

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL**

**AS TRAJETÓRIAS E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
COOPERADO E AUTOGESTOR**

Vilma Margarete Simão

DOUTORA EM POLÍTICA SOCIAL

**Brasília
2008**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL

**AS TRAJETÓRIAS E A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
COOPERADO E AUTOGESTOR**

Vilma Margarete Simão

Tese apresentada à Banca Examinadora, como exigência parcial do Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade de Brasília, para obtenção do título de DOUTORA EM POLÍTICA SOCIAL, sob a orientação do professor Doutor Mário Lisboa Theodoro.

Brasília
2008

BANCA EXAMINADORA:

Dr. **MÁRIO LISBOA THEODORO** - ORIENTADOR
Professor do Departamento de Serviço Social – UnB

Dr^a. **DENISE BOMTEMPO B. DE CARVALHO**
Professora do Departamento de Serviço Social – UnB

Dr^a. **POTYARA A. P. PEREIRA**
Professora do Departamento de Serviço Social – UnB

Dr^a. **ROSA HELENA STEIN**
Professora do Departamento de Serviço Social – UnB

Dr. **VALMOR SCHIOCHET**
Professor do Departamento de Ciências Sociais – FURB

Dr. **PERCI COELHO DE SOUZA** - SUPLENTE
Professor do Departamento de Serviço Social – UnB

EM MEMÓRIA

(Idêntico ao original)

“Tia Marga e tio Vanderlei Estou muito feliz por escrever esta carta, digo isto porque é uma forma de apaziguar minha saudade. Sinto saudade do teu jeito brincalhão tia Marga e sinto saudade de como o tio sempre me escutava.

Ao meu coração e minha vontade de voltar digo ter a compreensão que esta viagem está sendo maravilhosa, e também todos aqui são muito simpáticos e generosos comigo, principalmente se digo que tenho origens polonesas.

Agora estou em Jarocin, cidade do interior da Polônia, mas com mais de 700 anos de história. Esse fim de semana eu vou para a Alemanha, só vou ficar lá para renovar meu visto, tenho que entrar e ganhar o carimbo alemão e voltar. Meu visto vai expirar porque já estou aqui há quase três meses. Parece pouco, mas para mim foi uma eternidade. É muito difícil ficar num país estrangeiro quando não se conhece a língua e, ainda, longe de familiares e amigos.

Enfim, tem sido uma boa experiência. É legal ver como o país está depois de ter deixado o comunismo. Aqui está ficando cada vez mais parecido com o ocidente capitalista. Todos têm celulares, tem muitos shoppings e como muitos dizem aqui: tem muitos desempregados (não sei se são muitos, dependendo da região chega a 20%). Mas, não se vê miséria ou pauperismo. Talvez seja só uma impressão deles, pois sair de uma sociedade que dá emprego para todos e entrar noutra que o desemprego é estrutural deve exacerbar a impressão.

Outra coisa impressionante é o tanto de dinheiro que a União Européia coloca nesses países. É o caso de Jarocin, cidade com 35 mil habitantes recebe por volta de 4 milhões de Euros e, indiretamente, também o capital alemão invadiu o país. Será que isso explica ter tantos centros de compras numa sociedade que até 10, 15 anos não tinha classe capitalista?

Outra coisa interessante é observar como se entregam ao modo de vida capitalista. Eles absorvem todo o tipo de *fast-food* oferecidos, adoram música dos EUA (principalmente dos anos 70 e 80). Até na arquitetura o que está em voga é o arranha-céu de vidro. O pior é que eles têm um prédio lindíssimo, feito em SS, e querem derrubar só porque foi presente comunista.

Nos mais é isso. Quero deixar registrado que eu adoro vocês e sinto muita falta do toque especial que vocês davam a minha vida”.

Henrique Simão Rzatki
16/10/2004

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é também resultado do apoio e solidariedade de muitas pessoas. Correndo o risco de esquecimento, agradeço especialmente:

_ Ao meu marido e amor Vanderlei dos Reis pela sua compreensão e companheirismo demonstrados ao longo da trajetória do curso de doutorado, contribuindo para o equilíbrio emocional, indispensável em momentos de produção intelectual, e por ter tolerado os momentos de tensão no convívio de nossa relação.

_ Ao prof. Valmor Schiochet pelas suas críticas solidárias e contribuições fundamentais para a construção desta tese. Obrigada Valmor!

_ À Mari Hillesheim por suas indicações bibliográficas e pela atenção demonstrada no percurso desta caminhada.

_ Ao Diego Simão Rzatki por sua leitura crítica da tese e da teoria de Karl Marx, buscando compreender os anseios de sua tia.

_ Aos meus pais, irmãos e queridos sobrinhos que aceitaram, mesmo sem compreender, nossa ausência em momentos de fraternidade familiar e compartilharam de minha angústia quando estava sem condições de produzir uma só frase. Quatro anos é um bom tempo e, ao mesmo tempo, é curtíssimo para o cumprimento das tarefas de um doutoramento; mais difícil ainda é enfrentar, no percurso desta trajetória, um evento de separação eterna.

_ Aos cooperados e assessores da Reticooper, Coopersul e Cooperanti que, prontamente, aceitaram fazer parte deste trabalho. Sem eles, certamente não chegaríamos a concluir este estudo.

_ Ao Sindicato dos Metalúrgicos de Criciúma pela solidariedade manifestada ao possibilitar a identificação e acesso a ex-cooperados.

_ À Universidade Regional de Blumenau – FURB – e ao CNPq, que garantiram as condições objetivas para a realização do doutorado.

_ Às professoras do Departamento de Serviço Social da FURB que, ao liberarem minha ausência, solidariamente tornaram possível minha dedicação exclusiva a esse trabalho.

_ Ao Programa de Pós-Graduação em Política Social do Departamento de Serviço Social da UnB pela oportunidade de aprofundar conteúdos do meu campo profissional.

_ Ao meu orientador, professor Dr. Mário Lisboa Theodoro, que aceitou me orientar e o que fez durante minha trajetória.

- E, por último, à banca por ter aceitado fazer parte deste processo e, tenho certeza, pela contribuição de todos no aprimoramento desta tese.

RESUMO

Na presente tese, buscou-se desvelar as mediações das trajetórias ocupacionais na constituição e organização do trabalho a partir de três experiências de cooperativas de produção localizadas em cidades industrializadas do Estado de Santa Catarina. Comparou-se o processo de constituição e os procedimentos na organização, desenvolvimento e gestão do processo de trabalho, bem como a presença da participação autogestora. Deste modo, o objeto de nossa tese é a relação entre a trajetória ocupacional e o modo de organizar e gerir o trabalho coletivo, sem a presença de um patrão e de uma rígida divisão hierárquica do trabalho, com a construção da autonomia coletiva.

O estudo de caso comparativo, de caráter qualitativo longitudinal, fundamentou-se em material coletado pelos instrumentos de entrevista, questionário longitudinal, bibliográfico e documental. Os sujeitos do estudo foram os/as cooperados/as de cooperativas de produção. Como referência teórica, nos utilizamos da leitura marxiana acerca da organização e divisão do trabalho, próprio do trabalhador coletivo, e de suas considerações sobre a divisão eqüitativa da produção livre da rigidez hierárquica do trabalho.

O estudo nos mostrou que os trabalhadores que constituíram as cooperativas de produção fizeram parte da superpopulação relativa. Visto que, nas trajetórias ocupacionais foi presente o evento de desemprego, de parcialmente empregado e de não inserção no mercado de trabalho. E nenhuma das trajetórias ocupacionais, dos trabalhadores que constituíram uma das cooperativas, foi promissora no sentido de lhes possibilitar uma poupança. Assim, foi comum, entre as cooperativas em estudo, a aquisição dos meios de produção sem uso da poupança adquirida no percurso da vida de trabalhadores. Estes trabalhadores mudam da condição de integrantes da superpopulação relativa para associados de cooperativas de produção por decisão do coletivo, mas, motivados por eventos externos.

Estas cooperativas, através dos meios de produção de propriedade coletiva, passam a produzir, sem a presença do patrão e, assim, se transpõem para a condição de produtores associados e autônomos. Na organização do trabalho, os trabalhadores com uma trajetória de inserção na composição do trabalhador coletivo revelaram maior capacidade organizativa. Entrementes, identificamos certa tendência para a reprodução da organização do trabalho, já vivida na empresa empregadora. Embora se faça presente à cooperação voluntária, superação da hierarquia não é realidade nas três cooperativas em estudo.

Palavras-chave – trajetórias ocupacionais, unidades coletivas, unidades de capital, participação, autogestão, cooperação e excedente.

ABSTRACT

The present work has tried to reveal the existing mediation within occupational and career paths in the constitution and organization of work, from the experiences in three production cooperative groups established in industrialized cities of Santa Catarina state, in Brazil. It has been compared the process of constitution and the procedures for the organization, development and management of the work process, as well as the presence of self-managing participation. Thus, the objective of this paper is to demonstrate the relation between the occupational path and the way how the cooperative work is organized and managed, without the presence of a boss and of a strict hierarchic division, in the formation of collective autonomy.

The comparative qualitative and longitudinal case study is based on material collected by interviewing instruments, such as longitudinal bibliographic and documental questionnaires. The subjects of study were partners in production cooperative societies. The theoretical reference is based on readings of Marx's work referring to work division and organization pertaining to the collective worker, as well as the writer's ideas on equitable division in the production free of hierarchic rigidity at work.

The study has shown that workers from production cooperatives were part of relative super population. Also, unemployment, partially employed and non market inclusion situations have appeared in the occupational and career paths. None of the occupational paths referring to cooperative workers were promising ones, allowing the workers to have some savings. This way, it has been a common situation among studied cooperatives, the acquisition of means of production without the use of savings collected along their working life. Based on collective decision, but motivated by external events, such workers change from the condition of integrants of a relative super population to partners in production cooperatives and, by means of collective property production, work without the presence of the boss, changing to the condition of associated producers and self-employed. In work organization, the workers with a path of insertion in the composition of the collective worker show a greater organizational capacity. In between, it has been identified a certain tendency to reproduce the work organization from the employer company and although volunteer cooperation is present, there is no surpassing of hierarchic organization, in the three studied cooperatives.

Key words – occupational paths, collective units, capital units, participation, self management, cooperation and exceeding.

RÉSUMÉ

Dans l'actuelle thèse on a cherché les médiations des trajectoires occupationnelles dans la constitution et organisation du travail à partir de trois expériences de coopératives de production localisées dans l'État de Santa Catarina. Nous avons comparé le processus et les procédures dans l'organisation, le développement et la gestion du processus de travail, ainsi que la présence de la participation autogestionnaire. De cette manière, l'objet de notre thèse est la réalisation entre la trajectoire occupationnelle et la manière d'organiser et gérer le travail collectif sans la présence d'un patron et d'une rigide division hiérarchique du travail, avec la construction de l'autonomie collective. L'étude du cas comparatif, du caractère qualificatif longitudinal, s'est fondé dans le matériel collecté par des interviews, questionnaires longitudinaux, bibliographies et documentaires. Les sujets d'étude ont été les coopérés et les coopératives de production. Comme référence théorique nous nous sommes servis de la lecture marxiste au sujet de l'organisation et division du travail, spécifique du travailleur collectif et de ses considérations sur la division équitable de la production de la rigidité hiérarchique du travail.

L'étude a montré que les travailleurs qui ont constitué les coopératives de production ont fait partie de la superpopulation relative. Étant donné que, dans les trajectoires occupationnelles a été présent l'événement du chômage, de l'employé partiel et de la non insertion au marché du travail. Et aucune des trajectoires occupationnelles, des travailleurs qui ont constitués une des coopératives a été prometteur dans le sens de leur donner la possibilité d'une caisse d'épargne. Ainsi a été commun entre les coopératives en étude, l'acquisition des moyens de production sans l'utilisation de la caisse d'épargne, contractée au long de la vie des travailleurs.

Ces coopératives, par les moyens de production de propriété collective, produisent sans la présence du patron et ainsi deviennent producteurs associés et autonomes. Dans l'organisation du travail, les travailleurs avec une trajectoire d'insertion dans la composition des travailleurs collectif ont démontré une plus grande capacité d'organisation. Entre-temps, nous avons identifié une tendance pour la reproduction de l'organisation du travail, déjà vécu à l'entreprise de l'employer qui embauche. Quoique la coopération volontaire est bien présente, et surmonter l'hierarchie n'est pas une réalité dans les trois coopératives en étude.

Mots clés - Trajectoires occupationnelles, unités collectives, unités de capital, participation, autogestion, coopération et surplus.

RELAÇÃO DAS SIGLAS

ACI - Aliança Cooperativa Internacional

ANTEAG - Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão

BADESC - Banco do Estado de Santa Catarina

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNBB - Conferência Nacional dos Bispos do Brasil

CONFIS – Conselho Fiscal

COOPERANTI - Cooperativa Amiga do Meio Ambiente

COOPERMEC – Cooperativa de Mecânicos

COOPERMINAS – Cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma Ltda

COPPE - Centro de Pós-graduação, Pesquisa e Engenharia

EES - Empreendimentos Econômicos Solidários

FATES — Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social

FATMA - Fundação do Meio Ambiente de Santa Catarina

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FURB - Fundação Universidade Regional de Blumenau

GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social

ICAG – Indústria e Comércio Arno Gärtner

ICMS – O Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IPI – Imposto sobre Produtos Industrializados

ITCP - Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares

JUCESC - Junta Comercial do Estado de Santa Catarina

MST - Movimento dos Sem Terra

OCESC – Organização das Cooperativas do Estado de Santa Catarina

ONG – Organização Não-governamental

Oscip - Organização da Sociedade Civil de Interesse Público

PACs - Projetos Alternativos Comunitários

PEAD - Polietileno de Alta Densidade

PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

PET - Polietileno Tereftalato

PIS - Programa de Integração Social

RAIS – MIGRA - Relação Anual de Informações Sociais e Mobilidade Individual no Mercado Formal de Trabalho.

REFIS - Programa de Recuperação Fiscal

RETICOOPER - Cooperados da Cooperativa de Retífica de Motores a Diesel

SENAES – Secretaria Nacional de Economia Solidária

Unisol – União e Solidariedade das Cooperativas

UNITRABALHO - Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho

LISTA DE TABELAS E QUADROS

TABELA 1 - Falências decretadas no Brasil – 1991 a 1999

TABELA 2 - Número de falências decretadas no Brasil e em Santa Catarina – 2000 a 2006

Quadro 1 - Organização do trabalho na Reticoper

Quadro 2 – Estrutura organizacional da Coopersul

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
1. Metodologia e instrumentos da pesquisa.....	18
1.1. Quanto aos critérios de escolha das cooperativas	21
1.2. Quanto à aplicação dos instrumentos.....	22
2. Exposição dos capítulos.....	24
CAPÍTULO I –	
VALOR E EXCEDENTE DO TRABALHO, REPARTIÇÃO INDIVIDUAL E	
NECESSIDADES NUMA PERSPECTIVA MARXIANA	27
1.1. Organização de unidades de produção.....	31
1.1.1. Unidade de capital	33
1.2. O valor da força de trabalho e trabalho excedente	37
1.2.1. Produto integral do trabalho, direito igual e a repartição eqüitativa em Karl	
Marx	44
1.3. Limites e possibilidades da prática cooperativada na superação do modo	
capitalista de produção	47
1.3.1. Limites da superação da produção da riqueza pelo sistema cooperativo no	
interior capitalista no interior do sistema na concepção de István Mészáros	
.....	50
CAPÍTULO II –	
ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO.....	56
2.1. Trabalhador coletivo	58
2.2. Cooperação	61
2.3. Controle do trabalho.....	63
2.3.1. Modelo taylorista de gerência	64
2.4. Da participação controlada à construção da autogestão.....	67
2.4.1. Participação autogestora.....	71
CAPÍTULO III –	
TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS DOS TRABALHADORES ASSOCIADOS	76
3.1. Fundamentos para a construção de categorias de trajetórias ocupacionais	78
3.2. A trajetória ocupacional dos trabalhadores cooperados – antes da constituição da	
cooperativa.....	81
3.2.1. Cooperados da cooperativa de retífica de motores a diesel (Reticoper) -	
uma trajetória ocupacional regular a estável.....	82
3.2.2. Associados da Cooperativa do Sul (Coopersul) - entre uma trajetória	
ocupacional irregular/vulnerável e uma trajetória ocupacional regular.....	84

3.2.2.1. Períodos de maior incidência de falências no Brasil e em Santa Catarina	88
3.3. Uma trajetória de exclusão da composição do trabalhador coletivo - Cooperanti	90

CAPÍTULO IV –

A TRAJETÓRIA DE CONSTITUIÇÃO DAS COOPERATIVAS: COMO E POR QUE ACONTECEU?

4.1. Reticoper – uma trajetória estável	96
4.1.1. O fechamento da retífica de motores Arno Gärtner e a constituição da Reticoper	96
4.1.2. O processo de formação do grupo que viria constituir a Reticoper	101
4.1.3. Aquisição das condições de trabalho	103
4.1.4. Retiradas individuais e divisão do excedente do trabalho coletivo	107
4.2. Coopersul – uma trajetória vulnerável pela ameaça da sucessão	114
4.2.1. A falência da SERESA e a constituição da Coopersul	114
4.2.2. O processo de formação do grupo de cooperados da Coopersul: dos fundadores à atualidade	120
4.2.3. Uma cooperativa sem patrimônio	123
4.2.4. Aquisição dos meios de produção contornados pela confiança e pagamento de juros	126
4.2.4.1. Autonomia ameaçada pelo pagamento de juros	128
4.2.5. Vínculo societário frágil	134
4.2.6. Coopersul: retiradas ou pagamento de salário?	137
4.3. Cooperanti – uma trajetória em busca da autonomia	145
4.3.1. O processo de formação do grupo de sócios da Cooperanti	149
4.3.2. Os obstáculos na definição da finalidade do trabalho a ser instituído na cooperativa	151
4.3.3. “Ajuda” e solidariedade na aquisição das condições objetivas de trabalho	152
4.3.4. Retiradas individuais mensais de acordo com a cota-trabalho	154
4.3.5. Concepção de cooperativismo apreendido pelos sócios da Cooperanti	156

CAPÍTULO V –

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO NAS COOPERATIVAS DE PRODUÇÃO

5.1. Organização e gestão do trabalho na Reticoper	161
5.1.1. Divisão e controle do trabalho na Reticoper	162
5.1.2. Gestão e participação autogestora	166
5.1.2.1. A escolha dos dirigentes	166
5.1.2.2. Participação autogestora	168

5.1.3. Construção da autonomia individual e coletiva	172
5.2. Organização e gestão do trabalho na Coopersul	174
5.2.1. Divisão do trabalho na Coopersul	175
5.2.1.1. Controle hierárquico do trabalho	177
5.2.1.2. Estimulando o aumento da produtividade com bonificação	180
5.2.2. Dificuldades da gestão e participação autogestora	182
5.2.2.1. A escolha dos dirigentes	182
5.2.2.2. Processo de tomada de decisões – conselhos e assembléia.....	183
5.2.2.3. Visão da diretoria e dos cooperados sobre as mudanças na participação	187
5.2.4. Construção da autonomia individual e coletiva	193
5.3. Organização e gestão do trabalho na Cooperanti	196
5.3.1. Divisão do trabalho na Cooperanti	197
5.3.2. As trajetórias limitam a superação da divisão fixa do trabalho entre os cooperados	200
5.3.3. Cooperação espontaneísta e solidariedade estimulada pela renda	203
5.3.4. Conflitos de gestão.....	206
5.3.5. A escolha dos dirigentes	209
5.3.6. Processo de tomada de decisões: entre a tutela e a disputa de poder.....	211
5.3.7. Nos aspectos da construção da autonomia individual e coletiva	214
 CONSIDERAÇÕES FINAIS	 216
1. Considerações Comparativas.....	217
1.1. Quanto às retiradas mensais individuais.....	217
1.2. Quanto à divisão de excedentes	219
1.1. Quanto à organização e gestão do trabalho.....	220
2. Considerações conclusivas	226
 BIBLIOGRAFIA.....	 228
 OUTRAS REFERÊNCIAS	 236
A. SITES CITADOS	236
B. ENTREVISTAS.....	237
C. ATAS DE REUNIÕES	239
D. ATAS DE ASSEMBLÉIAS	241
E. ESTATUTOS	242
 ANEXO	
O método de pesquisa longitudinal no estudo de trajetórias.....	243

INTRODUÇÃO

No início da década de 1980, no Brasil, os índices de desemprego se elevam e, ao mesmo tempo, empresas capitalistas não conseguem se adequar às mudanças da economia mundial e aos novos modelos de produção, e algumas delas foram à falência. É também na década de 1980 que se vê renascer o movimento cooperativo como possível saída para a lógica capitalista, também identificado como novo cooperativismo.

A diferença fundamental entre o cooperativismo tradicional e o novo cooperativismo está na gestão democrática, na co-propriedade e na rejeição de relações de assalariamento. Nas palavras de Singer (2002, p. 87), o cooperativismo solidário foi estruturado e sustentado nos valores básicos de igualdade e democracia. E, tendo estes valores, a proposta solidária nega a separação entre trabalho e posse dos meios de produção, diferentemente do cooperativismo tradicional que convive com relações de assalariamento na gestão. Nada oponente, o novo cooperativismo vai além da esfera do trabalho ou da produção, atinge a esfera do consumo onde se busca também um consumo solidário, com o consumo de produtos isentos de mais-valia, vindo então a se constituir numa economia solidária em contraposição à economia mercantil. Assim, “a economia solidária congrega todas as relações decorrentes da produção, distribuição e consumo a partir das unidades de trabalho cooperativado”.

Então, na década de 1980, ressurgem as cooperativas de trabalho e de produção. Nelas, é mister a autogestão, e o trabalho é desenvolvido de forma coletiva, cooperada. Não é mera junção de produções isoladas, como no caso das tradicionais cooperativas agrícolas que comercializam o resultado da produção de cada produtor, procurando, no mercado, o melhor preço. A própria produção é coletiva. O novo cooperativismo é identificado como economia solidária, a qual se compõe de unidades de trabalho que, efetivamente, praticam o princípio da autogestão. Temos, então, cooperativas de trabalhadores que se transformam em produtores autônomos e, independentes das relações de subordinação ao capitalista representado no patrão.

Num resgate histórico do surgimento do novo cooperativismo, subsidiado em Paul Singer (2002), autor de referência na literatura sobre a economia solidária brasileira, a economia solidária ressurgiu no Brasil, provavelmente, como resposta à grande crise de 1981/83, quando muitas indústrias pedem concordata e entram em processo falimentar. Nesta época, foram formadas as cooperativas que assumem a indústria Walhig de fogões, em Porto Alegre, a Cooperminas, que explora uma mina de carvão falida em Criciúma (Santa Catarina) e as

cooperativas que operam as fábricas (em Recife e em São José dos Campos) da antiga Tecelagem Parahyba de cobertores (SINGER, 2002, p. 87).

