, dispor de uma certa liberdade de escolha na condução de sua vida porque não se está na dependência do outro" (p.48).

É preciso, no entanto, interrogar-se sobre o que há por trás do indivíduo, no âmbito das relações sociais, que lhe permita viver como tal. Nos séculos XVII e XVIII, era através da propriedade privada que o homem pôde aceder à propriedade de si, isto é, adquirir autonomia e independência. Este indivíduo proprietário, que marca o surgimento do indivíduo moderno, rompe com antigas dependências feudais produzidas pelo costume e pela filiação e passa a ser um indivíduo "no mundo" pelas suas próprias atividades de apropriação e transformação da natureza. As estratégias individuais derivam de uma certa liberdade de escolha, de ter opções, tomar iniciativas e desenvolver projetos para além do imediatismo da necessidade. Os direitos sociais não são exatamente a superação da oposição entre proprietário e não-proprietário, mas significam oferecer de alguma maneira "um mínimo de propriedade" (p.104) para aqueles, sobretudo os trabalhadores, que não dispõem de propriedade alguma para além do seu próprio trabalho. O Estado Social, e sua teia de proteção social, cria as condições mínimas e públicas do indivíduo dispor de seu destino.

A propriedade social permite assim aos não proprietários acederem à propriedade de si e existirem, pela inserção no coletivo, enquanto indivíduo dono de si. A crise do Estado Social e da sociedade salarial, coloca em crise também este pertencimento coletivo e pode comprometer a existência do indivíduo moderno. O autor conclui com a introdução do conceito de indivíduo *par défaut*, ou seja, indivíduo à revelia, que se torna indivíduo por

desfiliação, por desligamento, tornando-se uma individualidade negativa. O indivíduo à revelia surge na esteira da incapacidade de encontrar substituição à propriedade social e coletiva. Este indivíduo, portanto, não tem mais porque se colocar do ponto de vista do conjunto.

Nossos indivíduos são obrigados a serem indivíduos. Assim, o espectro da "individação", a vivência da solidão, impede o trabalhador em recuo de se inserir no coletivo. A estratégia individual (no sentido de optar) do recuo é negar o projeto ideológico coletivo que ali se consolidou. Trata-se de uma tentativa de romper com a dependência àquele projeto, de projetar-se enquanto homem livre. Como livre ele não é, ele fica mas resiste. Fica por imediatismo e resiste por liberdade, pela condição de ser dono do seu destino.

Ora, esta impotência é fruto de um real "ilegível" e da conseqüente desqualificação do conflito. Na situação concreta em que se encontram os trabalhadores cooperados em posição de recuo, a falência da antiga indústria atestou-lhes a impotência e a impossibilidade de serem mestre do seu destino. Eis o "indivíduo à revelia" de Castel, as transformações sócio-econômicas atuais desestabilizam os antigos suportes sobre os quais o indivíduo não proprietário acedia à capacidade de dispor da propriedade de si. Uma vez sem emprego, o controle sobre a própria vida esvai-se. A construção de um projeto coletivo de cooperação poderia, *a priori*, retirá-lo de processo de "individação", mas já não há mais, para ele, um projeto coletivo. Ele só faz seguir as chances de trabalho e inserção social, a cooperativa é seu lugar de trabalho e de garantia de sobrevivência. Assim, resistir a um processo coletivo predeterminado pode ser sua última chance de autonomia. Se, repetindo, as estratégias individuais derivam de uma certa liberdade de escolha, o recuo é uma forma de resistir e manter alguma forma remota de escolha. Para estes trabalhadores não há possibilidade de coletivo em meio ao espectro da desfiliação.

Poder-se-ia perguntar sobre os demais trabalhadores, aqueles que se engajam ou aderem a um projeto coletivo e que, portanto, não vivenciam esta realidade de incompreensão e impotência. Para eles, ao contrário, a autonomia encontra-se no suporte fornecido por um projeto político-ideológico seja por engajamento seja por adesão. O sindicato, neste contexto, serve justamente como suporte e grupo de pertencimento. Neste sentido, trabalhar na cooperativa significa aceder à autonomia e à propriedade de si. O sindicato recria na Economia Solidária um projeto de natureza social.

Segundo Méda (1999), a Economia Solidária constitui-se em uma proposta prático-teórica dos *utopistas do trabalho*. A Economia Solidária faz parte de uma linha de

pensamento, que vai de Adam Smith até Karl Marx, e que vê no trabalho uma atividade de realização humana, que está nos fundamentos dos laços sociais e que exerce funções macro-sociais. A posse coletiva dos meios de produção por parte dos trabalhadores e o fim das relações de trabalho assalariado permitiria ao trabalho tornar-se um espaço de realização humana e de autonomia. A Economia Solidária sustenta que a mudança nas relações de trabalho modificariam as relações sociais como um todo e reforçariam os laços sociais (solidariedade).

Caberia, assim, perguntar-se se o trabalho, na proposta da Economia Solidária, é capaz de transformar sua lógica: deixar de ser instrumento de exploração, sofrimento e alienação do trabalhador, e passar a ser meio de auto-realização, autonomia e satisfação. Méda reage negativamente a essa possibilidade argumentando que a propriedade coletiva dos meios de produção não elimina a alienação: o trabalho continua sendo *meio* para a produção de riquezas e humanização do mundo, logo, ele continua sendo heterodeterminado. Para a autora, o trabalho só assumiria outra forma que não a atual, se rompesse com as três lógicas que configuram e delimitam o trabalho desde o século XVIII: 1) o trabalho como meio de acumulação de riquezas; 2) marcado por relações de subordinação; 3) como meio de ordenar o mundo. Seguindo esta argumentação, a Economia Solidária só rompe com o caráter de subordinação presente nas relações de trabalho assalariado. No entanto, estaríamos diante de uma nova forma de subordinação, ou seja, a subordinação do cooperativado ao projeto político-ideológico.

No que se refere aos trabalhadores em posição de engajamento e adesão ao projeto coletivo, não se poderia falar propriamente em subordinação, tendo visto que eles são protagonistas, atores de um ideal, de um projeto. Igualmente para os trabalhadores em desvio não há subordinação pois eles vislumbram um novo projeto e procuram os caminhos para implementá-lo enquanto “resistem”. Já entre os trabalhadores em recuo, a relação com o projeto coletivo dá-se sob forma de subordinação, uma vez que a cooperativa autogerida lhes aparece como "tábua de salvação" e não como um projeto. O contexto em que vivem, talvez lhes provoquem um mal-estar: o mal-estar dos desvalidos.

Bibliografia

CASTEL, Robert. **Les métamorphoses de la question sociale**. Paris: Fayard, 1995.

CASTEL, Robert & HAROCHE, Claudine. **Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi: entretiens sur la construction de l'individu moderne**. Paris: Fayard, 2001.

MARTUCCELLI, Danilo. *Grammaires de l'individu*. Paris: Gallimard, 2002.

MÉDA, Dominique. *O Trabalho: um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim de Século, 1999.

ROSENFELD, Cinara L. **L'autonomie comme norme et le rapport au travail; une étude comparative France-Brésil**. Lille: ANRT, 2003a.

ROSENFELD, Cinara L.. *Autonomia outorgada e relação com o trabalho: liberdade e resistência no trabalho na indústria de processo*. **Revista Sociologias**, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, IFCH/UFRGS, ano 5, nº10, jul/dez 2003b.

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

SINGER, P. e SOUZA, A. R. de (org.). **A Economia Solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto, 2000.