A falência de empresas e a dispensa de trabalhadores assalariados continuam na década de 1990. Com uma legislação oportunizadora de arrendamento ou aquisição da massa falida pelos trabalhadores, aos poucos, com o auxílio de sindicatos, como representantes legais dos trabalhadores, há intervenções, junto à justiça, no sentido de garantir aos trabalhadores a gestão da massa falida. Assim, vão sendo formadas associações dos empregados da empresa em vias de falência. Posteriormente, estas associações se transformam em cooperativas.

As cooperativas coadunadas com os preceitos da economia solidária não se originam apenas com o fechamento de uma empresa capitalista e de suas unidades; há aquelas que são organizadas por trabalhadores com longa duração de desemprego e em situação de extrema vulnerabilidade das condições de sobrevivência. Com o intuito de contribuir para a melhoria das condições de trabalho e vida dessas pessoas, a Igreja Católica, através da CÁRITAS Brasileira¹, visualizou, no novo cooperativismo, uma alternativa de trabalho e renda para as pessoas excluídas do mercado de trabalho.

A ação de promoção da economia popular solidária teve início em 1984 quando a CÁRITAS começou a apoiar projetos que respondessem às reais necessidades da comunidade, optando pelos Projetos Alternativos Comunitários (PACs) como expressão de compromisso social. Além dos sindicatos e CÁRITAS, universidades brasileiras, articuladas com o movimento dos trabalhadores, passaram, no início da década de 1990, a desenvolver atividades que pudessem contribuir com o desenvolvimento de alternativas para a crise de emprego. Em 1995, é fundada a UNITRABALHO, uma Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho. Esta Fundação é formada por um conjunto de universidades brasileiras, reunidas em rede acadêmica nacional, e tem, como propósito, o estabelecimento de cooperação permanente com as entidades sindicais e outras instituições sociais voltadas para a questão do trabalho.

Entre as atividades desenvolvidas nas universidades, teve destaque o projeto denominado de Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares (ITCP) do Centro de Pós-graduação, Pesquisa e Engenharia (COPPE) da Universidade Federal do Rio de Janeiro, desenvolvido a partir de 1995. Este projeto do COPPE foi incorporado por outras universidades do país que, integradas

¹ Conforme informações do site, a CÁRITAS Internationalis tem sede em Roma e é subdividida em sete regiões: América Latina e Caribe, África, Europa, Oceania, Ásia, América do Norte e MONA (Oriente Médio e Norte da África) e possui quatro linhas de ação: Defesa e Promoção de Direitos da População em Situação de Exclusão Social, Mobilizações Cidadãs e Conquista de Relações Democráticas, Sustentabilidade, Fortalecimento e Organização da própria instituição e Desenvolvimento Solidário. Quanto a CÁRITAS Brasileira foi fundada em 12 de novembro de 1956 pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), em sua 3ª Assembléia, realizada em Serra Negra, São Paulo, e presidida por D. Hélder Câmara. Atualmente, a coordenação das regionais, localizadas em nove estados do país, é realizada pela central Brasília.

por professores, estudantes e funcionários, passaram também a se dedicar à criação e ao fortalecimento de cooperativas e grupos de produção associados. A partir de 1999, as Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCPs) constituíram uma rede com o objetivo de trocar experiências e de aprimorar a metodologia de incubação, bem como de participar no movimento nacional de economia solidária. Neste mesmo ano, a rede filiou-se à Fundação Unitrabalho. As universidades filiadas à Unitrabalho passaram a desenvolver projetos de “incubagem” de cooperativas de trabalho através de assessoria a grupos comunitários que desejassem trabalhar e produzir em conjunto, dando-lhes formação em cooperativismo e economia solidária, bem como apoio técnico, jurídico e logístico, contribuindo na viabilização das cooperativas e associações autogestoras.

As ITCPs direcionam suas atividades para o processo de formação de cooperativas ou associações compostas por pessoas excluídas do mercado de trabalho, dando, de certa forma, continuidade às atividades iniciadas pela CÁRITAS. Assim, as ITCPs prestam assessoria contínua às organizações de trabalho solidário, divulgando os princípios do novo cooperativismo entre grupos interessados, auxiliando-os, igualmente, a organizarem atividades produtivas ou de prestação de serviços, a apurarem as técnicas empregadas, a legalizarem as cooperativas, a buscarem mercados e financiamento.

Acompanhando as mutações no mundo capitalista, o mercado de trabalho catarinense sofreu profundas mudanças, cujos reflexos eram observáveis no aumento das taxas de desemprego e na ampliação de relações de trabalho precarizadas. Este processo de mudança, apesar de se difundir para os setores econômicos como um todo, foi muito mais visível na indústria. Em Santa Catarina, talvez os reflexos da reestruturação produtiva tenham sido maiores que na média dos estados brasileiros em consequência do perfil exportador da indústria catarinense. Contudo, acompanhando o ocorrido no Brasil, não adveio apenas o desemprego resultante do uso de novas tecnologias organizacionais; também ocorreu o desemprego decorrente da falência de empresas que não suportaram as políticas econômicas restritivas e a concorrência advinda da globalização do mercado. Há casos, como aconteceu em outros estados brasileiros, em que trabalhadores catarinenses assumiram a gestão da “massa da falida”, possibilitando o ressurgimento da experiência de organizações de trabalho cooperado, com gestão autônoma, historicamente identificada como cooperativas de trabalho.

Inserida na realidade brasileira, a reinvenção das cooperativas autogeridas, em Santa Catarina, também não se restringiu à gestão de empresas falidas. Com a assessoria de entidades sindicais, universidades brasileiras, organizações sociais, da Cáritas Brasileira, etc., alguns desempregados, trabalhadores autônomos, usuários da assistência social e outros passaram a vislumbrar, nas cooperativas, uma alternativa para a falta de emprego/trabalho e renda. O novo

cooperativismo começa a estar presente em Santa Catarina ainda na década de 1980. Mas, é na década de 90, principalmente depois de 1995, que muitas cooperativas, associações, grupos informais passaram a ser constituídos com a união de trabalhadores, com o objetivo de, coletivamente, desenvolverem uma atividade que lhes proporcionasse renda e, ao mesmo tempo, divisar relações de trabalho isentas de exploração e dominação.

É o estudo de iniciativas de cooperativas de trabalho identificadas como de produção, de cidades industrializadas do estado catarinense, que desenvolvemos em nossa tese, na qual temos como pergunta de pesquisa: “Qual a influência das trajetórias ocupacionais no modo de organizar e gerir o trabalho coletivo em cooperativas de produção organizadas por trabalhadores?” Nosso objetivo foi buscar desvelar as mediações das trajetórias ocupacionais no modo de organizar e gerir o trabalho coletivo, sem a presença de um patrão e de uma rígida divisão hierárquica do trabalho, com a construção da autonomia coletiva. Deste modo, o objeto de nossa tese é a relação entre a trajetória ocupacional e o modo de organizar e gerir o trabalho coletivo, sem a presença de um patrão e de uma rígida divisão hierárquica do trabalho, com a construção da autonomia coletiva.

Para a realização da pesquisa de campo, escolhemos três cooperativas de trabalho do tipo *produção*. A principal característica das *cooperativas de produção* é o desenvolvimento simultâneo e coletivo do trabalho e a posse ou propriedade, pelos associados, dos meios que lhes permitem gerar o processo de trabalho. Estas cooperativas comercializam o objeto de seu trabalho (os produtos e serviços), e não a força de trabalho em si mesma.

Nossa inclinação pelo estudo dos intermédios da trajetória ocupacional do trabalhador na constituição de uma cooperativa, bem como no processo de organização e gestão do trabalho, surge a partir das atividades de assessoria desenvolvida pela Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares (ITCP) da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB). Percebíamos certa dificuldade na organização, gestão e manutenção da unidade em funcionamento quando a mesma era constituída por pessoas que não viveram, durante suas trajetórias ocupacionais, a experiência do trabalho assalariado e, muito menos, quando não a compunha o trabalhador coletivo. Perguntávamo-nos se a pessoa com uma trajetória ocupacional com forte presença do trabalho assalariado e com vivência da cooperação típica da divisão do trabalho, na qual se constitui o trabalhador coletivo, traria conhecimento acumulado para visualização do processo de trabalho no seu todo e as ações necessárias para manutenção da cooperativa. Parecia-nos que pessoas com uma trajetória ocupacional carente de experiência da cooperação própria do trabalhador coletivo teriam capacidade de trabalho pouco desenvolvida para, sozinhas, manterem uma cooperativa de produção.

1. METODOLOGIA E INSTRUMENTOS DA PESQUISA

Em nossa tese, procuramos evidenciar as mediações das trajetórias ocupacionais na constituição, organização e gestão do trabalho no interior de cooperativas de produção em cidades industrializadas do estado catarinense.

O estudo de trajetórias como uma categoria analítica não é comum nas ciências sociais brasileira. Mas, com os estudos longitudinais das trajetórias ocupacionais de trabalhadores brasileiros, iniciados na década passada, tem avançado o interesse por esse modelo de pesquisa que busca compreender os eventos que interferiram nas trajetórias dos trabalhadores. Estes eventos são acontecimentos que demarcam momentos na vida pessoal ou ocupacional.

As metodologias da pesquisa qualitativa são mais apropriadas para dar respostas a perguntas relativas ao *porquê* dos acontecimentos e *do como* foi processado; portanto, particularmente apropriadas para o exame de processos por sua atenção ao contexto e às particularidades. E, entre os modelos existentes, optamos pelo longitudinal. O diferencial da pesquisa longitudinal para outro estudo qualitativo é a maneira de nos ajudar a compreender como algo aconteceu num dado percurso do tempo. Um estudo de qualitativo longitudinal (QL) pode, eventualmente, mostrar como novos conceitos emergem, ou não, em grupos, instituições e organizações ou na sociedade, e como esses são desenvolvidos e experimentados.

Em estudos de caso, uma análise pode ser desenvolvida com base na identificação de tipologias de mudança/estratégias e/ou interrogações, usando categorias analíticas teóricas construídas a partir de um mínimo conhecimento do objeto em estudo e aquelas identificadas na realidade pesquisada. O resultado pode, então, dar forma a uma comparação mais adicional. Nesta perspectiva, pode ser possível começar a análise pelos resultados particulares e, a seguir, explorar porque tal resultado é semelhante ou diferente em outros universos da amostra com contextos diferentes ou semelhantes.

Num estudo longitudinal é apropriado o uso de perguntas reflexivas e orientadoras na prática da análise longitudinal. E as questões que buscamos responder para desvelar o objeto em estudo foram: que contexto parece intervir, condicionar, influenciar e afetar as mudanças na trajetória ocupacional? Quais são as mudanças aprofundadas ou emergentes na organização e gestão do trabalho cooperado? Que tipos de mudanças ou não-mudanças são consagrados nas cooperativas? Que mudanças são decorrentes do próprio percurso? Uma apreensão realista da causalidade - *como e por que* um evento se fez presente? E, como questão central, o conhecimento acumulado pelo trabalhador na trajetória ocupacional interfere na autonomia para organizar e gerenciar uma cooperativa nos parâmetros da autogestão? Nossa resposta provisória para tais questões era de que os cooperados com uma trajetória ocupacional carente de

experiência da cooperação própria do trabalhador coletivo não tinham capacidade de trabalho para, sozinhas, organizarem e manterem uma cooperativa de produção. E, aqueles cooperados com uma trajetória marcada pela presença do trabalhador coletivo, tinham maior possibilidade de autonomia para organizar e gerenciar uma cooperativa de produção, porém com forte tendência de reprodução da rígida divisão hierárquica do trabalho, apesar da predisposição para o aprofundamento da participação na gestão das cooperativas.

E, assim, buscou-se o significado das mudanças, contextualizando os eventos que interferiram, condicionaram e influenciaram as mudanças ocorridas, ou seja, quais são as mudanças aprofundadas ou emergentes com o tempo, e que mudanças foram decorrentes do próprio tempo e *como e porque* algo aconteceu e suas influências no modo de organizar o trabalho cooperado e autogestor.

Considerando o prazo para elaboração da tese, o objeto de estudo, as perguntas orientadoras da análise e o objetivo de nosso estudo, optamos por um estudo de caso comparativo, tido como referência no método de pesquisa longitudinal retrospectiva² qualitativa e quantitativa.

Os instrumentos utilizados na coleta de dados foram:

1. Entrevista semi-estruturada, com uso de gravador, buscando reconstruir a trajetória de constituição, organização, desenvolvimento e manutenção da cooperativa, aplicada a associados que estão ou estiveram presentes na composição dos conselhos de gestão existentes nas cooperativas. Nesta entrevista semi-estruturada, aplicada de uma única vez, buscamos identificar o processo de constituição e organização da cooperativa de produção;
2. Questionário longitudinal retrospectivo, com o objetivo de identificar as características da trajetória ocupacional dos cooperados e ex-cooperados no percurso anterior à constituição da cooperativa. No estudo longitudinal, a questão do tempo é presente; então, no questionário, perguntamos sobre como foi acumulado o saber possibilitador de desenvolvimento da atividade ocupacional, os vínculos de emprego (onde, o tipo - se formal ou informal -, tempo de permanência nele e os motivos do desligamento) e quanto à presença de desemprego ao longo do tempo;

² Entre os tipos existentes, destacamos a pesquisa longitudinal retrospectiva a qual é representada por retas de duração de eventos e os sujeitos da pesquisa são incitados a rememorar processos passados de uma única vez. Nos levantamentos longitudinais, o componente central da informação coletada é sua variação qualitativa no tempo, buscando a compreensão dos eventos que interferiram na transição de uma condição a outra. Sendo assim, o “dado” a ser coletado, tanto qualitativo quanto quantitativo, é a dinâmica de eventos no tempo, isto é, a permanência ou alteração de uma condição a outra num determinado período. Podendo, então, ser possível a compreensão de processos importantes, tais como as maneiras como as pessoas se ajustam às mudanças que ocorrem em suas vidas, às vezes mudanças na trajetória.

3. Estudo documental. Para não dependermos exclusivamente dos eventos memorizados pelo entrevistado, também buscamos coletar dados junto a documentos da cooperativa: estatutos, atas de reuniões de conselhos e assembléias gerais.

O estudo aqui apresentado justifica-se pelo fato de contribuir para ampliar o conhecimento sobre o tema trajetórias ocupacionais e seus reflexos na constituição e organização de um trabalho cooperativado sob três aspectos:

- a) pela realização de estudos de caso à luz do método longitudinal de cooperativas de produção, método pouco utilizado em pesquisa qualitativa das ciências sociais brasileiras;
- b) por investigar a trajetória ocupacional de trabalhadores que ocupavam posições diferenciadas no mercado de trabalho e criaram uma cooperativa de trabalho;
- c) por indagar a trajetória de constituição e organização de cooperativas de produção e incluir o debate sobre a categoria de repartições e excedente, questões estas em aberto na literatura do novo cooperativismo.

O elemento do tempo é presente em nossa análise, tanto na recuperação do percurso dos associados antes da organização da cooperativa, quanto na reconstrução da trajetória da cooperativa. Considerando o contexto dos eventos que influenciaram na organização e nas mudanças ou não-mudanças do modelo de gestão em comparação com o vivenciado pelos associados no percurso de suas trajetórias ocupacionais, nossa análise privilegiou eventos presentes na trajetória ocupacional assalariada: desemprego (superpopulação relativa), poupança e a participação na composição do trabalhador coletivo e eventos de mudança da condição de integrantes da superpopulação relativa para associados de cooperativas de produção: composição do grupo, constituição das cooperativas de produção, definição das retiradas individuais, finalidade do processo de produção e a organização do trabalho no concernente à divisão e ao controle e o tipo de gestão.

Na leitura realizada para o desenvolvimento da análise não identificamos uma teoria própria da organização de unidades de trabalho geridas pelos próprios produtores. Contudo, no modo de organizar um processo de trabalho, leva-se em consideração a finalidade do processo de produção, a organização do trabalho no concernente à divisão e ao controle, e o tipo de gestão. Estes elementos são comuns a todas as organizações produtivas onde está presente a cooperação que, segundo Marx, (2005), surge com a divisão do trabalho e, por conseguinte, a supressão do trabalhador individualizado pelo trabalhador coletivizado. Então, a produção coletiva e cooperada está longe de ser uma particularidade das cooperativas de produção ou das unidades de capital, a diferença estará na presença ou não do trabalho alienado. Deste modo, é possível a utilização das teorias de cooperação de Karl Marx para a análise da cooperação em cooperativas de produção e da autonomia de produtores associados como contraponto da alienação própria do trabalho

cooperado e assalariado. E, para melhor analisar as possíveis mudanças em relação ao modo capitalista de organizar e gerir o trabalho, caracterizamos o processo de organização de unidades de trabalho autogestor em comparação com o modo capitalista de instituir uma unidade de capital. Então, em nossa análise do processo de constituição e organização da cooperativa, divisão e gestão do trabalho nas cooperativas, utilizamo-nos dos fundamentos marxianos e na literatura do cooperativismo. Sabemos que Karl Marx não se dedicou a analisar a forma de organização em cooperativas de trabalho, mas, considerando nosso objeto e método de pesquisa, buscamos evidenciar as mudanças ocorridas do modo capitalista de gerir o trabalho para o modo de organização e gestão do trabalho por um grupo de trabalhadores associados.

1.1. Quanto aos critérios de escolha das cooperativas

Na pesquisa por nós desenvolvida, elegemos três cooperativas de produção, compostos por grupos de trabalhadores com trajetórias ocupacionais diferenciadas, bem como uma trajetória diferente no percurso de constituição do grupo de pessoas que viria a compor o quadro de associados da cooperativa. A escolha destas unidades teve como principal critério o desenvolvimento do trabalho com a participação dos cooperados na própria sede da cooperativa. Ou seja, são unidades de trabalho com a presença da cooperação próxima aos preceitos do trabalhador coletivo.

O segundo critério, a trajetória ocupacional do grupo de trabalhadores que organizaram uma cooperativa de produção e o terceiro, a inclusão, pelo mapeamento empreendimento econômico solidário (EES) realizado pela Secretaria Nacional de Economia Solidária (SENAES), que tratava de uma unidade de trabalho cooperativada e autogestora. Para esta confirmação, acessamos os dados fornecidos pela Incubadora Tecnológica de Cooperativas Populares (ITCP) da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB), a qual manteve convênio com a SENAES para realizar o levantamento no estado de Santa Catarina.

A partir destes critérios, escolhemos uma cooperativa de produção no ramo industrial, organizada por trabalhadores que assumiram uma empresa em situação de falência. De uma trajetória de trabalhadores empregados e comandados pelo patrão, sem passarem pela experiência do desligamento da condição de empregados, constituem uma cooperativa e passam a gerir o parque fabril arrendado de ex-patrões. E esta ascendência foi e continua sendo apoiada pelo sindicato da categoria, ou seja, os trabalhadores que organizaram a unidade estavam organizados na entidade de representação de sua categoria e mantiveram o vínculo orgânico.

A segunda escolhida foi uma cooperativa organizada por trabalhadores que seriam demitidos porque a empresa extinguiu um dos ramos de sua atividade. Para evitar o desemprego

eminente, os trabalhadores se uniram e compraram o maquinário do ex-patrão e organizaram uma cooperativa de produção no ramo da prestação de serviços. De uma trajetória de trabalhadores empregados, com o desligamento da condição de empregados, constituem uma Cooperativa de Retífica de motores a diesel.

Por último, identificamos uma cooperativa de produção organizada por trabalhadores com uma trajetória de exclusão da composição do trabalhador coletivo. No caso desta última, tivemos dificuldade de encontrar uma cooperativa onde todos desenvolvessem o trabalho num só local. Os programas de inclusão produtiva³ têm como objetivo possibilitar ao usuário da assistência social renda com trabalho cooperado, mas, geralmente, voltados para atividades de artesanato ou alimentícia. Quanto ao ramo da atividade, não teria sido obstáculo para nossa escolha, mas a forma de organização nos impossibilitou de incluir os cooperados como nossos possíveis sujeitos de pesquisa. O que ocorre é que a produção é feita de forma individual. Apenas a venda é coletivizada. São cooperativas de comercialização e não de produção. Mesmo com uma venda coletivizada, não poderíamos analisar a capacidade de este grupo organizar um processo de trabalho e dividir as tarefas e desenvolvê-las nos moldes da cooperação própria do trabalhador coletivo. Ou seja, para nosso estudo, era indispensável a presença do trabalhador coletivo na unidade de trabalho cooperada e autogestora e isto só é possível com o estudo de cooperativas de produção.

Se, durante a trajetória ocupacional dos três casos escolhidos, o que diferenciava o grupo dos excluídos era a não-composição do trabalhador coletivo, hoje, com a organização de uma cooperativa de produção, esta diferenciação foi superada. Contudo, são as influências dessas trajetórias que vamos analisar no processo de constituição da cooperativa e a organização e desenvolvimento do processo de trabalho cooperado e autogestor, tanto nos aspectos da divisão quanto da gestão do trabalho.

1.2. Quanto à aplicação dos instrumentos

As cooperativas por nós selecionadas para a coleta de dados empíricos são diferentes nas trajetórias e, no tamanho, quanto ao número de associados. Por isso, foi um pouco diferente o procedimento no manejo dos instrumentos.

Quanto às entrevistas: na cooperativa localizada na cidade de Blumenau, denominada Cooperativa de Retífica de Motores a Diesel – Reticooper - e com vinte e um associados, a representatividade se deu com a realização de sete entrevistas, as quais foram feitas com

³ Direcionados para usuários da assistência social que, em grande parte, são pessoas com uma trajetória ocupacional marcada pelo desemprego.

membros e ex-membros dos conselhos administrativo e fiscal e com o assessor jurídico. Pela característica do evento de constituição da cooperativa, fez-se necessária a efetivação de entrevista com o diretor da última empresa empregadora dos atuais associados e com o ex-presidente e ex-associado; na cooperativa localizada na cidade de Criciúma, denominada Cooperativa do Sul – Coopersul⁴ - e com cento e setenta e um associados, a representatividade se fez com doze entrevistas, as quais foram também perpetradas junto a membros e ex-membros dos conselhos administrativo, deliberativo e fiscal e com o assessor jurídico. Pela presença de um evento de desligamento com desdobramento de ação civil contra a cooperativa, realizamos uma entrevista com um ex-associado. Na escolha da amostra dos atuais associados, como instrumento da entrevista a ser aplicado, elegemos: o cooperado com maior número de mandatos e maior número de participações em reuniões dos conselhos; aquele com menor número de mandatos e maior número de participações em reuniões dos conselhos; e o sócio com maior número de mandatos e menor número de participações nas reuniões dos conselhos. Na cooperativa localizada em Joinville, denominada Cooperativa Amiga do Meio Ambiente – Cooperanti - e com nove associados, atingimos, pelo instrumento da entrevista, o assessor técnico e todos os cooperados.

Quanto ao instrumento do questionário, na Reticoper, ele foi aplicado a cada um dos associados, excetuando-se um associado que estava afastado por motivos de saúde e não foi localizado em sua residência. Já na Coopersul, entregamos o instrumento a cada um dos associados em assembléia ordinária. E, apesar de nossa insistência (com idas diárias ao refeitório dos cooperados) para a devolução dos mesmos, obtivemos um retorno de cinquenta e oito deles, significando uma representatividade de 33% do total dos associados. Dos questionários devolvidos, 49% eram de sócios fundadores e 51% dos admitidos entre os anos de 2003 a 2006. O evento de desligamento da condição de associado foi fortemente presente nessa cooperativa e, por isso, aplicamos o instrumento do questionário também a ex-associados. Dos fundadores desligados, localizamos vinte e um, e destes, quinze eram ex-sócios fundadores, dos quais tivemos uma representatividade próxima a 26%. Na aplicação do questionário aos ex-associados e fundadores, contamos com o auxílio do Sindicato dos Metalúrgicos que, além de localizá-los, nos possibilitou a aplicação do instrumento no atual local de trabalho. Aos ex-associados não fundadores, aplicamos o instrumento do questionário através de visitas a suas residências ou por contato telefônico, o que dificultou em muito a coleta de dados junto a essas pessoas. Na Cooperanti, pelo pequeno número de associados, os dados do questionário longitudinal

⁴ O nome desta unidade de trabalho é fictício porque há processos judiciais em andamento, os quais envolvem a cooperativa. Por este mesmo motivo, não mencionaremos o nome do Sindicato, nome da empresa em situação de

retrospectivo foram coletados com a realização das entrevistas aplicadas a todos os associados. Uma das dificuldades, por nós encontrada, nessa cooperativa, foi a inexistência de atas com registro das assembleias do grupo ou mesmo reuniões do conselho ou da diretoria.

Portanto, os dados empíricos aqui analisados foram extraídos das informações obtidas através dos instrumentos de questionário, de entrevista semi-estruturada e da análise de documentos das cooperativas escolhidas para a realização do estudo de caso comparativo das trajetórias ocupacional e de constituição e organização das cooperativas de produção das principais cidades industriais de Santa Catarina.

2. EXPOSIÇÃO DOS CAPÍTULOS

Como forma de exposição dos resultados do presente estudo, optamos pela sua organização em dois capítulos iniciais que procuram fundamentar teoricamente os termos envolvidos no nosso problema de tese; e três capítulos dedicados à exposição das trajetórias ocupacionais, e de constituição e organização e de gestão do trabalho das três cooperativas de produção escolhidas. Nas considerações finais, retomam-se os pontos principais do trabalho para reelaborar o objeto da tese e apresentar os argumentos que possam levar à compreensão da influência das trajetórias ocupacionais na organização, gestão do trabalho e participação nas três cooperativas. E em anexo, os fundamentos da pesquisa qualitativa longitudinal.

CAPÍTULO I – Valor e excedente do trabalho, repartição individual e necessidades numa perspectiva marxiana – Neste capítulo, é feita exposição da categoria de Karl Marx de valor-de-uso, buscando a relação desta categoria com a produção voltada ao atendimento de necessidade e resultante da associação de produtores livres da presença do capital representado pelo patrão. Ao mesmo tempo, reconhece-se, pela natureza híbrida das cooperativas, a presença do capital por estas estarem inseridas na divisão social capitalista, porém, em nada impedindo de vir a ser superada a divisão hierárquica do trabalho. E, assim, ser construída a possibilidade de todos satisfazerem a necessidade humana de autonomia como possibilidade de criação e decisão. Para um referencial de análise das mudanças no modo de organizar e gerir o trabalho nas cooperativas de produção, faz-se referência aos processos de transformação do dinheiro em capital analisados por Karl Marx. A seguir, temos a definição do valor do trabalho, trabalho excedente e satisfação de necessidades humanas. Levando em conta tais categorias e as considerações de Karl Marx sobre a repartição equitativa da produção, definimos o referencial de análise das diferenças nas retiradas individuais praticadas nas cooperativas de produção. Por último, apresentamos as

falência e o nome dos entrevistados. Embora eles tenham autorizado à utilização dos conteúdos das entrevistas, entendemos ser prudente a não identificação.

considerações de Karl Marx e de István Mészáros sobre os limites e possibilidades da prática cooperativada na superação do modo capitalista de produção.

CAPÍTULO II – Organização e gestão do trabalho. – Neste capítulo, fizemos discussão teórica sobre o processo de trabalho nos aspectos da organização, divisão e gestão, referenciados em Karl Marx, Harry Braverman e André Gorz. Para a análise do tipo de divisão e cooperação no trabalho estabelecida nas cooperativas em estudo, fizemos uma síntese do modelo de organização do trabalho própria das unidades de capital e, a partir dela, buscamos identificar nas cooperativas as tendências para superar e construir uma divisão cooperativada com a participação na organização e gestão do trabalho. Para isso, conceituamos as categorias de trabalhador coletivo, cooperação, controle de trabalho e participação autogestora. Na formulação do que entendemos com participação autogestora nos fundamentamos nas concepções de democracia participativa e na literatura do novo cooperativismo, porém sem nos guiarmos por algum autor em específico. Nos escritos, por nós acessados, sobre cooperativismo é comum a utilização das categorias democracia ou de democracia participativa e gestão autogestora, todavia, sem a utilização da categoria participação autogestora.

CAPÍTULO III – Trajetórias ocupacionais dos trabalhadores associados a cooperativas – Buscamos caracterizar os tipos de trajetórias pertinentes a este estudo a partir da discussão de Karl Marx sobre a superpopulação relativa, bem como apresentamos as trajetórias ocupacionais dos cooperados integrados às cooperativas tidas como casos de estudo nesta tese.

CAPÍTULO IV – A trajetória de constituição das cooperativas: Reticoooper, Coopersul e Cooperanti: como e por que aconteceu? – Neste capítulo, procuramos evidenciar os eventos presentes e emergentes no processo de constituição e aquisição dos bens necessários para colocar em movimento a produção e os critérios de definição dos valores das repartições mensais e da divisão de excedentes anuais nas cooperativas em estudo. Assim, procuramos contextualizar os eventos que interferiram, condicionaram e influenciaram nas mudanças ocorridas e quais são as mudanças aprofundadas ou emergentes com o tempo, e caracterizar as trajetórias de cada uma das cooperativas.

CAPÍTULO V – Organização e gestão do trabalho nas cooperativas de produção – Articulando os temas discutidos nos capítulos anteriores, neste capítulo, analisamos a influência das trajetórias ocupacionais na organização, divisão, tipo de participação e controle do trabalho; a construção da

autonomia e a presença do exercício coletivo do poder autônomo na gestão das cooperativas em estudo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS — Procedemos à reelaboração do objeto da tese a partir dos resultados a que chegamos no decorrer do processo de estudo.

CAPÍTULO I – VALOR E EXCEDENTE DO TRABALHO, REPARTIÇÃO INDIVIDUAL E NECESSIDADES NUMA PERSPECTIVA MARXIANA

Pode-se dizer, segundo Karl Marx, que o trabalho⁵ não funda o ser individual, mas é, sem dúvida, fundante do ser social. É o trabalho⁶ que possibilita o desenvolvimento histórico, pois, através dele, vamos produzindo os objetos de satisfação de nossas necessidades. Portanto, podemos concluir ser o *trabalho* uma necessidade, antes de tudo, social.

Como escreve Karl Marx, em *A ideologia alemã*, para viver, é necessário, antes de tudo, beber, comer, ter um teto onde se abrigar, vestir-se, etc. Mas, o primeiro *fato histórico* é a produção dos meios que permitem satisfazer as necessidades, a produção da própria vida material. Uma vez satisfeita a primeira necessidade e desenvolvido o instrumento necessário, este mesmo instrumento conduz a novas necessidades e essa produção de novas necessidades constitui o primeiro fato histórico. O terceiro aspecto que intervém diretamente no desenvolvimento histórico é o fato de os homens, em cada dia, renovarem a sua própria vida. E a produção da vida dá-se com dupla relação: por um lado, como uma relação natural e, por outro, como uma relação social - social no sentido de ação conjugada de vários indivíduos, não importa em que condições, de que maneira e com que objetivo. Daí, é possível afirmar, sustentados numa concepção marxiana, que, através do trabalho, produzimos objetos de satisfação de nossas necessidades. Contudo, esta produção se concretiza na relação com o outro, ou seja, na cooperação. Assim, manifesta-se um sistema de laços materiais entre os seres humanos condicionados pelas necessidades e pelo modo de produção.

O modo de produção também determina o tipo de relação tida com o resultado da própria produção e com a do outro. Na sociedade capitalista, a divisão social do trabalho determina a existência da contradição entre o interesse do indivíduo singular ou da família singular e o interesse coletivo de todos os indivíduos que se relacionam entre si. Desta forma, o interesse coletivo existe apenas, enquanto *interesse universal*, como dependência recíproca dos indivíduos entre os quais é partilhado o trabalho. A divisão — a social e a técnica — existente numa sociedade

⁵ Segundo escreve Sérgio Lessa (1999), diante de uma necessidade, o indivíduo projeta, em sua consciência, o resultado de cada uma das alternativas, avalia-as e escolhe aquela que julga mais conveniente para atender à necessidade. Escolhida a alternativa, o indivíduo age objetivamente, isto é, transforma a natureza e constrói algo novo. Este movimento de transformar a natureza a partir de uma prévia ideação é denominado, por Marx, trabalho.

⁶ “A *essência subjectiva* da propriedade privada, a propriedade privada enquanto atividade para si própria, como sujeito, como pessoa, é o trabalho” (MARX, 1989, p. 184).

sustentada em relações de troca aprisiona cada indivíduo numa esfera de atividade exclusiva e, dificilmente, conseguirá sair de um tipo de atividade ou profissão sem ameaçar a sua subsistência. Este trabalho, aprisionador e alienante, não pode fazer parte da condição humana, não se constituindo como necessidade humana.

Karl Marx, em seu livro *A Ideologia Alemã* (p. 14), diz que, na sociedade comunista, na qual a produção geral será auto-regulada, cada indivíduo poderá aperfeiçoar-se no campo que lhe aprouver, não tendo, por isso, uma esfera de atividade exclusiva. Esta flexibilidade da atividade social liberta nosso próprio trabalho, ou seja, o trabalho aparecerá como necessidade humana e como atividade livre. Livre para poder ser inventado, criado, reconhecendo que a pessoa não possui apenas uma habilidade, mas sim que elas são tolhidas nas relações mercadológicas.

No entanto, há de se prestar atenção em dois elementos da sua afirmação: *a sociedade que regula a produção geral*: se for a sociedade (seja através do Estado ou não) que regula a produção geral, não será o indivíduo particular que decidirá se quer produzir e o que vai produzir; então, será responsabilidade de todos a produção de bens fundamentais para a existência humana, ou seja, é a substituição da produção de riquezas por uma rica produção com controle social na produção e na distribuição. Em uma sociedade humana, sem a exploração de uma pessoa sobre a outra, será possível a produção sem a presença do *valor-de-troca*. Com isso, não se fará necessário o lucro, acúmulo de capital, mas sim uma produção efetivamente social, com distribuição social; portanto, com uma produção orientada pelo consumo (*valor-de-uso*) e não pela ganância de capital (*valor-de-troca*). Neste tipo de relação, será possível o *trabalho* como possibilidade de criação e de realização humana. Assim, ter-se-ia a liberdade como real possibilidade de satisfação de necessidades, com o fim da presença do indivíduo centrado nos seus interesses particulares.

No entanto, entendemos que a libertação da divisão do trabalho escravizante será possível também com o fim da separação entre os que pensam, criam e possuem acesso a conhecimento possibilitador de autonomia daqueles que apenas executam decisões tomadas por esta cúpula pensante. Assim, ter-se-ia a possibilidade de todos satisfazerem outra necessidade humana básica⁷: a da autonomia como possibilidade de criação e decisão.

⁷ Segundo, Pereira (2002, p. 60) contemporaneamente é ausente a definição do que sejam necessidades humanas básicas. E na tentativa de obter um conceito de necessidades humanas básicas, Pereira (2002), em livro denominado “Necessidade Humanas”, se utiliza das postulações dos autores de Doyal e Gough, os quais apresentam a autonomia como uma necessidade humana básica. E, a justificativa da autonomia como uma necessidade humana básica é por eles considerarem o ser humano muito além de seus gens biológicos. “Isso põe em relevo o imperativo de se considerar a intencionalidade da ação humana como parte integral e intrínseca da sua essência e, por conseguinte, como parte constitutiva do básico necessário à sua existência” (PEREIRA, 2002, p. 70). Neste sentido, Pereira (2002) conceitua autonomia básica como “[...] a capacidade do indivíduo de eleger objetivos e crenças, de valorá-los com discernimento e de pô-los em prática sem opressões”. Para o exercício desta autonomia está suposta “[...] à noção de auto-suficiência do indivíduo perante as instituições coletivas [...]” Inspirada em Doyal e Gough, Pereira (2002), fala de uma autonomia que se apóie em precondições sociais que deverão estar presentes em todas as culturas, portanto, sem a presença do

O trabalho realizado na sociedade capitalista, apesar de se constituir como o único laço dos indivíduos às forças produtivas e à sua própria existência, não mais aparece, para os indivíduos, como manifestação de si e só lhes conserva a vida definindo-a pela impossibilidade de auto-realização, por todo seu conteúdo alienante. Nas próprias palavras de Karl Marx:

[...] hoje, manifestação de si e produção da vida material estão de tal modo separadas que a vida material é considerada como fim, e a produção da vida material, quer dizer, o trabalho, como meio (agora, a única forma possível, embora negativa, da manifestação de si). Chegamos, pois, a ponto de os indivíduos se verem obrigados a apropriarem-se da totalidade das forças produtivas existentes, não apenas para conseguirem manifestar o seu eu, mas, sobretudo, para assegurarem a sua existência. [...]. Só os proletários da época atual, totalmente excluídos de qualquer manifestação de si, se encontram em condições de poderem alcançar uma manifestação total de si, não limitada, que consiste na apropriação de uma totalidade de forças produtivas e no desenvolvimento de uma totalidade de faculdades que isso implica. [...]. É apenas nesta fase que a manifestação de si coincide com a vida material; essa fase corresponde à transformação dos indivíduos em indivíduos completos e à superação de tudo o que lhes foi, originariamente, imposto pela natureza; corresponde-lhe a transformação do trabalho em manifestação de si e a metamorfose das relações até então condicionadas em relações dos indivíduos enquanto indivíduos (p. 42-43).

Sem o trabalho, é inviável qualquer produção de bens e, através dele, conquistar-se a autonomia com a produção dos instrumentos necessários à transformação da natureza. Para Marx, o trabalho é a essência humana; no entanto, aquele possibilitador de criação e, conseqüentemente, possibilitador de objetivação, pois, através de sua criação, a pessoa o verá como fonte de realização humana. O trabalho livre é possível com a livre associação de produtores, com a presença da cooperação voluntária e da autonomia na organização e gestão do trabalho.

Na sociedade capitalista, temos a produção de mercadorias⁸. Ela é um objeto útil, produzida pelo trabalho humano, mas não destinada ao consumo do produtor e nem destinada à

individualismo e do subjetivismo e, obviamente, com a presença da democracia com espaço para participação crítica. “Ser autônomo nesse sentido consiste em possuir capacidade de eleger opções informadas sobre o que se tem que fazer e de como levá-lo a cabo” (apud PEREIRA, 2002, p. 70). Segue Pereira (2002) esclarecendo que “[...] ter autonomia não é só *ser livre para agir* como bem se entender, mas, acima de tudo, é *ser capaz de eleger objetivos e crenças, valorá-los e sentir-se responsável* por suas decisões e por seus atos”. Todavia, “[...] requer formas de participação social da qual depende o desenvolvimento da capacidade cognitiva, ativa e emocional do ser humano (PEREIRA, 2002, p. 74). A autora também faz a distinção entre a autonomia individual básica da autonomia crítica e esta última avança em relação a autonomia básica, quando a pessoa não só elege objetivos e crenças, mas faz a crítica e, se necessário, muda as regras e altera as práticas da cultura a que pertencem. Entretanto, o alcance da autonomia crítica requer habilidades cognitivas e oportunidades sociais (PEREIRA, 2002, p. 74) e satisfação de outras necessidades consideradas intermediárias. Dentre as consideradas intermediárias e apresentadas por Pereira (2002), destacamos as que consideramos passíveis de realização nas cooperativas de produção. São elas: o ambiente de trabalho seguro isento de jornada prolongada; organização e gestão do trabalho com ampliada autonomia do trabalhador; a educação; a segurança econômica garantidora da manutenção e do desenvolvimento da autonomia individual, tendo como pressuposto as possibilidades do indivíduo poder planejar e ver realizado um futuro concreto, ou seja, segurança econômica.

⁸ Segundo Marx (2005, p.109a), “[...]As mercadorias são coisas; portanto; inertes diante do homem [...]”. Mas, a mercadoria é uma coisa capaz de satisfazer necessidades humanas, independentes da classe a que pertençam. A satisfação da necessidade constitui a condição *sine qua non* para qualquer mercadoria. Qualquer valor só existe pela a utilidade do objeto (que satisfaz necessidades). Por outro, o valor-de-troca só se materializa por meio de uma realção entre pessoas por meio de um processo social. Resumidamente: um objeto só se torna mercadoria quando nele está contido o valor-de-troca. E, conforme destaque de Mészáros, (2002, p. 606), o traço marcante do sistema capitalista

troca de excedentes entre produtores; é colocada à venda no mercado e seu valor é determinado pelo tempo de trabalho despendido na sua produção, mediado pelo tempo de capacitação da força de trabalho, dos bens necessários a reprodução da capacidade de trabalho⁹ e organização política dos trabalhadores ou de dada categoria de trabalhadores.

A mercadoria é valor-de-uso ou objeto útil e ‘valor’. Ela revela seu duplo caráter, o que ela é realmente, quando, como valor, dispõe de uma forma de manifestação própria, diferente da forma natural dela, a forma de valor-de-troca; e ela nunca possui essa forma, isoladamente considerada, mas apenas na relação de valor ou de troca com uma segunda mercadoria diferente (MARX, 2005, p. 82a).

Então, nas palavras de Marx (2005, p. 83a), “[...] o trabalho despendido na produção de uma coisa útil é propriedade ‘objetiva’, inerente a essa coisa, isto é, com o seu valor, é que transforma o produto do trabalho em mercadoria”. Portanto, “[...] não é a troca que regula a magnitude do valor da mercadoria, mas, ao contrário, é a magnitude do valor da mercadoria que regula as relações de troca” (2005, p. 85a).

Já na época de Marx, certos escritores especializados pretendiam provar a eterna necessidade natural do capital. No debate com tais autores, ele dizia que, se o capital fosse representado na forma de materiais e dos meios de trabalho, ou os elementos objetivos do processo de trabalho, por certo, ele seria necessário em qualquer tipo societário, mas nunca o capitalista. Todavia, se assim fosse, *capital* seria apenas um nome dado a tudo o que é necessário para colocar em movimento um processo de trabalho. Mas, Marx prossegue na sua análise crítica dizendo que capital não é um nome para identificar os elementos de um processo de produção. É capital porque a produção capitalista separou o produtor do resultado de seu próprio trabalho, é uma relação social baseada no valor-de-troca. E o objetivo do capitalista não é a produção em si, o que lhes importa é o *quantum* de trabalho não pago que podem acumular, ou seja, a quantidade de mais-valor da quantia paga ao trabalhador pelo seu trabalho no processo de transformação de uma matéria-prima em um objeto utilizável.

Quando considera o processo de produção capitalista apenas do ponto de vista do *processo de trabalho*, o economista declara que o capital é uma mera *coisa* — matéria-prima, instrumento, etc. —, mas vem-lhe à mente, depois, que o processo de produção é também processo de valorização e que, com respeito a este último processo, aquelas coisas só entram em linha de conta como *valor*. ‘O mesmo capital existe ora sob a forma de uma soma de dinheiro, ora sob a de uma matéria-prima, de um instrumento, de uma mercadoria terminada. Essas *coisas*, falando com propriedade, não são o *capital*; este se alberga no *valor* que elas têm’. Na medida em que este valor ‘se conserva, já não desaparece, se reproduz, se liberta da mercadoria que o criou e, como uma qualidade metafísica e não substancial, permanece sempre em posse do mesmo produtor (quer

desde seu início; é a completa subordinação das necessidades humanas à reprodução de valor-de-troca no interesse da auto-realização ampliada do capital.

⁹ Karl Marx utiliza as categorias capacidade de trabalho e força de trabalho como sinônimos: “Por força de trabalho ou capacidade de trabalho, compreendemos o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie” (MARX, 2005, p. 197a).

dizer, capitalista)'; o que acaba por ser denominado coisa é agora proclamado como uma "idéia comercial". [...] O produto do processo de produção capitalista não é nem mero *produto* (valor-de-uso), nem uma mera *mercadoria*, quer dizer, um produto que tem valor-de-troca; o seu *produto específico* é a *mais-valia*. O seu produto são *mercadorias* que possuem mais valor-de-troca, quer dizer, que representam mais trabalho do que o que foi adiantado para a sua produção sob a forma de dinheiro, mercadorias. No processo capitalista de produção, o *processo de trabalho* só se apresenta como *meio*; o *processo de valorização* ou a *produção de mais-valia*, como *fim*. Quando o economista se lembra disto, declara que o capital é uma riqueza utilizada para obter "lucro" (MARX, 2004, p. 67-68c).

Entre os autores criticados por suas concepções, ele dá destaque para Proudhon e F. Wayland. Conforme os escritos de Marx (p. 2005c), Wayland e Proudhon¹⁰ distinguem capital e produto dentro do processo de produção e da circulação capitalista. O primeiro, o capital, seria a matéria-prima que, uma vez transformada, terá a forma de produto. Já Proudhon diz que o que transforma um produto em capital é a idéia de valor. Veementemente, Marx diz que, na produção capitalista, não há um produto¹¹, há uma mercadoria, embora nela esteja contido um valor-de-uso no processo final da produção, e o valor atribuído a ela é a quantidade de mais-valia extraída do trabalho; portanto, valor não é uma idéia, ele é objetivamente atribuído pelo trabalho. Este mais-valor sobre o trabalho é capital. Então, o capital materializa-se sob diferentes formas: dinheiro, matéria-prima elaborada e em coisas necessárias para a reprodução da vida e para outros processos de produção, os quais se apresentam como mercadorias. Assim, o capital está presente nas mais diferentes esferas de nossas vidas. Mas, só há uma forma de o capital se objetivar: na relação de exploração do trabalhador. Assim, o produto do capitalista é a mais-valia possível pela apropriação do trabalho de outrem em diferentes espaços da sociedade capitalista e presente nas unidades de produção de mercadorias.

1. ORGANIZAÇÃO DE UNIDADES DE PRODUÇÃO

Considerando os princípios¹² do cooperativismo autogestor e solidário, podemos afirmar que há clara distinção em relação a uma unidade de produção classicamente capitalista, pelo simples fato de nela configurar o trabalho como produtor de capital, ou seja, com a presença do

¹⁰ Sobre a crítica a estes autores, ver: MARX, Karl. *Capital VI – inédito de O Capital*. Tradução Klaus Von Puchen. 2ª ed. Editora: Centauro. São Paulo, 2004, p. 66-67.

¹¹ Na concepção de produto de Karl Marx, perpassa a idéia do produto como valor-de-uso e, portanto, elaborado sem a presença do trabalho como mercadoria. Então, os produtos são resultantes de relações livres da exploração do trabalho como fonte de acumulação de riqueza privada.

¹² Enquanto prática econômica, o cooperativismo orienta-se nos valores de democracia, autonomia, equidade, igualdade e solidariedade. Os princípios do cooperativismo foram reafirmados e reescritos no Congresso da ACI – Aliança cooperativa Internacional –, realizado em 1995 (em comemoração do seu centenário): associação voluntária e aberta; controle democrático pelos sócios; participação econômica dos sócios; autonomia e independência; educação, formação e informação; colaboração entre as cooperativas; e preocupação com a comunidade (SANTOS, 2002, p. 34).

excedente por decorrência da extração da mais-valia e o trabalho subordinado ao capital e na unidade de trabalho cooperativado não há a subsunção¹³ real ao capital e nem um excedente acumulado com extração de mais-valia e caso ocorra o excedente pela exploração do trabalho alheio se configurará de unidade de capital.

Para início de qualquer unidade de produção, são necessários os meios de produção (prédio onde será instalado o maquinário e matéria-prima) e força de trabalho. Numa produção capitalista, tais condições de produção são denominadas de capital constante e capital variável. Quando o organizador, ou organizadores, de tal unidade de produção for produzir com a presença do trabalho assalariado, terá que ter disponível uma soma de dinheiro ou de valor adiantado para a contratação de trabalhadores. Nesse caso, tal unidade não é de trabalho, e sim de produção de capital. Na unidade de trabalho gerida pelo conjunto dos trabalhadores, o grupo de pessoas que colocam em movimento o processo de produção são produtores livres da apropriação do excedente de trabalho por um proprietário dos meios de produção, pois os meios de produção pertencem ao conjunto dos próprios trabalhadores, portanto, sem a presença do excedente caracterizado como mais-valia, ou seja, parte do trabalho não pago. Porém, quando um conjunto de pessoas decide investir dinheiro para montar uma unidade de produção e, com ela, através do trabalho de todo o conjunto das pessoas, obter renda para manter a subsistência de todos, também

¹³ Karl Marx (2004, p. 87c) denomina subsunção do trabalho no capital a conversão do processo de trabalho em instrumento do processo de valorização ou do processo da autovalorização do capital: da criação de mais-valia, e o capitalista é dirigente deste processo, guiando o processo de exploração do trabalho alheio. Portanto, “o que, desde o início, distingue o processo de trabalho subsumido, [...] é a *escala* em que se efetua; o mesmo é dizer, por um lado, a vastidão dos meios de produção adiantados e, por outro, a quantidade de operários dirigidos pelo mesmo patrão” (MARX, 2004, p. 90c). Todavia, Karl Marx distingue dois tipos de subsunção do trabalho no capital: a formal e a real. A formal, por se submeter a um processo de trabalho pré-existente “[...] ou seja, num desenvolvimento *dado* da força produtiva do trabalho e do modo de trabalho correspondente ao desenvolvimento dessa força produtiva” (MARX, 2004, p. 90c). Mas, são estas condições pré-existentes que possibilitam maior ou menor extração de mais-valia absoluta. Deste modo, “o processo de trabalho converte-se no instrumento do processo de valorização, do processo da autovalorização do capital: da criação de mais-valia. O processo de trabalho subsume-se no capital (é o processo do *próprio* capital), e o capitalista entra nele como dirigente, guia; para este é, ao mesmo tempo, de maneira direta, um processo de exploração do trabalho alheio. É isto o que denomino *subsunção formal do trabalho no capital*. E a forma *geral* de qualquer processo capitalista de produção é, porém, simultaneamente, uma forma *particular* em relação ao modo desenvolvido de produção especificamente capitalista já que o último inclui a primeira; porém, a primeira não inclui necessariamente o segundo” (MARX, 2004, p. 88c). Então, a subsunção formal existe quando “[...] só se pode produzir mais-valia recorrendo ao *prolongamento do tempo de trabalho*, quer dizer, sob a forma da *mais-valia absoluta*. A esta modalidade, como forma única de produzir mais-valia, corresponde, pois, a *subsunção formal do trabalho no capital* (MARX, 2004, p. 88-89)”. Já a subsunção real do trabalho no capital decorre das condições desenvolvidas na sociedade capitalista para extração da mais-valia relativa, donde há diminuição do tempo de trabalho necessário para a produção de uma coisa e para reduzir o valor da força de trabalho e, para tanto, “[...] tem o aumento da produtividade de atingir ramos industriais cujos produtos determinam o valor da força de trabalho, pertencendo ao conjunto dos meios de subsistência costumeiros ou podendo substituir esses meios (MARX (A), 2005, p.366). Neste sentido, as duas formas da mais-valia, a absoluta e a relativa, correspondem a duas formas da subsunção do trabalho no capital, ou duas formas da produção capitalista, das quais a primeira precede sempre a segunda, Porém, a subsunção real do trabalho no capital só veio a existir no modo de produção propriamente capitalista, onde os produtores perdem a *autonomia* no processo de produção e passam, na condição de assalariados, a uma a relação de *hegemonia e subordinação* ao capital.

é necessário dinheiro para manter a unidade de trabalho em condições de pleno funcionamento, contudo este dinheiro adiantado não se transformará em capital, conforme ocorre numa unidade de capital.

1.1. Unidade de capital

Nas palavras de Marx (2005, p. 657), “a conversão de uma soma de dinheiro em meios de produção e força de trabalho é o primeiro passo dado por uma quantidade de valor que vai exercer a função de capital”. Karl Marx continua dizendo que o capitalista aplica determinada quantia de dinheiro na compra de meios de produção e na contratação de trabalhadores e quer recuperar a soma de dinheiro adiantada para pôr em ação um trabalho e ainda obter lucro (p. 657b). Segundo o mesmo autor, são encontradas quatro maneiras possíveis de se obter lucro: a racionalização nos custos; vender um produto com valor monetário maior do que o aplicado na sua compra, gerando um valor excedente (mais-valia) - é o chamado capital mercantil; a cobrança de juros de dinheiro emprestado¹⁴ e, por último, o emprego do trabalho produtivo¹⁵, de que é possível a obtenção do lucro com o trabalho excedente, ou seja, com o uso da força de trabalho além do necessário para a obtenção dos valores do salário pago ao trabalhador. Então, todo o excedente possibilita uma mais-valia, um valor a mais do que o adiantado como dinheiro inicial.

[...] Se o capital inicial era uma soma de valores = x, este x terá que transformar-se, e transformar-se-á, em capital, em $x + \Delta x$, quer dizer, numa soma de dinheiro ou soma de valor = à soma de valor original + um excedente para além desta soma de valor inicial; na grandeza monetária dada = dinheiro adicional; no valor dado + mais-valia. A produção de mais-valia – que inclui a conservação do valor inicialmente adiantado – apresenta-se assim como o fim determinante, o interesse propulsor e o resultado final do

¹⁴ “[...] os juros que - seja qual for o seu montante - se extorque ao produtor imediato não são mais do que outro nome da mais-valia. De fato, (*o capital usurário*) transforma o seu dinheiro em capital, arrancando ao produtor direto trabalho não pago, sobretrabalho” (MARX, 2004, p. 91c).

¹⁵ Karl Marx faz distinções entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo. A diferenciação entre um e outro está sustentada na existência ou não de extração de mais valia. É produtivo aquele trabalhador que é instrumento de acúmulo de capital. Entre os exemplos citados por Karl Marx (2004, 116c), fica claro que produtivo é o trabalhador que sofre a exploração de mais-valia (excedente de trabalho não pago). “[...] Uma cantora que canta como um pássaro é uma trabalhadora improdutiva. Na medida em que vende o seu canto é uma assalariada ou uma comerciante. Porém, a mesma cantora contratada por um empresário [...] que a põe a cantar para ganhar dinheiro, é uma trabalhadora produtiva, pois produz diretamente capital. Um mestre-escola que ensina outras pessoas não é um trabalhador produtivo. Porém, um mestre-escola que é contratado com outros para valorizar, mediante o seu trabalho, o dinheiro do empresário da instituição que trafica com o conhecimento [...] é um trabalhador produtivo”. Mesmo um professor pode ser considerado produtivo se a escola em que trabalha é propriedade de um capitalista, neste a educação se transforme em mercadoria. Trabalhador é produtivo ou improdutivo na relação com o capital, só é produtivo se diretamente contribuir com o aumento do capital. E, também, não é a condição de assalariado que determina a produtividade e nem o valor-de-uso de um dado trabalho ou serviço que determinará a produtividade do trabalhador, e sim a contribuição no acúmulo de capital através da extração de mais valia, ou seja, da parte de seu trabalho excedente não pago pelo capitalista que comprou sua força de trabalho. Então, produtivo não é todo trabalho que tem um resultado qualquer, há um único resultado produtivo: aquele que aumenta o capital *do capitalista que o contratou*. Só é produtivo o trabalho consumido com vistas à valorização do capital, aquele que aumenta a *riqueza do capitalista*.

processo de produção capitalista, isto é, como aquilo em virtude do que o valor original se transforma em capital (MARX, 2004, p. 40-41c).

Na produção industrial, pode haver excedente sem o uso da mais-valia? Sim. Todo excedente é uma sobra da diferença do dinheiro aplicado e resultado obtido no final do processo, ou seja, um lucro. O lucro não decorrente da mais-valia, segundo Karl Marx, pode aumentar com a racionalização nos custos, com as condições coletivas de trabalho e evitando-se desperdícios dos custos de administração, ainda mais possível com a cooperação voluntária.

O lucro, ao contrário da mais-valia, pode aumentar graças ao emprego econômico das condições de trabalho coletivas, quer, por exemplo, porque se poupa nos edifícios, no aquecimento, na iluminação etc., quer porque o valor da força motriz (*prime motor Ing.*) não cresce na mesma medida que a sua potência, quer por economias no preço da matéria-prima, por reciclagem dos desperdícios, (racionalização) dos custos de administração, grandes depósitos da produção em massa etc.; todos estes barateamentos relativos do capital constante, juntos ao aumento absoluto do seu valor, baseiam-se em que estes meios de produção - meios e materiais de trabalho - se empregam coletivamente e esta utilização coletiva tem como premissa absoluta a cooperação de operários associados e, portanto, não é ela própria mais do que a expressão objetiva do caráter social do trabalho e da força produtiva social que daí resulta [...] (MARX, 2004, p. 125-126c).

De outro lado, o possuidor de uma dada mercadoria pode, com seu trabalho, aumentar o valor da mercadoria, acrescentando, com novo trabalho, novo valor ao valor já existente, por conter maior quantidade de trabalho. Com uma mercadoria que se transforma em matéria-prima de outra, estará agregando valor com mais trabalho, o valor da mercadoria matéria-prima permanece o mesmo, não aumenta, não adquire valor excedente (mais-valia) no período de fabricação de nova mercadoria. Mas, a agregação de valor com mais trabalho é possível porque há um processo de trabalho iniciado pelo que foi resultado de outro processo de trabalho e, portanto, adquirida no mercado onde acontecem as relações de troca com valor-de-troca¹⁶ capitalista. Assim, foi possível a agregação de novo valor pelo contato de um produtor com outros produtores. Nada obstante, somente pelo trabalho é possível a atribuição de valor, pois é ele que transforma *uma coisa* sem valor-de-uso em produtos válidos para o atendimento de necessidades da pessoa, do trabalho ou da produção.

O trabalho assalariado é, pois, para a produção capitalista, uma forma socialmente necessária do trabalho, assim como o capital, valor elevado a uma potência, é uma forma necessária que devem adotar as condições objetivas do trabalho para que este

¹⁶ “[...] Não se pode explicá-la pelo desvio dos preços em relação aos valores. Se os preços se desviarem realmente dos valores, devemos reduzir aqueles a estes, pôr de lado essa circunstância, por ser eventual, para termos, em sua pureza, o fenômeno da formação do capital na base da troca de mercadorias, e para não nos deixar confundir, nas observações, por circunstâncias perturbadoras que nada têm a ver com o processo propriamente dito. Sabemos, de resto, que essa redução não é um método apenas científico. As contínuas oscilações dos preços de mercado, subidas e quedas, compensam-se, anulam-se reciprocamente e reduzem-se ao preço médio, a sua lei interna. O preço médio constitui a estrela guia do comerciante ou do industrial em todo empreendimento que requer tempo. Ele sabe que, observando um período longo em seu conjunto, as mercadorias se vendem realmente de acordo com um preço médio, nem abaixo, nem acima dele. [...] Os preços médios não coincidem diretamente com as magnitudes do valor das mercadorias, conforme pensam A. Smith, Ricardo e outros” (MARX, 2005, p. 196a).

último seja trabalho assalariado. De modo que o trabalho assalariado constitui uma condição necessária para a formação de capital e se mantém como premissa necessária e permanente da produção capitalista. Por conseqüência, embora o primeiro processo - a troca de dinheiro por capacidade de trabalho, ou a venda de capacidade de trabalho - não entre como tal no processo imediato da produção, participa, pelo contrário, na produção da relação no seu conjunto (MARX, 2004, p. 73c).

As *coisas* possuem um valor pela sua utilidade e o valor-de-troca é definido pelo tempo de trabalho socialmente necessário para a sua produção, ou seja, a base de cálculo é a média social da quantidade de trabalho para a produção de dada coisa. Karl Marx, quando fala do tempo, lembra que um trabalhador não poderá elevar o valor do seu trabalho simplesmente por ser moroso no desenvolvimento de suas tarefas, a definição do tempo e, conseqüentemente, do valor, não é pelo trabalho de um só indivíduo e sim pelo tempo socialmente definido, tanto pelo desenvolvimento de tecnologias quanto pela destreza média dos trabalhadores em geral.

Um valor-de-uso ou um bem só possui, portanto, valor, porque nele está corporificado, materializado, trabalho humano abstrato. Como medir a grandeza do seu valor? Por meio da quantidade da “substância criadora de valor” nele contida, o trabalho. A quantidade de trabalho, por sua vez, mede-se pelo tempo de sua duração, e o tempo de trabalho, por frações do tempo, como hora, dia etc. Se o valor de uma mercadoria é determinado pela quantidade de trabalho gasta durante sua produção, poderia parecer que, quanto mais preguiçoso ou inábil um ser humano, tanto maior o valor de sua mercadoria, pois ele precisa de mais tempo para acabá-la. Todavia, o trabalho que constitui a substância dos valores é o trabalho humano homogêneo [...] (MARX (A), 2005, p. 60).

Embora as *coisas* tenham um valor determinado pelo tempo de trabalho empregado, e, portanto, só é possível acúmulo de capital com o trabalho, quanto menos se pagar pelo trabalho mais se acumula em capital, levando ao uso cada vez mais acentuado de tecnologias que dispensam no máximo possível o trabalho vivo.

Se, por um lado, é o trabalho o responsável pela transformação de *coisas* inúteis em *coisas* úteis, portanto, atribuindo-lhes valor, não é o trabalho o responsável pela transformação do dinheiro, proveniente da venda das *coisas*, em capital. O dinheiro adiantado pelo capitalista na compra dos meios de produção, instrumentos de trabalho, possibilita que o trabalho entre em ação, mas não é por estes materiais que o proprietário reembolsará tal valor e ainda um valor excedente. É, sim, excluindo o produtor, no caso trabalhador assalariado, do usufruto do resultado de seu próprio trabalho.

[...] Esta força que conserva o valor e cria o novo valor é, por conseguinte, a própria força do capital e este processo apresenta-se como processo de autovalorização do capital, melhor dizendo, de empobrecimento do operário que, ao criar o valor que produz, o produz ao mesmo tempo como um valor que lhe é alheio (MARX, 2004, p. 54c).

Então, o que caracteriza a produção capitalista é a aquisição da força de trabalho como mercadoria e, pagando por ela um valor denominado de salário, torna o produtor um trabalhador

assalariado. Nas palavras de Marx: “O que caracteriza a época capitalista é a aquisição da força de trabalho, para o trabalhador, a forma de mercadoria que lhe pertence - seu trabalho - toma a forma de trabalho assalariado [...]” (MARX, 2005, p. 200a). Com a compra da capacidade de trabalho ou força de trabalho, o dinheiro utilizado na aquisição de meios de produção poderá vir a se transformar em capital. E o trabalho torna-se assalariado porque as condições objetivas de produção aparecem como propriedade alheia.

Assim, quem efetivamente produz, através do trabalho, terá acesso ao necessário para a manutenção, reprodução de sua própria força de trabalho, enquanto o capitalista acumula riqueza muito além do necessário para a manutenção de sua própria vida. O excedente, o valor monetário decorrente do efetivamente produzido menos o valor pago pelo trabalho desenvolvido, é, na relação capitalista de trabalho apropriado pelo capitalista, a mais-valia. É a extração de mais-valia que possibilita ao proprietário dos meios de produção o acúmulo de capital.

No interior do processo imediato de produção já não existe o capital variável nem na forma monetária nem na de mercadoria; existe sob a forma do trabalho vivo de que aquele se apropriou mercê da compra da capacidade de trabalho. E é apenas devido a esta transformação do capital variável em trabalho que a soma de valores adiantada sob a forma de dinheiro ou mercadorias se converte, no fim de contas, em capital. [...] A riqueza objetiva transforma-se em capital só porque o operário, para subsistir, vende a sua capacidade de trabalho. As coisas que são condições objetivas do trabalho, ou seja, os meios de produção, e as coisas que são condições objetivas para a conservação do próprio operário, isto é, os meios de subsistência, só se convertem em capital ao confrontarem-se com o trabalho assalariado. [...] Sem produção de mais-valia, não há nenhuma produção capitalista e, portanto nenhum capital, nem nenhum capitalista! (MARX, 2004, p. 72c).

Mas, apesar de a produção de mercadorias com a presença de mais-valia ser o fundamento do capital, ele só vai se efetivar, retornando para o capitalista o dinheiro adiantado e mais o excedente, com a venda da produção lançada na esfera da circulação de mercadorias. Ao capitalista “[...] importa vendê-la, realizar seu valor em dinheiro, e converter de novo esse dinheiro em capital, repetindo continuamente as mesmas operações. Esse movimento circular que se realiza sempre através das mesmas fases sucessivas constitui a circulação do capital” (MARX, 2005, p. 657b). O capitalista que produz a mais-valia é quem primeiro se apropria dela, mas não é ele o último proprietário. O capitalista irá dividir com outros capitalistas distribuídos na divisão social do trabalho. Assim, “[...] mais-valia se fragmenta em diversas partes. Suas frações cabem a diferentes categorias de pessoas e recebem, por isso, formas diversas, independentes entre si, tais como lucro, juros, ganho comercial, renda da terra etc. (MARX, 2005, p. 657b)”. Ainda assim, o capitalista produtor continua sendo o responsável por toda a mais-valia extraída ou o representante de todos os que participam com ele do despojo do trabalhador, do proveito e do

lucro, apesar de a acumulação do capital ocorrer quando o capitalista consegue vender a mercadoria produzida, assim fracionando a mais-valia em diversas partes¹⁷.

Portanto, a afirmação da existência ou não existência há que ser analisada não só a presença de mais-valia sob quem nela trabalha, como também outras mediações que circundam a mais-valia, conseqüentemente de capital, entre elas a mais-valia incorporada nas mercadorias consumidas pela unidade produtiva, para viabilizar a produção; além da presença do trabalho morto, saturado de mais-valia, no interior das unidades como: maquinário, instrumentos de trabalho e outros, há também a esfera da circulação de mercadorias.

1.2. O VALOR DA FORÇA DE TRABALHO, NECESSIDADES E TRABALHO EXCEDENTE

O valor da força de trabalho está relacionado com o que ela é capaz de produzir e também pelo valor das coisas necessárias para que possa continuar em condições de produção, estar viva e em condições objetivas que lhe permitam o dispêndio de sua capacidade. Então, qualquer valor monetário repassado ao trabalhador deve ser suficiente para o atendimento de necessidades, no mínimo, de reprodução da sua própria capacidade¹⁸. “[...] Conseqüentemente, os salários têm exatamente o mesmo significado da *manutenção* de qualquer outro instrumento de produção e do *consumo de capital* em geral, de modo que este possa reproduzir-se a si mesmo com juros” (MARX, 1989, p. 174).

De outro, as necessidades humanas vão além daquelas ditas essências à manutenção da vida e da capacidade de trabalho e, na sociedade capitalista, não há garantia de satisfação para todas as pessoas, donde a renda necessária à manutenção, no mínimo, da vida só é permitida, de acordo com a concepção liberal, através do trabalho e, ao mesmo tempo, ele não é garantido a todas as pessoas. Independentemente da garantia de trabalho e renda a todas as pessoas, a sobrevivência ou manutenção da vida continua a depender da satisfação de necessidades existenciais¹⁹. Estas, de primeira categoria, são as necessidades que, no entender de Marx, devem

¹⁷ A fragmentação da mais-valia ocorre no espaço de circulação das mercadorias; assim, as cooperativas também entram nesse fracionamento da mais-valia. O comércio justo renegaria o consumo de qualquer *coisa* produzida com a presença de mais-valia.

¹⁸ “É inegável que a massa do trabalho terá que ser composta mais ou menos por *trabalho não-qualificado* e que, portanto, a massa de salário há de ser determinada pelo *valor da capacidade de trabalho simples*, mas, não obstante, é sempre fácil a este e àquele indivíduo, subir — graças à sua particular energia, talento etc. — a esferas de trabalho mais elevadas [...]” (MARX, 2004, p. 102).

¹⁹ “Marx foi um dos que, antes de falar de necessidades humanas, introduziu o conceito de *necessidades existenciais* como sinônimo de necessidades primárias relacionadas ao instinto de autoconservação. [...] Todavia, em que pesem essas considerações originais e o fato de o conceito de necessidade assumir papel preponderante na economia política marxiana, especialmente no que tange às teorias do valor-de-uso (bens para a satisfação de necessidades), da mais-valia (valorização do capital sobre o valor-de-uso) e da força de trabalho como mercadoria

ser obrigatoriamente satisfeitas para que qualquer pessoa possa continuar trabalhando a um dado nível de esforço físico. Porém, a concepção de necessidade de Marx vai bem além do que os capitalistas estão dispostos a pagar pela força de trabalho assalariada, ela está sustentada na idéia de bem-estar. Nos Manuscritos econômico e filosófico de 1844, Marx escreve que o interesse como razão da ação individual não é mais que a expressão da redução das necessidades de avidez, e para reencontrar as necessidades verdadeiramente humanas só com a superação da alienação, precisamente com o desaparecimento do interesse como motivação do agir em sociedade. Daí, finalmente, *necessidade e prazer* perderão sua falsa natureza egoísta, na qual a natureza de pura *utilidade* foi perdida. De acordo com Pereira (2002), nesta passagem, Marx deixa entender que *necessidade* é um conceito extra-econômico, no qual o bem-estar dos homens estaria acima dos interesses do capital. “Tanto é assim que concebia como uma expressão da alienação capitalista a redução do conceito de necessidades à necessidade econômica para a qual o fim da produção não é a satisfação das necessidades, mas a valorização do capital” (p. 60).

Como nos diz Potyara A. P Pereira, o *conceito* de necessidades *naturais*, vitais ou de sobrevivência, como sinônimo de necessidades básicas em nada diferiam “[...] das necessidades animais e, portanto, não exigiam para o seu atendimento nada mais do que um mínimo de satisfação, como prega a ideologia liberal” (2002, p. 58). Não obstante, devemos distinguir, seguindo as intenções de Marx, entre as denominados *necessidades existenciais* e as *necessidades propriamente humanas* (1998, p. 170). Segundo Heller, as *necessidades propriamente humanas* se distinguem pelo fato de que os desejos, nas intencionalidades dirigidas para os seus objetos, o impulso natural, não desenvolvem nenhum papel. O objeto destas necessidades que são, entre outros muitos, o descanso superior ao necessário para a reprodução da força de trabalho, uma atividade cultural, a reflexão, a amizade, o amor, a realização de si com sua objetivação, a atividade moral, etc. Além dessas, existem também as necessidades humanas alienadas, como a necessidade de dinheiro, de poder e posição social (1998, p. 172). A extensão das necessidades humanas, para além das básicas, para a manutenção da capacidade de trabalho e “[...] o modo de satisfazê-las são produtos históricos e dependem, por isso, de diversos fatores, em grande parte do grau de civilização de um país e, particularmente, das condições em que se formou a classe dos trabalhadores livres com seus hábitos e exigências peculiares” (MARX, 2005, p. 201a). Se as necessidades humanas e o modo de satisfazê-las são historicamente determinadas, o trabalho individual de cada ser humano não é suficiente para mantê-lo em plena capacidade de trabalho.

especial (valor da força de trabalho tendo como parâmetro as necessidades do trabalhador), Marx, na interpretação de Heller (1998, p. 22), nunca definiu tal conceito, e nem ao menos descreveu o que entendia por ele. E essa é uma tendência que pode ser detectada nas mais alentadas contribuições marxistas e não marxistas posteriores” (PEREIRA, 2002, p. 58-61).

Por outro lado, se “o trabalho de cada ser humano fosse apenas suficiente para produzir seus próprios alimentos, não haveria nenhuma propriedade [...]” (MARX, 2005, p. 580b). Então, dependerão do tipo de relações sociais estabelecidas para se formar o tipo de necessidades e como atendê-las. Com a propriedade coletivizada, ainda assim o trabalho individual, por questões de sociabilidade sustentada na cooperação e na solidariedade, deixará um excedente, ou seja, a cota-trabalho maior daquela necessária à própria sobrevivência.

Seguindo a reflexão de Pereira (2002, p. 59) e nas próprias palavras de Marx (1983, p. 202-203h), “[...] o homem é, no sentido mais literal, um *zôon politikhón*²⁰, não só um animal sociável, mas um animal que só em sociedade [...]” poderá produzir. Ou: “o homem cria os objetos de sua necessidade e, ao mesmo tempo, cria também os meios para satisfazê-la. Já, no caso dos animais, as suas necessidades e seus objetos de satisfação já vêm ‘dados’ pela sua constituição biológica” (Heller, 1998:44, apud PEREIRA, 2002, p. 59). Pela condição de ser enquanto político e social, o ser humano tem necessidades muito além das ditas naturais ou biológicas e, ao mesmo tempo, cria as condições de satisfazê-las.

Podemos dizer que o trabalho permite a todos os humanos o atendimento de necessidades socialmente e historicamente determinadas, dada a capacidade social de produção de riquezas. Mas, para produzir riqueza é imprescindível a obtenção das condições objetivas para o desenvolvimento do trabalho: possuir os instrumentos de trabalho, os meios de produção e a força de trabalho ou capacidade de trabalho. No caso da produção capitalista quem está desprovido da propriedade dos meios de produção poderá vir a vender a sua capacidade de trabalho e em contrapartida recebe um salário. Contudo, o proprietário dos meios de produção, o capitalista, vai exigir outra contrapartida: trabalho excedente da quantidade paga pelo capitalista. O fim do capitalista é obter lucro no resultado final do processo de produção e venda das mercadorias produzidas. Nesse caso, o trabalho excedente é denominado por Karl Marx de mais-valia.

O capitalista, finalmente, força os operários a prolongarem o mais possível a duração do processo de trabalho, para além dos limites do tempo de trabalho necessário para a reprodução do salário, já que é precisamente este excedente de trabalho que proporciona a mais-valia (MARX, 2004, p. 78c).

E a mais-valia é condição objetiva para a existência do capital. O valor a ser pago pela capacidade de trabalho contratado é definido pela soma dos produtos necessários à reprodução da força de trabalho, do próprio trabalhador e de seus dependentes, principalmente os filhos²¹ inativos. No mercado capitalista, a determinação do valor da mão-de-obra é mediatizada pela

²⁰ Animal político.

²¹ “[...] A soma dos meios de subsistência necessários à produção da força de trabalho inclui também os meios de subsistência dos substitutos dos trabalhadores, os seus filhos, de modo que se perpetue, no mercado, essa raça peculiar de possuidores de mercadorias” (MARX, 2005, p. 202-203a).

oferta e procura da mercadoria mão-de-obra, e pelo valor das mercadorias indispensáveis à satisfação de necessidades humanas e de reprodução da capacidade de trabalho do trabalhador e de seus dependentes. No mínimo, o “[...] valor da força de trabalho é determinado pelo valor da quantidade diária de mercadorias indispensável para que o portador da força de trabalho, o ser humano, possa continuar vivendo, ou seja, pelos meios de subsistência fisicamente imprescindíveis” (MARX, 2005, p. 203a). Contudo, quando o valor da força de trabalho ou capacidade de trabalho chega no estabelecido como mínimo, no caso dos salários mínimos, ela só pode vegetar e não mais desenvolver ou manter atualizada a sua própria capacidade de trabalho. Ou seja, o trabalhador deverá receber como pagamento pelo seu trabalho, pelo menos, um valor suficiente para satisfazer às necessidades imprescindíveis na manutenção da vida e da sua capacidade de trabalho. Este valor da força de trabalho tem como referência o valor das mercadorias necessárias para reproduzir o trabalhador, ou seja, para perpetuar a classe trabalhadora (MARX, 2005, p. 307a).

Se o valor da força de trabalho é determinado pela soma dos produtos necessários à manutenção e reprodução da capacidade de trabalho, é evidente que o valor de força de trabalho é também determinado pelo valor dessas mercadorias e, na determinação de toda mercadoria, considera-se o tempo de trabalho necessário à sua produção.

[...] Enquanto valor, a força de trabalho representa apenas determinada quantidade de trabalho social médio nela corporificado. [...] O tempo de trabalho necessário à produção da força de trabalho reduz-se, portanto, ao tempo de trabalho necessário à produção desses meios de subsistência, ou o valor da força de trabalho é o valor dos meios de subsistência necessários à manutenção de seu possuidor. [...] A soma dos meios de subsistência deve ser, portanto, suficiente para mantê-lo no nível de vida normal do trabalhador (MARX, 2005, p. 201a).

No entanto, o valor da força de trabalho não é igual para todos os trabalhadores. A profissionalização e a manutenção da qualificação têm um custo e ele irá interferir no valor da força de trabalho. A pessoa antecipou recursos para a capacitação de sua força de trabalho, portanto, ao capitalista que a compra será cobrada essa antecipação, variando de acordo com a qualificação do trabalhador. Os custos de aprendizagem, ínfimos para a força de trabalho comum, entram, portanto, no total dos valores despendidos para sua produção. Deste modo, o valor da força de trabalho varia com a proporção do tempo de trabalho exigido para sua produção de todos os produtos necessários à manutenção, reprodução e qualificação da capacidade de trabalho. Todavia, trabalho excedente à custa do trabalho necessário só é obtido com a diminuição do número dos trabalhadores ocupados por dado montante de capital, ou seja, acumula-se capital com trabalho, mas, quanto menos se pagar pelo trabalho mais se acumula capital. O avanço tecnológico diminui o tempo de trabalho necessário, diminuindo o tempo socialmente indispensável e, com ele, o valor-de-troca. Se o uso da tecnologia disponível pode diminuir o

tempo de trabalho necessário, o capitalista passa a diminuir o número de trabalhadores contratados. Pois, o capitalista não vai diminuir o tempo de trabalho e permanecer com o mesmo número de trabalhadores, já que, com um número menor de trabalhadores, o capitalista mantém a mesma soma de mais-valia. Então, além da existência do trabalho excedente há, no capitalismo, o trabalhador excedente, dispensado pelo uso da tecnologia.

Na produção capitalista, temos um proprietário dos meios de produção que contrata o trabalho daquele desprovido de condições para ele mesmo produzir e manter seu sustento. Com o trabalhador vendendo, por um valor dado, sua capacidade de trabalho e o capitalista se apropriando do excedente do trabalho, ao trabalhador lhe resta a manutenção e reprodução de sua capacidade de trabalho na proporção inversa do aumento do capital.

Nas cooperativas de produção²², o valor do trabalho necessário à reprodução e manutenção da capacidade de trabalho dos associados poderá buscar não se guiar pela lógica do capital, donde a renda do trabalhador tende a se limitar no mínimo necessário a sua própria reprodução, no limite das necessidades mais elementares do ser humano. Mas, estando a unidade de trabalho cooperativado e autogestor inserida no contexto capitalista, é possível ainda persistirem diferenças nas repartições justificadas pela qualificação da capacidade de trabalho, pela quantidade de tempo do trabalho individual e pela responsabilidade na tarefa desenvolvida, ou ainda, pela quantidade de cotas-partes individuais do trabalho excedente incorporado ao patrimônio da cooperativa. Numa unidade onde o trabalho é propriedade de cada um e todos contribuem na produção coletiva, o excedente é, pela própria natureza, divisível entre todos ou não divisíveis²³ conforme acordado em assembléia dos associados.

²² Na conceituação de cooperativas de trabalho e suas classificações, servimo-nos das análises de Mauad (2001) e Singer (2002). Se, por cooperativa, entendemos uma associação autônoma de pessoas, unidas voluntariamente, para atender a suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais comuns, através de uma empresa coletiva e democraticamente controlada, o que é coletivo é a cooperativa. Numa cooperativa de trabalho, é ela que vai possibilitar o desenvolvimento de um dado trabalho, seja ele desenvolvido de forma individual ou coletivo. Para nós, o principal elemento na conceituação de cooperativas de trabalho é a ajuda mútua na obtenção de rendimentos que serão desfrutados coletivamente, de acordo com as definições do coletivo dos associados. E ainda, conforme afirmado por Mauad (2001), a ajuda mútua e o proveito comum dos resultados do trabalho realizar-se-ão sem vínculo de subordinação, afastando-se da relação de trabalho na forma de emprego. Na classificação dos tipos de cooperativas de trabalho, estão as cooperativas de produção, e é neste tipo que se enquadram as cooperativas por nós estudadas. A principal característica das *cooperativas de produção* é o desenvolvimento simultâneo e coletivo do trabalho e a posse ou propriedade, pelos associados, dos meios que lhes permitem gerar o processo de trabalho. Estas cooperativas comercializam o objeto de seu trabalho (os produtos e serviços), e não a força de trabalho em si mesma. Os ganhos decorrem dos trabalhos prestados e são divididos entre todos os associados, conforme previsto em seus estatutos.

²³ Paul Singer (2002, 14-15) diz que na existência de fundos de investimento, decorrentes de sobras anuais (por nós denominadas de excedentes) eles podem ser divisíveis ou indivisíveis. “O fundo divisível é usado para expandir o patrimônio da cooperativa e é contabilizado individualmente para cada sócio, pelo mesmo critério de repartição da parcela das sobras paga em dinheiro. [...] Quando um sócio se retira da cooperativa, ele tem direito de receber sua cota do fundo divisível [...]. Cada retirada do fundo divisível representa uma descapitalização da cooperativa. O fundo indivisível não pertence aos sócios que o acumularam, mas à cooperativa como um todo. [...] O fundo

O critério da divisão pela quantidade de horas dedicadas à produção coletiva está de acordo com a ética do trabalho como fonte de renda da pessoa. A diferenciação da renda pela qualificação da força de trabalho, tornando uma mais capaz do que a outra, parte do princípio de que a qualificação é iniciativa da pessoa e foi por ela financiada, pelo fato de a qualificação não ter sido viabilizada com recursos do trabalho excedente da coletividade dos sócios. Então, a coletividade poderá entender como admissível a recompensa a iniciativa individual que vem contribuir para o ganho coletivo. O conjunto dos sócios ganha com a qualificação que contribui para uma maior produtividade e qualidade no resultado final e, portanto, se o coletivo dos cooperados é beneficiado sem, em nada, ter contribuído, é possível a presença da prática de favorecimento com diferenciação no valor da retirada mensal individual. Assim, são justificadas as diferenças como forma de manutenção do trabalhador na condição de associado da cooperativa. Como nos diz Singer (2002, p. 13), “situações como essa foram teorizadas pelo filósofo John Rawls, para o qual alguma desigualdade é tolerável desde que sirva para melhorar a situação dos menos favorecidos”. Já a diferenciação da retirada individual por responsabilidade da função ou tarefa desempenhada indica a concepção de que quanto maior o desgaste da força de trabalho pelo próprio trabalho, maior será a quantidade de renda necessária para recompor a capacidade de trabalho desse associado.

Então, o valor retirado por cada associado não está necessariamente relacionado com as cotas-partes de trabalho pela pessoa do sócio a cooperativa. Nas unidades de trabalho do tipo cooperativas de produção, o trabalho excedente não é aquele não pago, ou mais-valia. Ao trabalhador assalariado é pago o valor correspondente ao necessário para a reprodução de sua força de trabalho; no entanto, o resultado do trabalho desse trabalhador dá um valor ao dono do capital superior ao valor pago como salário e esse trabalho excedente se converte em mais-valor para o capitalista. O que é o trabalho excedente numa cooperativa de produção gerida pelos próprios trabalhadores? Para organizar uma cooperativa de produção, em grande parte das experiências, os associados a ela incorporam parte do resultado de seu trabalho, em cotas de participação, na construção do patrimônio da unidade de produção — prédio onde está instalada a unidade, meios de produção (matéria-prima, maquinário, instrumentos de trabalho, etc.) — e no pagamento de serviços necessários para a manutenção da própria cooperativa. Pode-se dizer que parte do resultado do trabalho de todos é destinada à manutenção da unidade em plenas condições objetivas de atividade e à reprodução e manutenção da capacidade de trabalho de cada sócio. E, se há diferenças na quantidade das necessidades e no valor das mercadorias necessárias à manutenção de cada tipo de capacidade de trabalho necessária para o pleno desenvolvimento da

indivisível sinaliza que a empresa solidária não está a serviço de seus sócios atuais apenas, mas de toda a sociedade, no presente e no futuro”.

produção coletiva, a distribuição do excedente terá dois momentos: uma é a distribuição diferenciada direcionada para a reprodução de cada associado e a outra, do excedente do excedente. Então, o excedente do trabalho, coletivamente conquistado, uma vez já feita a diferenciação para cada trabalho individual, é pertencente a todos os que contribuíram para a existência dele. Não há mais-valia e também não há um capital, mas há uma riqueza construída com a participação do trabalho de todos e, portanto, é de todos. O excedente decorre porque já foi garantida a manutenção da unidade em condições objetivas de produção e, a cada um distribuído, o equivalente necessário a satisfação de necessidades humanas. Contudo, esse excedente só se configurará como excedente se cada associado tiver condições objetivas de manter e reproduzir sua capacidade de trabalho além do mínimo preconizado por qualquer capitalista, o qual quer retirar o máximo daquele que trabalha e é o único produtor.

Uma pessoa com renda possibilitadora de acesso aos bens socialmente disponíveis estará em condições de atender suas necessidades para além daquelas essenciais à manutenção da vida — comer, beber e se proteger é necessidade de qualquer animal. Nossa sociedade já produziu uma riqueza com condições de superar a denominação das necessidades biológicas como condição de manutenção da vida. Isso é básico para qualquer ser humano por decorrência de toda a riqueza já produzida e, por isso mesmo, já se tornou, objetivamente, inadmissível que uma pessoa possa perder a vida por viver em piores condições que qualquer animal irracional.

Uma unidade de trabalho coletivo, em que seus gestores e ao mesmo tempo trabalhadores possuem o mesmo direito sobre o resultado do trabalho conquistado coletivamente, apesar da prática de valorização diferenciada para cada associado pela sua capacidade de trabalho, pode ser contraditória a existência de disparidades entre as retiradas dos associados no seu conjunto. Será contraditória a existência de associados com retiradas mensais suficientes apenas para a manutenção da própria sobrevivência e de outros, com retiradas tão volumosas que lhes permitam atender às necessidades de luxo. Então, podemos dizer que o excedente só existirá, em níveis equivalentes de autonomia, uma vez garantida a todos, a satisfação de necessidades, evidentemente, já considerando a existência de reserva para garantir que a cooperativa de produção continue em condições objetivas de trabalho. Caso haja disparidades no valor das retiradas entre associados, fica, no mínimo, questionável a existência de um trabalho excedente coletivizado e mais próximo estaria da expropriação de uns sobre os outros, podendo ser definida como a presença de trajetória reprodutora ou subordinada à lógica de mercado na definição do valor a que cada trabalhador tem direito a acessar para manter a sua vida e de seus dependentes.

1.2.1. Produto integral do trabalho, direito igual e a repartição eqüitativa em Karl Marx

Na crítica elaborada por Karl Marx, “Programa de Gotha²⁴”, encontramos alguns elementos na discussão dos critérios de repartição dos produtos do trabalho a cada produtor em particular. Evidentemente, ele não dá por resolvido o debate; muito pelo contrário, considera o tema polêmico e historicamente delimitável. Mesmo assim, consideramos interessante como referência para a reflexão sobre as retiradas mensais de cada associado.

No programa do Partido Operário Unificado Alemão, é proposto que o produto do trabalho só pertencerá ao trabalhador no valor das cotas-partes dispensável para a manutenção da sociedade, que é a própria «condição» do trabalho. Karl Marx (2007, p. 10), critica-os por seguirem a mesma lógica capitalista que defende a necessidade de exploração para manter o próprio emprego dos trabalhadores e só tem renda quem pode trabalhar. Diante da limitação do proposto pelo Partido, ele vai dizer que, se produto do trabalho é “objeto criado pelo trabalho, então o produto do trabalho da comunidade é a totalidade do produto social”. E, se é produto da comunidade, do resultado deverão ser destinadas frações para: um fundo destinado à substituição dos meios usados para produção; um fundo para suplementar a produção; um fundo de reserva ou de seguro contra acidentes, perturbações devidas a fenômenos naturais, etc. “[...] Mas, antes de proceder à repartição individual, é preciso ainda retirar: os encargos gerais da administração não respeitantes à produção” e também “o que se destina a satisfazer as necessidades da comunidade: escolas, instalações sanitárias, etc. E ainda, como responsabilidade solidária, recursos para “fundo do sustento aos que estão incapacitados para o trabalho, etc., numa palavra que compete ao que hoje se chama assistência pública oficial”. Só depois de destinadas estas frações, será determinada a parte destinada ao consumo individual do produtor. Nas palavras de Marx (2007, p. 10), “é só então que chegamos à única «repartição», [...] essa fração dos objetos de consumo que é repartida individualmente entre os produtores da coletividade”.

Para Marx (2007, p. 09), estas “[...] deduções do produto integral do trabalho são uma necessidade econômica, cuja importância será, em parte, determinada com a ajuda do cálculo das probabilidades, tendo em conta o estado dos meios e das forças em jogo [...]” e não podem ser calculadas com base na equidade. Apesar de a cota-parte de trabalho ser igual, consistindo como unidade de medida comum, o resultado destinado à cota-parte do consumo individual não será, pelo menos no início da sociedade comunista, eqüitativa. Essa diferenciação não é feita pela quantidade de trabalho diferenciada de cada pessoa. Algumas pessoas são mais capacitadas que outras e, portanto, “[...] fornecem mais trabalho no mesmo tempo ou podem trabalhar mais tempo e, para que o trabalho possa servir de medida, é preciso determinar a sua duração ou a sua intensidade, senão deixaria de ser unidade” (MARX, 2007, p. 12).

²⁴ O texto é uma crítica ao projeto de programa do Partido Operário Unificado Alemão.

Mas, atribuir um ganho desigual ao trabalho desigual não é a orientação de Marx. Ele diz: “Esse direito igual é um direito desigual para um trabalho desigual”. Deste modo, as necessidades também são desiguais dadas as exigências familiares. Em outras palavras Marx diz “de cada um de acordo com sua capacidade de trabalho e para cada um de acordo com suas necessidades”.

Não reconhece nenhuma distinção de classe, porque cada homem é um trabalhador como os outros; mas reconhece, tacitamente, como privilégio natural, a desigualdade dos dons individuais e, por conseguinte, da capacidade de rendimento. Portanto, no seu teor, é um direito baseado na desigualdade, como todo o direito. Pela sua natureza, o direito não pode deixar de consistir no emprego de uma mesma unidade de medida; mas os indivíduos desiguais (e não seriam indivíduos distintos se não fossem desiguais) só são mensuráveis por uma unidade comum enquanto forem considerados de um mesmo ponto de vista, apreendidos por um só aspecto determinando; por exemplo, no caso presente, enquanto forem considerados como trabalhadores e nada mais, fazendo-se abstração de tudo o resto. Por outro lado, um operário é casado, outro não; um tem mais filhos que o outro, etc., etc. Com igualdade de trabalho e, por conseguinte, igualdade de participação no fundo social de consumo, há, portanto, uns que efetivamente recebem mais que os outros, uns que são mais ricos que os outros, etc. Para evitar todos estes inconvenientes, o direito deveria ser não igual, mas desigual (MARX, 2007, p. 10).

Com as subdivisões, o produto integral do trabalho já se modificou em produto parcial, embora o produtor reencontre, na sua qualidade de membro da sociedade, o que lhe é retirado enquanto indivíduo. Numa sociedade igualitária, ou de associação de produtores livres da mais-valia e com propriedade comum dos meios de produção, os produtores não trocam os seus produtos. E o trabalho incorporado em produtos já não aparecerá como valor desses produtos; o valor é a sua utilidade como uma qualidade real possuída por eles, ao contrário da sociedade capitalista em que o trabalho atribui valor e as coisas têm valor-de-troca independente do valor-de-uso. E também o trabalho do indivíduo passará a se tornar parte integrante do trabalho da comunidade e não desviado para a acumulação de capital. Assim, “[...] a expressão «produto do trabalho», já hoje condenável pela sua ambigüidade, perde qualquer significado” (MARX, 2007, p. 10).

O critério do valor a ser recebido pelo produtor individualmente - nas palavras usadas em nosso estudo: o valor das retiradas ou repartições individuais -, uma vez feitas as deduções para os respectivos fundos, é a equivalência da cota-parte de trabalho individual dedicado à coletividade. Usando o exemplo de Karl Marx:

[...] o dia social de trabalho representa a soma das horas de trabalho individual; o tempo de trabalho individual de cada produtor é a porção do dia social de trabalho que forneceu, a parte que nele tomou. Ele recebe da sociedade um vale certificando que forneceu tanto trabalho (dedução feita do trabalho efetuado para os fundos coletivos) e, com esse vale, retira dos armazéns sociais uma quantidade de objetos de consumo, equivalente ao custo de uma quantidade igual do seu trabalho. A mesma cota-parte de trabalho que deu à sociedade sob uma forma, recebe-a de volta sob outra forma (MARX, 2007, p. 11).

Resumidamente, na repartição entre produtores considerados individualmente, o princípio é: uma mesma quantidade de trabalho, sob uma forma, troca-se por uma mesma quantidade de trabalho por produtos necessários à satisfação de necessidades humanas; a troca, não

necessariamente, se dá por produtos, podendo ser através de vale (na nossa sociedade, dinheiro) para aquisição nas cooperativas de consumo. Ou seja, “o direito igual continua aqui, portanto, no seu princípio, a ser o direito burguês, se bem que princípio e prática já não entrem em conflito, ao passo que hoje, para as mercadorias, a troca de equivalentes só existe em média e não nos casos individuais” (MARX, 2007, p. 13). Segundo Marx, numa fase transitória, dificilmente serão superados os defeitos do direito burguês. Pois, “o direito nunca pode ser mais elevado que o estado econômico da sociedade e o grau de civilização que lhe corresponde”. Só quando o direito burguês estiver superado ou ultrapassado, a sociedade poderá adotar o critério de participação e distribuição da riqueza de acordo com as capacidades e necessidades das pessoas.

Numa fase superior da sociedade comunista, quando tiver desaparecido a escravizante subordinação dos indivíduos à divisão do trabalho e, com ela, a oposição entre o trabalho intelectual e o trabalho manual; quando o trabalho não for apenas um meio de viver, mas se tornar ele próprio na primeira necessidade vital; quando, com o desenvolvimento múltiplo dos indivíduos, as forças produtivas tiverem também aumentado e todas as fontes da riqueza coletiva brotarem com abundância, só então o limitado horizonte do direito burguês poderá ser definitivamente ultrapassado e a sociedade poderá escrever nas suas bandeiras: «De cada um segundo as suas capacidades, a cada um segundo as suas necessidades!» (MARX, 2007, p. 13).

Com a co-propriedade, dos próprios trabalhadores, dos meios de produção, também a repartição dos objetos de consumo será coletivizada. Portanto, o modo da repartição individual não é independente do modo de produção (MARX, 2007, p. 13) e do tipo de propriedade dos meios de produção.

Pelo exposto acima, o excedente numa cooperativa de produção poderá existir depois de retirado todo o custo de manutenção da unidade de trabalho: dos recursos de produção e administração a manutenção da capacidade de trabalho. E, ainda, levando em consideração os princípios do cooperativismo, a criação de fundos de educação e assistência aos cooperados e colaboração financeira para a criação de outras cooperativas.

A partir destas considerações de Karl Marx, teremos, como referência de análise das diferenças nas repartições individuais, as seguintes caracterizações:

1) reprodução da lógica de valoração capitalista da força de trabalho: quando o montante total a ser distribuído mensalmente a cada associado equivaler apenas às cotas-partes dispensáveis para a manutenção da cooperativa ou a manutenção do valor mínimo atribuído à capacidade de trabalho no mercado capitalista;

2) desigualdade hierárquica: é o caso de diferenciação pelo cargo de direção;

3) contrapartida: equivalência entre a cota-parte de trabalho dedicada à cooperativa e valor recebido como retirada mensal, e, por último,

4) igualdade desigual: por desconsiderar as necessidades diferenciadas entre associados oriundas de eventos na vida privada do associado. As duas primeiras indicam uma trajetória

reprodutiva de valores capitalistas; já, as duas últimas indicam traços de mudança de concepção na valoração do trabalho e destituição da hierarquia na organização do trabalho.

1.3. LIMITES E POSSIBILIDADES DA PRÁTICA COOPERATIVADA NA SUPERAÇÃO DO MODO CAPITALISTA DE PRODUÇÃO

O potencial das cooperativas de produção para dar novo significado ao trabalho com a superação do trabalho alienado pela relação capitalista já era reconhecido por Marx e Engels no capítulo primeiro de *A Ideologia Alemã*, no qual criticam as posições de Feuerbach quanto às concepções materialista e idealista da história. Tanto Marx quanto Engels tinham a clareza teórica e política de que a emancipação se realizava na práxis humana, donde a prática é sustentada com o conhecimento do real, mas não é ele, o conhecimento sem a prática política, que resultará numa possível libertação humana da exploração de um pelo outro. Marx e Engels são claros ao mencionar que não é possível conseguir a emancipação fora do mundo real e com meios reais. E, de modo algum é possível homens e mulheres se libertarem se não estiverem em condições de atender as necessidades mais prementes do ser humano na qualidade e na quantidade exigidas para a manutenção da vida.

Não nos vamos, naturalmente, dar ao trabalho de esclarecer os nossos sábios filósofos sobre o fato de que a "libertação" do "Homem" não avançou um único passo por terem resolvido a filosofia, a teologia, a substância e todo o lixo na "Consciência de Si", por terem libertado o "Homem" do domínio destas frases sob as quais ele nunca foi escravo; de que não é possível conseguir uma libertação real a não ser no mundo real e com meios reais, de que não se pode abolir [aufheben] a escravatura sem a máquina a vapor e a mule-jenny, nem a servidão sem uma agricultura aperfeiçoada, de que, de modo nenhum, se pode libertar os homens enquanto estes não estiverem em condições de adquirir comida e bebida, habitação e vestuário na qualidade e na quantidade perfeitas. A "libertação" é um ato histórico, não um ato de pensamento, e é efetuada por relações históricas, pelo nível da indústria, do com[ércio], da [agri]cultura, do [inter]câmbio, então, ulteriormente, consoante as suas diferentes etapas de desenvolvimento, o absurdo da substância, do sujeito, da consciência de si e da crítica pura, tal como o absurdo religioso e teológico, e depois o eliminam de novo quando estão suficientemente desenvolvidas [...] (MARX e ENGELS, 2006, p. 11).

No sentido de evidenciar o reconhecimento de Karl Marx do potencial da prática cooperativada como alternativa econômica e política de supressão das relações de assalariado e apropriação do excedente pelo capitalista, a anarquia da divisão social do trabalho e o despotismo da divisão hierárquica do trabalho, destacamos algumas passagens de textos políticos de Karl Marx. É evidente que ele não desenvolveu nenhuma teoria sobre o comunismo e muito menos sobre o cooperativismo; ele se ateve a analisar o real e o real é o sistema capitalista; contudo, defensor da práxis, Marx era um intelectual engajado na luta política dos trabalhadores para a superação da sociedade capitalista e é em escritos decorrentes desta prática política que ele destaca o movimento cooperativista da época.

A prática cooperativista aparece nas reflexões de Marx e Engels sobre o socialismo utópico no Manifesto Comunista e no manifesto de lançamento da Associação Internacional dos Trabalhadores em 1864. A crítica de Karl Marx e Friedrich aos socialistas utópicos aponta para a ausência da categoria “totalidade”, por consequência da abdicação de ações políticas de toda a classe de trabalhadores²⁵, pois, segundo Marx, a ação de Saint-Simon, Fourier e Owen²⁶ estava limitada às experiências fechadas e isoladas de autogestão, as quais são identificadas, no “Manifesto Comunista”, como socialistas crítico-utópicas. Apesar de Karl Marx dizer que as propostas cooperativistas tinha um sentido puramente utópico, ele não deixou de ressaltar a importância prática destas iniciativas por liberarem certo potencial crítico ao mostrar, com ações práticas concretas, que a abolição das relações de assalariamento são possíveis.

Mas essas obras socialistas e comunistas encerram também elementos críticos. Atacam a sociedade existente em suas bases. Por conseguinte, forneceram, em seu tempo, materiais de grande valor para esclarecer os operários. Suas propostas positivas relativas à sociedade futura, tais como a supressão da distinção entre a cidade e o campo, a abolição da família, do lucro privado e do trabalho assalariado, a proclamação da harmonia social e a transformação do Estado numa simples administração da produção. Todas essas propostas apenas anunciam o desaparecimento do antagonismo entre as classes, antagonismo que mal começa e que esses autores somente conhecem em suas formas imprecisas (MARX e ENGELS, 1997, p. 45-46).

Na fundação da Associação Internacional dos Trabalhadores, em 28 de Setembro de 1864, realizada em St. Martin's Hall, Long Acre, Londres, Karl Marx²⁷ fez o manifesto de lançamento

²⁵ Nos tempos de Marx a classe trabalhadora se constituía de todas as pessoas que transformava a sua força de trabalho em mercadoria, tornando-se um assalariado. Nos dias atuais muitos são os autores que afirmam a invalidade analítica da noção de classe. Ricardo Antunes (2002, p. 100-103), em seu livro “Sentidos do trabalho”, enfrenta a questão com o objetivo de conferir validade contemporânea ao conceito marxiano de classe trabalhadora e passa a usar a expressão “classe-que-vive-do-trabalho”. E na definição desta classe o autor indica dois elementos de sua composição: os trabalhadores assalariados produtivos e os trabalhadores assalariados improdutivos, ou seja, toda aquela pessoa que vende sua força de trabalho e torna-se assalariado, excluindo os gestores do capital que detêm o papel de controle no processo de trabalho, aqueles que vivem da especulação e dos juros e os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural proprietária de meios de produção. Contudo, na definição de Antunes estão esquecidos aqueles trabalhadores que dependem de seu próprio trabalho para viver e atuam de forma autônoma, vendendo seus serviços e não sua força de trabalho. Indo um pouco além, consideramos trabalhador toda a pessoa que detém apenas a propriedade privada de seu próprio trabalho e do resultado dele atende as suas necessidades, ou seja, depende do próprio trabalho para atender suas necessidades humanas.

²⁶ O cooperativismo inglês que surge da resistência operária foi concebido e praticado por Robert Owen, um dos mais importantes militantes do que foi o movimento socialista do século XIX (SANTOS, 2002). Diferentemente dos intelectuais de seu tempo: Charles Fourier e Claude-Henry de Rouvroy, Conde de Saint-Simon, que se limitaram a escrever teorias e fundar escolas de pensamento, Owen preferiu testar suas proposições na prática social e econômica (SINGER e SOUZA, 2003, p. 117). Para Owen “somente a associação livre e espontânea, escrevia ele em 1848, pode resolver o grande problema do futuro, ‘o problema da organização da nova ordem, da ordem em que o individualismo se combina espontaneamente ao coletivismo’. Somente através desse caminho ‘será possível chegar a terceira [...] evolução emancipadora da história’. Assim como a primeira converteu escravos em servos e a segunda os servos em trabalhadores assalariados [...], a terceira induzirá a ‘supressão do proletariado, à transformação dos trabalhadores assalariados em associados’ [...]”. (BUBER, 1971, p. 31). O conjunto das idéias de Owen, segundo Sardá (2005), tinha um forte componente de utopias, mas não se tratava de uma utopia retrógrada, de retorno ao passado. Pois, para ele, as novas condições técnicas já permitiam alcançar riqueza abundante e erradicar a miséria, donde com a distribuição dessas riquezas de acordo com o lema: “a cada um segundo as suas necessidades, uma ampla provisão de objetos úteis”.

²⁷ Em nota de rodapé, o tradutor - José Barata-Moura (2007) - da Mensagem Inaugural da Associação Internacional dos Trabalhadores - proferida por Karl Marx - explica que, na primeira reunião do grupo que organizava a associação, Karl

da associação. Nele, o autor destacou a conquista da lei da jornada de trabalho de 10 horas e manifesta apreço pela experiência de Robert Owen (movimento cooperativo), considerando uma reservada vitória da economia política do trabalho sobre a economia política da propriedade, pois, mostrava que para a produção de riqueza, os meios de trabalho não precisam ser monopolizados como meios de domínio sobre e de extorsão contra o próprio trabalhador.

Deste modo, a Lei das Dez Horas não foi apenas um grande sucesso prático; foi a vitória de um princípio; foi a primeira vez que, em plena luz do dia, a economia política da classe média sucumbiu à economia política da classe operária. Mas, estava reservada uma vitória ainda maior da economia política do trabalho sobre a economia política da propriedade. Falamos do movimento cooperativo, especialmente, das fábricas cooperativas erguidas pelos esforços, sem apoio, de algumas «mãos» ousadas. O valor destas grandes experiências sociais não pode ser exagerado. Mostraram com fatos, em vez de argumentos, que a produção em larga escala e de acordo com os requisitos da ciência moderna pode ser prosseguida sem a existência de uma classe de patrões empregando uma classe de braços; que, para dar fruto, os meios de trabalho não precisam ser monopolizados como meios de domínio sobre e de extorsão contra o próprio trabalhador; e que, tal como o trabalho escravo, tal como o trabalho servo, o trabalho assalariado não é senão uma forma transitória e inferior, destinada a desaparecer ante o trabalho associado desempenhando a sua tarefa com uma mão voluntariosa, um espírito pronto e um coração alegre. Na Inglaterra, os germens do sistema cooperativo foram semeados por Robert Owen; as experiências dos operários, tentadas no Continente, foram, de fato, o resultado prático das teorias, não inventadas, mas proclamadas em alta voz, em 1848 (MARX, 2007, p. 7-8).

Apesar disso, ele continua a chamar a atenção de que as práticas libertadoras do trabalho assalariado nas cooperativas não libertam toda a classe. Para isso, é imprescindível a solidariedade com toda a classe de trabalhadores sem se manter restrito ao círculo das cooperativas já organizadas pelos trabalhadores e, se assim for, nunca serão capazes de cessar as relações capitalistas de trabalho e de libertar as massas de trabalhadores da expropriação do excedente pelo capital. Todavia, demonstrando respeito político pela iniciativa do movimento cooperativo, ele propõe que o trabalho cooperativo seja desenvolvido em dimensões nacionais e, evidentemente, internacionais.

Ao mesmo tempo, a experiência do período de 1848 a 1864 provou, fora de qualquer dúvida, que o trabalho cooperativo — por mais excelente que, em princípio, [seja] e por mais útil que, na prática, [seja] —, se mantido no círculo estreito dos esforços casuais de operários privados, nunca será capaz de parar o crescimento em progressão geométrica do monopólio, de libertar as massas, nem sequer de aliviar perceptivelmente a carga das suas misérias. É talvez por esta precisa razão que nobres bem-falantes, filantrópicos declamadores da classe média e mesmo agudos economistas políticos, imediatamente se voltaram todos com cumprimentos nauseabundos para o preciso sistema de trabalho cooperativo que em vão tinham tentado matar à nascença, ridicularizando-o como Utopia do sonhador ou estigmatizando-o como sacrilégio do

Marx integrou a comissão responsável por redigir o programa da Internacional. Impedido de participar dos trabalhos, por problemas de doença, a comissão prepara um documento sustentado nas idéias de Owen e Mazzini. Não obstante, em 20 de outubro, recebe este documento para revisar e, então, escreve outros dois: Discurso Inaugural da Associação Internacional dos Trabalhadores e os Estatutos Provisórios da Associação, ambos posteriormente aprovados pelo Comitê Provisório. O Comitê Provisório é transformado em órgão dirigente da Associação denominado Conselho Central e, posteriormente, Conselho Geral da Internacional. Karl Marx tornou-se o dirigente do Conselho, foi o organizador e elaborou a política seguida pela organização.

Socialista. Para salvar as massas industriosas, o trabalho cooperativo deveria ser desenvolvido a dimensões nacionais e, conseqüentemente, ser alimentado por meios nacionais. Contudo, os senhores da terra e os senhores do capital sempre usarão os seus privilégios políticos para defesa e perpetuação dos seus monopólios econômicos. Muito longe de promover, continuarão a colocar todo o impedimento possível no caminho da emancipação do trabalho (MARX, 2007, p. 8).

Porém, apesar da proposta cooperativista de superação do trabalho alienado já existir desde os anos de 1800, ainda é presente o problema teórico e prático de se saber se este modo de produção autogestor e solidário é capaz de eliminar o despotismo da divisão hierárquica do trabalho e a anarquia da divisão social do trabalho, instituindo a cooperação voluntária e a coordenação participativa na organização e gestão do trabalho.

1.3.1. Limites da superação da produção da riqueza pelo sistema cooperativo no interior do sistema capitalista na concepção de István Mészáros

István Mészáros (2002), no capítulo “A produção de riqueza e a riqueza da produção”, a partir dos escritos de Marx (Capital e Grundrisse), compara as determinantes da produção na antiguidade e no capitalismo, com o objetivo de evidenciar a diferença da mediação do valor-de-uso e valor-de-troca na produção da riqueza e na sua apropriação.

Na sociedade primitiva, a riqueza, como acúmulo privado, não aparece como finalidade da produção. A finalidade da produção era o ser humano: então, nas palavras de Marx e utilizadas por Mészáros (2002, p. 606), a “produção aparece como o objetivo da humanidade e a riqueza como o objetivo da produção”. Ou seja, o fim era atender às necessidades humanas, donde a riqueza passa a ser analisada pela capacidade do sistema dar resposta às carências de todos os integrantes de uma dada sociedade. E, para inverter a finalidade da produção, não mais a riqueza da produção e sim a produção de riqueza, a produção capitalista separou o valor-de-uso do valor-de-troca, sob a supremacia do valor e não da utilidade. Exemplos, apresentados por Marx (2005, p.357a), de comunidades em que a produção é voltada para o consumo e não para a produção de mercadorias e, conseqüentemente, de riqueza para capitalistas, são as pequenas comunidades indianas que se baseiam na posse comum das terras, na união direta entre agricultura e artesanato e numa divisão fixa do trabalho. Outro exemplo, dado por Marx (2005, p. 282a) e mencionado por Mészáros (2002, p. 607), referencia às “[...] determinações internas da produção e distribuição na estrutura do sistema de guildas e em relação ao sistema e às demandas do capital mercantil [...]”. As guildas se defendiam das tendências do capital mercantil através da manutenção da produção de valores de uso. As leis das corporações limitam o número de ajudantes que um único mestre de corporação podia empregar e tais ajudantes tinham o mesmo

ofício do mestre da corporação. Assim, a corporação defendia-se de qualquer intrusão do capital mercantil. Ao comerciante, era permitida a compra de todas as mercadorias, mas não o trabalho como mercadoria. O comerciante apenas distribuía os produtos artesanais. E, se o desenvolvimento da corporação provocasse uma progressiva divisão do trabalho, elas “[...] dividiam-se em pequenas espécies ou fundavam novas corporações ao lado das antigas, porém, sem que diferentes ofícios se reunissem em uma oficina [...], excluindo, [...], portanto, a divisão manufatureira do trabalho” (2005, p. 282a). É pouco provável que tal tipo de organização possa ser recriada em um estágio muito avançado do desenvolvimento social, pois, “[...] todo o sistema de necessidades humanas, junto com as condições de satisfação, é radicalmente alterado no curso das transformações históricas” (MÉSZÁROS, 2002, p. 608). Mas, conforme Mézáros (2002), a crítica socialista não pode se limitar a restaurar o valor-de-uso à sua importância passada e sim promover a função adequada, dinâmica e criativa, de regulação do sociometabolismo²⁸, ou seja, dos mecanismos necessários ao organismo para a formação, desenvolvimento e renovação das estruturas sociais, e para a produção da riqueza necessária às manifestações interiores e exteriores da vida, bem como às reações sociais. Assim, conforme menciona Mézáros (2002, p. 610), para Marx o valor-de-uso, em uma sociedade socialista futura, é inseparável da questão do desenvolvimento *em todos os aspectos das necessidades e capacidades produtivas* do indivíduo social, e tal desenvolvimento só é possível numa sociedade não mais determinada pelo antagonismo de classe e de seus interesses. A questão que preocupa Mézáros é a prática de retransformação da finalidade da produção, voltada para as necessidades de toda a humanidade. Esta questão prática fatalmente envolverá “[...] uma redefinição radical de ‘riqueza’, no mesmo espírito em que o significado distorcido pelo sentido capitalista de ‘propriedade’ necessita de uma redefinição radical [...]” (2002, p. 612-613).

Na análise marxiana de superação do modo de produzir capitalista, a produção é reorientada, onde a finalidade passa a ser uma rica produção, ou seja, uma produção suficiente para atender às necessidades de todos os seres habitantes do universo humano, sendo, em consequência, produzidas coisas úteis sem a mediação do valor-de-troca. Mas, para a superação do valor-de-troca é indispensável o fim da propriedade dos meios de produção e da relação de subordinação entre proprietários e não proprietários. E, com a associação de produtores, ter-se-ão, enfim, produtos e não mercadorias no processo final de produção. Mas, para uma produção livre

²⁸ Apesar de esta categoria aparecer com frequência na obra *Para além do Capital* de István Mézáros não localizamos uma delimitação direta do conceito. Por conta de nossa compreensão dos escritos do autor, sociometabolismo é a estrutura da ordem metabólica de uma sociedade, constituído pelo tripé capital, trabalho e Estado. Em cada tipo societário há um modelo de sociometabolismo característico e na sociedade capitalista ele se explicita com a *estrutura da ordem metabólica do capital*.

do capital, não basta a extinção da divisão técnica e burocrática do trabalho, pois, só a extinção dela não liberta da estrutura capitalista que impõe a produção e circulação de mercadorias. A divisão social do trabalho continuará, mas não mais guiada pela concorrência e, sim, como associação de produtores e com uma sociedade organizada planejando e definindo as coisas úteis de necessidade humana. Portanto, “as perspectivas da emancipação humana são inseparáveis do avanço — historicamente viável — da produtividade. Isto não é apenas uma questão de aumento *quantitativo* do volume de bens à disposição de uma sociedade particular, medida em uma base *per capita*” (MÉSZÁROS, 2002, p. 614).

É por isso que, na visão de Marx, a diligência humana deve ser orientada para a *riqueza da produção* (isto é, “a universalidade das necessidades, capacidades, prazeres, forças produtivas, etc. do *indivíduo*”) e em uma cada vez mais rica — mas, claro, não em um sentido estritamente material de riqueza — *auto reprodução* dos *indivíduos* sociais como o fim-em-si-próprio conscientemente adotado. O capital é, de longe, o mais poderoso regulador espontâneo da produção conhecido pela humanidade até o presente e não pode ser substituído por um vácuo socioeconômico. A dominação do capital sobre a sociedade só pode ser superada por uma ordem reprodutiva materialmente sensata e humanamente gratificante que assuma todas as funções metabólicas vitais deste modo de controle sem suas contradições (MÉSZÁROS, 2002, p. 613).

Segundo Mézáros (2002, p. 613), a produção ou é conscientemente controlada pelos produtores associados a serviço das necessidades, ou o capital os controla impondo a eles seus próprios imperativos estruturais como premissas da prática social das quais não podem escapar. Assim sendo, a “*auto-realização* por meio da *riqueza da produção* (e não pela *produção da riqueza* alienante e reificada), [...], pode oferecer uma alternativa viável à cega espontaneidade auto-reprodutiva do capital e suas conseqüências destrutivas”. Contudo, numa sociedade onde a finalidade é a riqueza da produção e negação da riqueza alienante e reificada (tratada como coisa), sem a separação do produtor do resultado de sua produção, em que a finalidade é a produção de coisas úteis. O tempo de produção continuará definindo o valor das coisas, mas não mais pela duração do tempo de trabalho aplicado e sim pelo tempo dedicado à produção de coisas mais ou menos úteis para a coletividade dos seres humanos. Então, numa sociedade sem a presença do antagonismo de classe, “[...] o *uso* não mais determinará pelo *mínimo* tempo de produção; mas o *tempo* de produção dedicado a um artigo será determinado pelo grau de sua *utilidade*” (MARX, apud MÉSZÁROS, 2002, p. 619).

Ampliar a produção, conforme Mézáros (2002), com o mesmo capital variável aplicado, ou seja, aumentar a produtividade é uma necessidade do capitalista à medida que pode assegurar-lhe vantagem competitiva com a diminuição do valor do valor-de-troca. Porém, em relação ao *uso* genuíno correspondente à necessidade humana nada é alterado, do ponto de vista capitalista pouco importando se é “necessidade” ou “uso”, o que lhe interessa é a realização de seu capital em uma escala ampliada. Sobre a necessidade ou o uso, o capitalista não tem nenhum controle,

pois não tem qualquer garantia de encontrar, no domínio misterioso regido pela “mão invisível” do mercado, “[...] a demanda efetiva e a capacidade de consumo *capitalisticamente legitimadas* equivalentes por suas próprias mercadorias. Muito menos, tem ele qualquer meio de determinar o uso ao qual o produto social, na sua inteireza, deve ser destinado” (MÉSZÁROS, 2002, p. 620). Na sociedade capitalista, o capital está em todos os lugares, tanto na produção quanto na circulação das mercadorias. Além de uma divisão social do trabalho anárquica, — daí ser a produção regida pelas leis de mercado, as quais não são voltadas para a produção de interesse de uma coletividade, (portanto, sem controle social), e sim pela produção possibilitadora de acúmulo de riqueza individual —, as coisas produzidas neste sistema são mercadorias porque o seu produtor também transformou sua capacidade de trabalho em mercadoria ao vendê-la, por um tempo determinado, ao dono do capital. Assim, a alienação será característica típica da realidade objetiva, desde a menor até a maior unidade fabril, pois suas atividades produtivas estão sob a regência do capital e “[...] necessariamente constituídas em conformidade com os imperativos material e organizacional de *estrutura de mercadoria* que se aplica não menos ao *trabalho vivo* do que aos meios e ao material de produção” (MÉSZÁROS, 2002, p. 621).

Sustentado na premissa de Mézáros (2002) de que o capital está em todos os lugares, então, mesmo que uma unidade fabril seja regida pelos trabalhadores através da associação de produtores, se inserida numa sociedade capitalista, não terá como se isentar da presença do capital. Ele se fará presente na aquisição dos meios de produção (trabalho morto produzido com a presença de mais-valia) e os produtores certamente seguirão as leis de mercado para manter a unidade em atividade e em condições de competir. Se entendermos que o capital também se faz presente na comercialização das mercadorias, então podemos dizer que, pelo fato de as cooperativas consumirem mercadorias produtivas (matéria-prima, meios e instrumentos de trabalho) para colocar em movimento o seu processo de trabalho e para a reprodução da força de trabalho, existe a presença de capital no interior das unidades de trabalho coletivo e autogestor.

A homogeneização, historicamente única, de todas as relações produtivas e distributivas completa o círculo vicioso do capital e se torna uma condição *absoluta* da ordem sociometabólica controlada pelo capital. Sem ela, o sistema do capital não poderia se reproduzir devido às clivagens e contradições que ele necessariamente gera no curso de sua articulação histórica. Entre outras coisas, a *unidade* entre necessidade e produção — característica dos modos anteriores de intercâmbio metabólico com a natureza, na medida em que a “finalidade deles é o homem”, já que orientam a si próprios para a produção de valor-de-uso — é totalmente rompida no sistema do capital. De fato, para ser mais preciso, este é caracterizado por uma *dupla ruptura*. E, segundo, as mercadorias produzidas com base em tal separação e alienação não podem emergir diretamente do processo de produção como *valores de uso relacionados à necessidade*. [...] Além disso, é uma determinação estruturante vital do sistema que o capital não possa se renovar sem a apropriação do *trabalho excedente* da sociedade (isto é, sob o capitalismo, a *mais-valia* produzida pelo *trabalho vivo* mercantilizado, com o qual o capital deve trocar a massa de mercadorias disponível, de modo a realizá-la como valor e começar de novo, em escala ampliada, o ciclo capitalista de produção e reprodução).

Conseqüentemente, um novo tipo de *unidade* deve ser gerado para ser capaz de *deslocar* as contradições dessa dupla ruptura [na produção e na distribuição] (ainda que jamais possa *superá-las* completamente), ao mesmo tempo em que mantém a existência das clivagens estruturais (MÉSZÁROS, 2002, p. 624).

Portanto, seguindo o pensamento de Mézáros (2002), a superação da alienação dos meios e do material do trabalho vivo seria apenas uma pequena perturbação do processo metabólico capitalista, ou seja, apenas inquietação em alguns elementos do conjunto dos mecanismos necessários ao desenvolvimento e à renovação da estrutura capitalista e na reprodução dos valores que expressam e reforçam as relações que conferem unidade ao capitalismo. Para que esta perturbação seja mais efetiva na transformação do modo de produção, ela necessitará ser complementada pela junção radical e permanente de *todas* as funções vitais de controle, tanto do processo de trabalho como da distribuição do produto social do próprio trabalho. O aspecto mais importante da superação desse processo de homogeneização é a superação da divisão e fragmentação do trabalho que acompanha a estrutura da produção de mercadorias, a qual priva totalmente o trabalho vivo da *supervisão* e do *controle* do processo de trabalho da sociedade, junto com a sua dimensão distributiva.

Seguindo o pensamento do autor, o qual evidencia a importância do controle global do processo de trabalho pelos produtores associados, a transformação do trabalho objetivado em capital e a propriedade do capital dos meios do trabalho passariam a ser consideradas o *aspecto secundário* da dominação autoritária do capital sobre o trabalho. Pois, uma vez instituído o controle global da produção, a finalidade deixaria de ser a produção de riqueza e assim também seria destituído o capital. Mas, a “expropriação dos expropriadores” é um pré-requisito para as mudanças necessárias na institucionalização do controle sobre a distribuição do produto social total. É evidente que a simples mudança de proprietários dos meios de produção não altera a lógica de produção capitalista, não é apenas o direito de propriedade que determina a estrutura de um modo de produção, é um dos elementos, mas não o único. “[...] O que necessita ser radicalmente alterado é o modo pelo qual o microcosmo reificado da jornada de trabalho singular e utilizado e reproduzido, apesar de suas contradições internas, através do ‘macrocosmo’ homogeneizado e equilibrado do sistema como um todo (MÉSZÁROS, 2002, p. 629).

A relação de troca à qual o trabalho está submetido não é menos escravizante que a separação e a alienação das condições materiais de produção dos trabalhadores. Ao reproduzir as relações de troca estabelecidas em uma escala ampliada, o trabalho pode apenas multiplicar o poder da riqueza alienada sobre ele próprio. A triste história das cooperativas nos países capitalistas, apesar de suas genuínas aspirações socialistas no passado, é eloqüente a esse respeito. Mas, mesmo a estratégia de subverter as relações de propriedade do capitalismo privado pela “expropriação dos expropriadores” pode, sem a reestruturação radical das relações de troca herdadas, apenas arranhar a superfície, deixando o capital nas sociedades pós-capitalistas ainda que numa forma alterada — no controle pleno do processo de reprodução [...] (MÉSZÁROS, 2002, p. 629).

Embora Mészáros (2002, p. 629) nos fale que as relações capitalistas de propriedade representam direitos, pré-requisito material de garantias legais sancionadas, com uma articulação substantiva do complexo global de reprodução sociometabólica, o qual necessita de uma reestruturação radical, qualitativamente diferente e conscientemente controlado, erigida a partir das autodeterminações autônomas nas unidades de produção qualitativamente diferentes; não desconsideramos a contribuição, no mínimo de aprendizado político, das cooperativas constituídas e organizadas por trabalhadores se, pelo menos, usando a linguagem de Mészáros, no nível do microcosmo, for superada a alienação no processo de trabalho e, no mínimo, usufruir dos resultados do trabalho e atendimento das necessidades humanas para além da reprodução da capacidade de trabalho. Embora continue sem autonomia para decidir o que produzir, já que continua inserido na lógica de produção capitalista, ainda assim, o trabalhador estará redefinindo a trajetória do trabalho.

CAPÍTULO II –

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO

Em qualquer processo de trabalho, há três questões envolvidas: finalidade, organização do trabalho e gestão do processo. A organização do trabalho tem mediações da propriedade dos meios que tornam possível um processo de trabalho. Para a execução de um processo de trabalho, fazem-se necessários os meios e instrumentos. Quando não há separação entre o proprietário dos meios de produção e aquele que produz, é possível que todos interfiram no processo de produção e não haverá separação entre produtor e meios e produção, e a gestão é compartilhada por todos através da coordenação das diversas tarefas que funcionam de modo articulado na totalidade do processo de trabalho.

Diferentemente, no processo de produção capitalista, o trabalho transforma-se em capital e o trabalho objetiva-se no processo de produção de mais-valia. Mas, como o trabalho deixou de pertencer ao próprio produtor, antes mesmo de dar início ao processo, o resultado objetivado com o seu trabalho é, para ele, objetivação de trabalho alheio e, nisto, reside a alienação do trabalho.

A alienação do trabalho, segundo Karl Marx (1989), ocorre sob dois aspectos: 1) Na relação do trabalhador com o produto do trabalho: o trabalhador, ao vender sua força de trabalho como mercadoria, produz mercadorias e, na mesma proporção, produz a si mesmo como mercadoria e se aliena como produtor. Deste modo, “[...] o seu produto, opõe-se-lhe como ser estranho, como um poder independente do produtor”. O objeto que aparece como produto do trabalho é a objetivação do trabalho em coisa física e, ao mesmo tempo, desrealização do trabalhador. Assim, a objetivação dá-se como perda e a apropriação como alienação (MARX, 1989, p. 159g). 2) Na relação do trabalho com o ato da produção: a atividade é dirigida independente do trabalhador produtor; portanto, uma direção que não lhe pertence. Se o produto do trabalho é alheio ao produtor, é, pois, decorrente do processo de produção alienado, onde a atividade do trabalhador estava alheia à capacidade de criação e de poder decisório sobre o próprio processo de produção.

Destes dois aspectos, ele cita uma terceira determinação do trabalho alienado: alienação do ser genérico. Na sociedade capitalista, o trabalho aparece como meio da satisfação de uma necessidade: a de manter a própria existência física. Assim, “[...] o trabalho alienado inverte a relação, uma vez que o homem, enquanto ser consciente, transforma a sua atividade vital, o seu ser, em simples meio da sua existência” (MARX, 1989, p. 165g). Então, à medida que o ser

humano faz, do seu trabalho, o meio da própria subsistência, trabalhando para obter renda e, com ela, satisfazer suas necessidades, ele está alienado do objeto da sua produção e, igualmente, a sua vida genérica, a sua objetividade real como ser genérico.

Contudo, a existência de uma divisão do trabalho não prescinde de alienação no processo e/ou no resultado do trabalho. Na organização de um trabalho, está presente a divisão como processo de trabalho e, enquanto tal, é uma atividade orientada para um determinado fim. Ou seja, "os elementos simples do processo de trabalho são a atividade orientada para um fim ou o trabalho mesmo, seu objeto e seus meios". Então,

no fim do processo de trabalho, obtém-se um resultado que, já no início deste, existiu na imaginação do trabalhador e, portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo que ele sabe que determina como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade (MARX, 1982, p. 150d).

Portanto, o processo de trabalho faz parte de qualquer estrutura social; todavia, a alienação no trabalho é própria da sociedade capitalista onde há propriedade privada dos meios de produção e assalariamento do trabalhador. O processo de trabalho tem início, meio e fim de modo que o resultado atingido já existia, antecipadamente, na mente do produtor. É isso que diferencia a atividade animal do trabalho humano, ou seja, a capacidade possibilitadora do ato de planejar e organizar o trabalho para atingir o fim almejado, e quando é retirada do trabalhador a atividade de planejar o próprio processo, ele estará na condição de alienado de sua própria atividade.

Toda a atividade orientada para um fim tem um o objeto de trabalho e, se ele já estiver, de alguma forma, lapidado por um trabalho anterior, é chamado de matéria-prima²⁹. O meio de trabalho é instrumento que o trabalhador usa para dirigir sua atividade sobre esse objeto. O processo de trabalho, conforme Marx (2005, p. 213-214), ao atingir certo nível de desenvolvimento, exige meios de trabalho mais elaborados; portanto, o que distingue as diferentes épocas econômicas não é o que se faz, mas como e com que meios de trabalho, indicando as condições sociais em que se realiza o trabalho. No processo de trabalho, a atividade humana realiza uma transformação no objeto de acordo com o fim predeterminado pelo uso de instrumentais de trabalho e o processo se extingue quando se tem um produto. O resultado do processo de trabalho é um valor-de-uso que atenderá a necessidades humanas e, ao mesmo tempo, o objeto, por ser produto do trabalho, incorpora o próprio trabalho de elaboração da matéria-

²⁹ "Excetuadas as indústrias extrativas, cujo objeto de trabalho é fornecido pela natureza (mineração, caça, pesca etc.; a agricultura se compreende nessa categoria apenas quando desbrava terras virgens), todos os ramos industriais têm por objeto de trabalho a matéria-prima, isto é, um objeto já filtrado pelo trabalho, um produto do próprio trabalho. É o caso da semente na agricultura. Animais e plantas que costumamos considerar produtos da natureza são, possivelmente, não só produtos do trabalho do ano anterior, mas, em sua forma atual, produtos de uma transformação continuada, através de muitas gerações, realizada sob controle do homem e pelo seu trabalho. No tocante aos meios de trabalho, a observação mais superficial descobre, na grande maioria deles, os vestígios do trabalho de épocas passadas" (MARX, 2005, p. 215a).

prima. Conseqüentemente, quando há produção sem a presença do trabalho como mercadoria (força de trabalho vendida a um capitalista), o resultado da produção objetiva-se como produto, ficando evidente “[...] que meio e objeto de trabalho são meios de produção e o trabalho é trabalho produtivo”. Mas “essa concentração de trabalho produtivo, derivada apenas do processo de trabalho, não é, de modo algum, adequada ao processo de produção capitalista (MARX, 2005, p. 214-215a)”.

Neste sentido, segundo Marx (2005), o processo de trabalho, em seus elementos simples e abstratos, é atividade dirigida com o fim de criar valores de uso; é condição necessária do intercâmbio material entre o ser humano e a natureza; é condição natural eterna da vida humana, portanto, comum a todas as suas formas sociais.

Quanto mais complexa for a transformação da matéria-prima em um produto, maior será a quantidade de instrumentos necessários para se atingir o resultado. Assim, é o tipo de matéria-prima e a finalidade do produtor que mediarão à complexidade dos procedimentos. Então, num mesmo processo de trabalho, podemos encontrar distintas funções a serem desempenhadas, podendo ser desenvolvido por um grupo de pessoas associadas com o objetivo de cooperação no processo de feitura de um objeto com valor-de-uso.

Na sociedade capitalista, foi instaurada a separação entre o produtor e o proprietário da matéria-prima, dos meios e do resultado do trabalho. Além dela, o saber do trabalhador foi expropriado, e foram instituídas a divisão técnica e o controle sobre os trabalhadores. Assim, “[...] a divisão do trabalho só se torna efetivamente divisão do trabalho a partir do momento em que se opera uma divisão entre trabalho material e trabalho intelectual [...]” (MARX, 1989, 27), efetivando-se a expropriação do saber do trabalhador.

Para nossa análise do tipo de divisão e cooperação no trabalho estabelecida nas cooperativas de produção em estudo, faremos uma síntese do modelo de organização do trabalho própria das unidades de capital. Assim, veremos se elas se aproximam mais deste modelo ou se tendem a superar e construir uma divisão cooperativada com a participação na organização e na gestão do trabalho. Para a construção do referencial, servir-nos-emos dos autores: Karl Marx, André Gorz (1989) e Harry Braverman (1987).

2.1. TRABALHADOR COLETIVO

A cooperação, segundo Marx, (2005), surge com a divisão do trabalho e, por conseguinte, a supressão do trabalhador individualizado pelo trabalhador coletivizado. Então, a produção coletiva e cooperada está longe de ser uma particularidade das cooperativas de produção, a diferença estará na presença ou não do trabalho alienado.

Na manufatura, a cooperação é simples porque a base do trabalho é artesanal. Então, já na manufatura, a organização do processo de trabalho dilui a importância do trabalhador individual. A produção já não aparece como resultado individual, em que uma pessoa tem o domínio do conhecimento e a propriedade dos meios de produção para, através de seu próprio trabalho, obter um resultado ou um produto final. Então, “[...] a cooperação fundada na divisão do trabalho adquire sua forma clássica na manufatura” (MARX, 2005, p. 391a).

Na indústria moderna, a maquinaria passa a exigir, com exceções, que a produção só funcione por meio de trabalho diretamente coletivizado ou comum. Assim, o caráter cooperativo do processo de trabalho torna-se uma necessidade imposta pela natureza do próprio instrumental de trabalho. “A força do homem isolado é mínima, mas a junção dessas forças mínimas gera uma força total maior do que a soma das forças reunidas, bastando a simples união delas para diminuir o tempo e aumentar o espaço em que se executa a operação” (MARX, 2005, p. 382a).

Com a concentração de trabalhadores e com a divisão do trabalho no interior das fábricas, aparece uma forma nova de manifestação do trabalhador: o trabalhador coletivo. Com a divisão do trabalho, em que cada um desenvolve uma parte ou função, o resultado ou produto já não é identificado como sendo de um trabalhador e sim da totalidade dos participantes no processo de produzir. Com o fim do domínio sobre o resultado, o trabalhador fica alienado da sua própria produção, já não é mais possível obter a objetivação de seu trabalho no objeto produzido. O que poderia até ser caracterizado como um trabalho cooperativo é, na produção capitalista, a junção de vários trabalhadores por um capitalista que contrata a capacidade de trabalho e, através dela, obtém um resultado saturado de mais-valia, produção de valor excedente, de sobretrabalho, ou seja, de uma quantidade de trabalho excedente e o trabalhador se aliena do resultado de seu próprio trabalho.

Com o desvalor do trabalho individual em uma oficina e a centralidade do trabalho coletivo, vai se constituir a cooperação própria da divisão fabril do trabalho. Assim, através da cooperação entre os trabalhadores, em que cada um desenvolve a sua função, a qual é necessária para o outro iniciar e completar a sua e, em seguida, outrem dar continuidade ao processo. Este tipo de cooperação é necessário pela presença da força coletiva. “[...] Não se trata aqui da elevação da força produtiva individual através da cooperação, mas da criação de uma força produtiva nova, a saber, a força coletiva, pondo de lado a nova potência que surge da fusão de muitas forças numa força comum [...]” (MARX, 2005, p. 379a).

Se há divisão de trabalho, certamente, há um grupo de pessoas determinadas a desenvolver um dado processo de trabalho. É evidente que uma pessoa não consegue obter todos os recursos necessários para a sua reprodução ou para o desenvolvimento de seu trabalho simplesmente com seus próprios recursos. Quanto à pessoa capitalista, mantém-se que ela nunca

obterá suas riquezas por meio de seu próprio trabalho. Se assim fosse, deixaria de ser capitalista. Mas, aqui, o que queremos é evidenciar que vivemos numa sociedade complexa e as nossas necessidades também são complexas, já não necessitamos apenas de alimento, temos muitas outras necessidades socialmente construídas, – além da indispensabilidade de acesso aos instrumentos necessários para o desenvolvimento do trabalho – e, se temos necessidades complexas e não temos como supri-las de forma individual, dependemos dos trabalhos de outrem. Então, a produção coletiva é que garantirá a satisfação de nossas necessidades. Essa produção coletiva está, na sociedade capitalista, concebida, segundo Karl Marx, numa divisão social do trabalho. Contudo, essa divisão social do trabalho, existente na sociedade capitalista, é caótica, anárquica, por estar regida pela concorrência e não por um planejamento social da produção necessária.

Na sociedade que se rege pelo modo capitalista de produção, condicionam-se, reciprocamente, a anárquica divisão social do trabalho e o despotismo da divisão manufatureira do trabalho [...] encontramos, de um lado, uma organização social do trabalho subordinada a um plano e a uma autoridade e, do outro, a ausência total da divisão do trabalho (MARX, 2005, p, 411-412a).

Portanto, há uma dispersão dos meios de produção entre produtores de mercadorias independentes entre si.

Se, na divisão social capitalista, não há um trabalho combinado, com um plano a ser seguido, não há cooperação e nem um trabalhador coletivo. É evidente que os trabalhadores que compõem ou não a classe do trabalhador coletivo – próprio da divisão fabril do trabalho, portanto, de um processo de trabalho comum a um dado grupo – integram uma classe³⁰ de trabalhadores. Ou seja, toda a pessoa que satisfaz suas necessidades, próprias ou não da reprodução da força de trabalho, com recursos advindos do seu próprio trabalho é um trabalhador, pois depende do seu trabalho para viver. Estas pessoas trabalhadoras constituem um “grupo total” podendo ser identificado como classe; portanto, constituem a classe de trabalhadores tanto os produtivos quanto os improdutivos para o capital. São produtivos para o capital aqueles que vendem sua força de trabalho a um capitalista e este capitalista vai extrair o máximo de lucro desta força, de acordo com suas capacidades de trabalho, tornando este trabalho produtivo para o capital, através da cooperação entre vários trabalhos parciais que, em combinação, compõem o trabalhador coletivo.

[...] A divisão manufatureira do trabalho simplifica e diversifica, portanto, não só os órgãos qualitativamente diferenciados do trabalhador coletivo social, mas também cria uma

³⁰ "Os indivíduos isolados só formam uma classe na medida em que devem travar uma luta comum contra outra classe; quanto ao mais, eles se comportam como inimigos na concorrência. Por outro lado, a classe torna-se, por sua vez, independente em relação aos indivíduos, de maneira que estes têm suas condições de vida estabelecidas antecipadamente, recebem de sua classe, já delineada, sua posição na vida e, ao mesmo tempo, seu desenvolvimento pessoal; são subordinados à sua classe. É o mesmo fenômeno da subordinação dos indivíduos isolados à divisão do trabalho[...]" (MARX e ENGELS, 1989, p. 59).

proporção matemática fixa para o volume quantitativo desses órgãos, isto é, para o número relativo dos grupos de trabalhadores em cada função particular. Ela desenvolve com a articulação qualitativa, a regra quantitativa e a proporcionalidade do processo de trabalho social (MARX, 1985, p. 274d).

A indústria moderna elimina a cooperação baseada no ofício e a divisão fundamentada no trabalho manual, bem como a “[...] organização rígida e cristalizada destas, baseada na velha divisão do trabalho, dissolve-se, dando lugar a transformações constantes. Além disso, transforma-se radicalmente a composição do trabalhador coletivo, das pessoas que trabalham em combinação” (MARX, 2005, p. 522-524a). A indústria moderna transforma a composição do trabalhador coletivo, não mais necessária se faz a força física, ou seja, não mais se emprega uma força de trabalho, a força é substituída pela máquina. Com a maquinaria, mulheres e crianças passam a compor o trabalhador coletivo, é uma capacidade de trabalho que passa a ser contratada e o trabalho necessário para o acúmulo do capital já não ocorre apenas com a junção de trabalhadores num mesmo local, exemplo disto são os trabalhos a domicílios ou pelo sistema de facção, mas, mesmo que distribuídos em diferentes locais, há um trabalho em combinação e coordenado pelos dirigentes do capital.

Todo trabalho diretamente social ou coletivo, executado em grande escala, exige, com maior ou menor intensidade, uma direção que harmonize as atividades individuais e preencha as funções gerais ligadas ao movimento de todo o organismo produtivo, que difere do movimento de seus órgãos isoladamente considerados. Um violinista isolado comanda a si mesmo; uma orquestra exige um maestro. Essa função de dirigir, superintender e mediar, assume-a o capital logo que o trabalho a ele subordinado se torna cooperativo (MARX, 2005, p. 384-385a).

Mas, o trabalhador coletivo continua a se constituir de muitos trabalhadores parciais que estão em condições materiais para desenvolver o processo de trabalho de forma cooperada e, no caso capitalista, coordenado pelo capital. Um produtor individual que executa as diferentes operações de um processo terá que dominar várias habilidades. Com a separação destas operações em funções, os diversos trabalhadores serão classificados e agrupados segundo suas qualidades preponderantes e, em cooperação, desenvolvem as atividades constituintes do trabalhador coletivo.

2.2. COOPERAÇÃO

Definindo o que ele entende por cooperação, Karl Marx (2005, p. 378a) diz: “chama-se cooperação a forma de trabalho em que muitos trabalham juntos, de acordo com um plano, no mesmo processo de produção ou em processos de produção diferentes, mas conexos”. Contudo, a cooperação entre trabalhadores despossuídos dos instrumentos e meios só é possível quando, juntos, conseguem materializar as condições de trabalho. Com a reunião, num mesmo local, de

vários trabalhadores produtores, possuidores das condições mínimas objetivas de trabalho, é possível desenvolver um trabalho com a participação de todos na produção, na gestão e no resultado. Assim teremos a presença da cooperação voluntária. Por outro lado, os trabalhadores sem condições de realizar um trabalho sem vender sua força de trabalho estarão cooperando com o acúmulo da riqueza daquele que os emprega e os coloca a cooperar com o trabalho de outros assalariados por ele contratados. Nas palavras de Marx, [...] assalariados não podem cooperar sem que o mesmo capital, o mesmo capitalista, simultaneamente, os empregue e compre suas forças de trabalho (MARX, 2005, p. 383a). Então, com a divisão do trabalho imposta pelo capitalista, a dependência do outro para a execução de sua parte do trabalho passa a exigir a cooperação entre os produtores assalariados e impõe a alienação no processo do resultado do trabalho.

Deste modo, onde há concentração de grande quantidade de meios de produção, haverá condições materiais para a cooperação entre produtores. E, em havendo grande concentração de meios de produção num mesmo local e com atribuição de tarefas a cada produtor, a extensão da cooperação resultará na amplitude da produção. No caso da cooperação resultante da divisão de trabalho, imposta pelo capital, também é a quantidade dos meios de produção que determinará a intensidade da cooperação e da produção, mas esta cooperação não se dará entre produtores – reunidos para, em conjunto, obterem um resultado comum –, e sim entre trabalhadores assalariados.

Na existência do trabalhador coletivo, existe presença da cooperação e de uma dada divisão do trabalho coadunada com a organização presente do trabalho. É difícil conceber uma produção coletiva sem uma dada divisão de tarefas e funções.

Contudo, há aqui uma questão central: em uma unidade de capital, existe a presença da propriedade privada de meios de produção. Este proprietário dos meios de produção contrata a mão-de-obra e esta vai executar o processo de trabalho exigido na produção de uma dada *coisa*. Neste caso, o trabalhador está subordinado ao comando de quem comprou sua capacidade de trabalho, a cooperação e o trabalho coletivo existem para atender às necessidades do capital. E a maior necessidade do capital é a extração do trabalho excedente, ou seja, de uma quantidade de trabalho não pago. É através dele que o dinheiro do capitalista poderá se objetivar em capital. O montante necessário à reprodução do trabalhador lhe é pago em forma de salário, mas, não é retornado ao trabalhador todo o montante para o qual sua capacidade de trabalho contribuiu na produção de riqueza, apropriada de forma individual e privada.

Se pensarmos numa unidade de produção gerida pelos trabalhadores, logo teremos um grupo de produtores, e este grupo de produtores é que determinará as condições da produção. Assim, não estarão sob o comando de um capitalista e nem alienados do processo e, muito menos, do resultado. Contudo, se é um grupo de trabalhadores que organiza uma cooperativa de

produção, o trabalho não será desenvolvido por apenas um; e quanto mais complexo o processo de trabalho, maior será a exigência de cooperação. Então, neste caso, temos uma unidade de trabalho com a presença do trabalhador coletivo, da cooperação voluntária e, de forma indispensável, uma gestão participativa, autogerida pelo grupo de produtores.

Quando é organizada uma cooperativa de produção na qual será desenvolvido um processo de trabalho com divisão de tarefas entre o grupo de pessoas, estará sendo reconstituída a cooperação como um dos sustentáculos da produção, pois, o trabalho será desenvolvido por trabalhadores associados com interdependência no desenvolvimento do processo de trabalho. Para ser possível a materialização do resultado do trabalho num objeto final ou mesmo na finalização de um serviço, cada um fará uma parte do processo, decorrendo na existência de um trabalhador coletivo. Aqui, a figura do trabalhador individual não obtém um resultado sem cooperar ou necessitar de parcela do trabalho de outrem: uma atividade anteriormente desenvolvida por um trabalhador autônomo, hoje desenvolvida numa unidade de trabalho cooperado e autogerida fará desaparecer o trabalho deste trabalhador individual.

O trabalhador coletivo realiza-se enquanto trabalho concreto por meio do trabalho parcial. A combinação dos diversos trabalhos parciais concretiza a cooperação no trabalho e a manifestação do trabalhador coletivo. Cada etapa de trabalho é o ponto de partida do trabalho seguinte.

A produção coletiva e cooperada não é uma especificidade das cooperativas de produção; a diferença é a existência de um processo de trabalho livre de conversão em instrumento de processo de autovalorização do capital, com a apropriação capitalista do trabalho excedente e, em outras palavras, sem alienação do processo e do resultado do trabalho pelo trabalhador-produtor.

2.3. CONTROLE DO TRABALHO

No início do capitalismo, eram executados os mesmos procedimentos de trabalho das formas anteriores de produção. Os trabalhadores, já instruídos, continuavam a exercer os ofícios produtivos que executavam como diaristas nas guildas³¹ e como artesãos independentes. Apesar de empregados do capitalista, havia pouca mudança quanto aos métodos tradicionais e o trabalho permanecia sob imediato controle dos produtores. Mas, com a reunião de produtores num só local

³¹ O sistema de guildas é apresentado por Marx (2005, p.357a) como exemplo de comunidades onde a produção é voltada para o consumo. E, para se defender das tendências do capital mercantil e manter a produção de valores de uso, as leis das corporações limitam o número de ajudantes que um único mestre de corporação podia empregar. Se o crescimento da corporação provocasse agudização progressiva na divisão do trabalho, elas se dividiam em pequenas espécies ou fundavam novas corporações.

e produzindo com a cooperação forçada pelo capital, surgiu o problema de coordenação do processo. Um processo de produção realizada, simultaneamente, por um grupo de produtores vai exigir uma coordenação para ordenar as operações e atribuir as funções a serem desempenhadas por cada um dos trabalhadores. Os capitalistas, segundo Braverman (1987), entenderam a ausência desta coordenação como problema de gerência e controle que foi por eles assumida em virtude de sua condição de proprietários do capital.

Neste sentido, a sociedade industrial capitalista foi sendo organizada com a expropriação do produtor e foi com “[...] a grande indústria que o capital subordina realmente os produtores diretos através de um organismo de produção completamente objetivo e impessoal” (GORZ, 1989, p. 71). Com a organização do trabalho que separa o produtor do benefício dos resultados da produção, foi sendo constituída a divisão do trabalho na produção fabril capitalista. A primeira divisão é a separação entre proprietário dos meios de produção e o produtor direto. Com o avanço do capitalismo, o dono dos meios de produção, ou seus representantes, passou a controlar a produção e não mais colocar em ação a sua própria corporalidade com a intenção de obter algum resultado do próprio trabalho, passando simplesmente a gerenciar o trabalho daqueles produtores contratados para produzir o que ele, o patrão, determinava como finalidade do trabalho. Depois da separação do produtor de seus meios de produção, do resultado de seu trabalho, foi instituída a separação entre o pensar a organização do trabalho e o executar as ações previstas para tal organização. Com o afastamento da participação do produtor na organização do trabalho, foram instituídos modelos legitimadores do modo capitalista de organizar o processo de trabalho. Entre os modelos já instituídos, há aquele que estabeleceu a cisão entre o trabalho intelectual e manual, com hierarquia entre os que administram e planejam e os que apenas executam; o outro implementou total determinação do ritmo de trabalho pela máquina e a mais profunda parcialização do trabalhador. Por último, tem-se um modelo que busca diminuir, dentro dos limites da propriedade capitalista, a hierarquia entre os trabalhadores de modo que compete a todos o controle do processo de trabalho e, em lugar do trabalhador parcializado, se almeja um trabalhador polivalente.

2.3.1. Modelo taylorista de gerência

Durante muito tempo, os capitalistas buscaram uma teoria e uma prática da gerência. Diante das novas relações sociais de produção e da transformação do modo de produção, os emergentes capitalistas viram-se diante de problemas de administração que eram diferentes, não apenas em termos de visão, mas também em relação às características dos processos de produção anterior. As relações capitalistas pressupunham um “contrato livre de trabalho” entre o dono do

capital e o possuidor de capacidade de trabalho. Contudo, esse produtor, agora empregado, não estava habituado a obedecer às ordens de um patrão. Assim, os capitalistas tiveram que impor uma conduta diária em prol do atendimento de seus interesses durante o período de trabalho contratado.

Não era o fato de que a nova ordem fosse “moderna”, ou “grande”, ou “urbana” que criava a nova situação, mas sim as novas relações sociais que agora estruturam o processo produtivo, e o antagonismo entre aqueles que executam o processo e os que se beneficiam dele, os que administram e os que executam, os que trazem à fábrica a sua força de trabalho e os que empreendem extrair dessa força de trabalho a vantagem máxima para o capitalista (BRAVERMAN, 1987, p. 68-69).

Com as subdivisões sistemáticas do trabalho em especialidades produtivas, as operações de cada trabalhador foram sendo limitadas. À medida que a sociedade vai tendo maior complexidade econômica, cada pessoa, individualmente, não consegue uma produção passível de atendimento para os padrões já alcançados por toda a espécie humana, porém, o conjunto das pessoas poderá fazê-lo com certa divisão do trabalho. Para possibilitar a produção, não é necessária a divisão com parcelamento pormenorizado do trabalho e destruidora das ocupações dos trabalhadores, tornando-os inaptos³² a acompanhar qualquer processo completo de produção. Contudo, o jeito capitalista de organizar o processo de trabalho é expropriando o conhecimento do trabalhador e do controle no processo do próprio trabalho e, assim, substituem a coordenação por uma gerência científica que controlará a produção, definindo o como executar e em que tempo produzir.

A gerência científica significa aplicar os métodos da ciência na solução do controle do trabalho nas empresas capitalistas sob o ponto de vista do capitalista. O método de gerência científica que tomou conta das unidades de capital foi iniciado por Frederick Winslow Taylor nas últimas décadas do século XIX. “Taylor ocupava-se dos fundamentos da organização dos processos de trabalho e do controle sobre ele” (BRAVERMAN, 1987, p. 83).

Segundo Braverman (1987, p. 86), Taylor elevou o conceito de gerência a um plano inteiramente novo ao assegurar o controle sobre o trabalhador com a imposição da maneira pela qual o trabalho deve ser executado. Antes de Taylor, tinha-se mais uma coordenação do que propriamente uma gerência, pois se admitia o direito do produtor de controlar o processo de trabalho. Na prática, significava apenas a fixação de tarefas, com pouca interferência direta no modo de executá-las pelo trabalhador. Para Taylor, o comando só seria eficaz se retirasse do

³² Numa pesquisa por nós realizada junto aos desempregados têxteis de Blumenau, temos um exemplo do que significa para o trabalhador a fragmentação do trabalho em tarefas extremamente parceladas. Como exemplo, os 33,94% de costureiras desempregadas tentaram desenvolver a atividade registrada como profissão em sua carteira, mas perceberam que só sabiam montar uma parte do todo de uma roupa: uma só sabia colocar a manga, a outra as costuras laterais, etc.. Devido a isso, nem mesmo como costureiras podiam desenvolver um trabalho autônomo e manifestavam frustração pela descoberta, pois, durante muitos anos, atuar como costureira era seu orgulho, mas agora entendiam que nem mesmo costureiras um dia foram (SIMÃO, 2000, p. 59).

trabalhador qualquer decisão sobre o trabalho, ficando com a administração todo o controle da execução do processo de trabalho, desde o mais simples até o mais complicado. Além da gerência expropriadora do controle do trabalho pelo produtor e a da separação entre o planejamento e a execução, foi instituído, pelo modelo taylorista, o ritmo acelerado do trabalho, marca-passo – fixação da distribuição do tempo e os resultados planejados para o dia-tarefa –, com vantagens financeiras para aquele trabalhador com maior produção por hora. No entanto, na medida em que o nível de produção se tornava generalizado, desaparecia a vantagem, e os administradores, sob a pressão da ameaça de concorrência, impunham intensidade maior de trabalho aos empregados.

Do modelo taylorista de organização e controle do trabalho, são destacados três princípios gerenciais:

1. Retirar do trabalhador operacional todo o conhecimento do processo de trabalho, classificando-o, tabulando-o, reduzindo esse conhecimento a regras, leis e fórmulas a serem repassadas, diariamente, ao trabalhador quando da distribuição das tarefas a serem realizadas no dia. Braverman (1987, p. 103) dá a este princípio a denominação de *dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores*, de modo que o processo do trabalho se independentiza do ofício, da tradição e do conhecimento dos trabalhadores, passando-os para o controle das chefias.

2. Separar o trabalho intelectual do operacional – separando concepção de execução –, ficando o conhecimento centrado no primeiro, o qual planejará e projetará todo o processo de trabalho. “Todo possível trabalho cerebral deve ser banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto” (BRAVERMAN, 1987, p. 103). A separação da concepção do ato de produzir também passou a definir o *layout* das fábricas colocando em lugares distintos os diferentes grupos de trabalhadores: num ambiente, está a execução da produção e, noutro, estão os planejadores, os projetistas e os administradores. Neste último ambiente - o escritório gerencial -, é concebido, previamente, o projeto que será colocado em movimento, sendo definida cada etapa da operação produtiva. Os processos do trabalho são executados, expurgados da capacidade intelectual e, por muitos anos, teve-se como princípio que o trabalhador/operário era pago para fazer e não para pensar.

Este princípio que separa o trabalho intelectual do manual trouxe a noção de tarefa, e, conseqüentemente, o trabalho manual é inteiramente planejado pela gerência e cada trabalhador é vinculado às atividades de produção e não de administração, recebendo instruções escritas e pormenorizadas da tarefa a ser executada no dia e os instrumentos a serem utilizados no desenvolvimento da tarefa. Assim é descrito o que fazer, como fazer e em que tempo de execução. O essencial deste princípio “[...] é o pré-planejamento e o pré-cálculo de todos os elementos do processo de trabalho, que já não existe como processo na imaginação do

trabalhador, mas tão-somente como um processo na mente de uma equipe especial de gerência” (BRAVERMAN, 1987, p. 108);

3. Controlar o processo e a execução do trabalho. Para completar o ciclo da expropriação do conhecimento e controle do processo de trabalho, o trabalho operário (aquele que transforma a matéria-prima em mercadoria) é destituído de conhecimento, passando o operário a agir por repetição e, assim, consagrando o monopólio do conhecimento pela gerência para controlar as fases de todo o processo de trabalho e seu modo de execução.

Conforme visto, o capitalista, deliberadamente, faz a análise de cada uma das tarefas distribuídas entre os trabalhadores com vistas a controlar as operações individuais. Porém, é na era da revolução técnico-científica que as gerências chamam para si o planejamento e o controle de todo o processo, em cada um de seus elementos, condenando o trabalhador à alienação, não só do resultado e da definição do que produzir, mas também do como desenvolver seu próprio trabalho. Com essa rígida separação, há o desenvolvimento de uma hierarquia das forças de trabalho, à qual corresponde uma escala de salários e desqualifica o trabalhador do “chão de fábrica” ao nível de um instrumento no processo produtivo.

2.4. DA PARTICIPAÇÃO CONTROLADA À CONSTRUÇÃO DA AUTOGESTÃO

Todo trabalho prescinde de uma organização mínima para um desenvolvimento com maior eficácia³³. E, quando o trabalho é desenvolvido por mais de uma pessoa, a forma de organização poderá possibilitar que todos cooperem no seu desenvolvimento. Quando uma só pessoa executa todas as etapas de um processo de trabalho, ela pode planejar seu desenvolvimento em cada um dos elementos do processo e, posteriormente, colocar em ação o plano elaborado mentalmente. No entanto, quando um processo de trabalho for efetuado por um grupo de pessoas, os elementos do processo e o planejamento de sua execução serão mais participativos se todos contribuírem na elaboração do plano e da implementação do planejamento em ações para o desenvolvimento do processo. Deste modo, todos terão o controle na eficácia do processo, pois é do conhecimento de todos o resultado a que se quer chegar, e anteriormente projetado. Por conseguinte, há práticas em que apenas uma ou algumas pessoas definem o resultado almejado e os procedimentos necessários para colocar em ação o processo que gerará o resultado aspirado e determinará o que fazer e o como fazer. Assim, há pessoas definindo o

³³ [...] Em todos os modos de produção, mesmo nos mais primitivos, a busca de maior eficácia do processo está presente. Mas, quando os produtores diretos organizam livremente seu trabalho e dispõem dos resultados, a pressão por uma maior eficácia é compensada por seu custo pelos próprios produtores: podem preferir um ritmo mais lento, um trabalho menos dividido, mais lazes, etc., a uma produção mais importante. O capitalismo não permite essas escolhas: a concorrência faz da busca de eficácia uma questão de vida ou morte econômica [...] (GORZ, 1989, p.121).

objetivo do processo de trabalho e como ele deverá ser feito e outros executarão o projeto sem participação na sua elaboração.

Na trajetória da sociedade capitalista, os trabalhadores se organizaram e passaram a exigir maior participação do trabalhador no controle e nos resultados da produção. Na década de 1980, de acordo com Gorz, (1989), a exemplo de montadoras automobilísticas da Europa, a luta operária contra a organização capitalista do trabalho resultou em formas de organização dos trabalhadores em comissões ou conselhos de equipe de setores de produção, eleitos pelos trabalhadores operários; contudo, o poder do conselho era limitado às diretrizes definidas pela direção. Então, ao lado da estrutura de conselhos era mantida a hierarquia. Assim, os capitalistas fizeram concessões “democráticas” procurando diluir o caráter despótico e conservar a função de controle e dominação ideológica dos operários. Tais mudanças também trouxeram a extinção de cargos hierárquicos intermediários, aqueles que representavam quase que exclusivamente uma função repressiva.

Quanto à participação no resultado, ainda segundo Gorz (1989), foram instituídos prêmios de produtividade coletivos calculados com base no tempo levado para serem atingidos ou ultrapassados os objetivos de faturamento da empresa, calculados com base no ano fiscal. Neste sentido, todos devem colaborar na direção da empresa. Para os conselhos das equipes de trabalho eram encaminhadas, pelos trabalhadores, as críticas das decisões de chefias e sugestões de melhoria na organização do trabalho e aumento de produtividade. Nesse novo modelo de gestão, o objetivo dos patrões é ampliar o envolvimento de todo o grupo de trabalhadores no controle do processo. Por isso, para evitar a concorrência individual no nível das sugestões, e um possível impedimento no desenvolvimento de iniciativas coletivas, não há gratificações individuais. Os prêmios são atribuídos ao conjunto da equipe de trabalho.

A divisão entre o trabalho mental e o trabalho manual, ou entre a concepção e a execução, desenvolve a hierarquia, e aí também aparecem distorções na percepção da realidade. Os trabalhadores conhecem o seu trabalho, mas esse conhecimento foi abafado e até mesmo expropriado na organização taylorista e pós-taylorista do trabalho, onde a iniciativa individual foi ou é totalmente reprimida. É a prática dessas iniciativas em proveito do capital e com a conservação do completo controle do processo de produção, o objetivo dessa reorganização do trabalho, conforme o exemplo apresentado por Gorz na citação abaixo.

A liberação da iniciativa dos trabalhadores é institucionalizada na AT & T por seminários de discussão que reagrupam os operários, os contramestres e os chefes de serviço. Esses seminários (workshops) compreendem reuniões de crítica (greenlight sessions) onde cada um, independente de seu nível na hierarquia, discute livremente o processo de trabalho [...]. Essa confiança é bem relativa e a liberdade deixada ao operário na execução da tarefa é estritamente limitada pelas necessidades do mercado à demanda da clientela que impõe o ritmo de trabalho. Portanto, o controle hierárquico

pode ser reduzido. Nem por isso, a hierarquia é suprimida. Ela controla o grau de integração e de submissão ao sistema [...] (GORZ, 1989, p.114).

Na reorganização do trabalho, o controle hierárquico é reduzido; todavia, continua o produtor direto subordinado ao capital que lhe impõe o ritmo de trabalho de acordo com a demanda de mercado. Mas, já não vivemos em época de rigidez taylorista. As exigências democráticas são cada vez mais acentuadas e “[...] os operários não admitem mais que a liberdade acabe na porta da fábrica [...]” (GORZ, 1989, p.128).

André Gorz (1989) disserta sobre as possíveis alterações da divisão de trabalho capitalista num sistema socialista e indica, além da superação da propriedade privada dos meios de produção, o maior obstáculo a ser superado nesse novo sistema: a educação técnico-científica das massas laboriosas. Com o acesso a esta educação, é possível a superação da divisão burguesa do trabalho que reprime as ações criativas da classe operária e a impede de apossar-se da ciência e da técnica e, conseqüentemente, participar do desenvolvimento das forças produtivas. É evidente que não basta a superação da divisão técnica do trabalho para a superação das determinações do mercado e implementação de uma rica produção, sustentada no valor-de-uso; toda a produção seria planejada de acordo com o determinado como útil a todos.

Continuando com Gorz (1989, p. 157), na organização democrática e socializada do trabalho, o conjunto dos trabalhadores decidirá:

- 1) se as instalações são suficientes para realizar a produção requerida;
- 2) sobre as quantidades de matéria-prima e de energia necessárias para produzir as quantidades requeridas, controlando os desperdícios a evitar;
- 3) o número de trabalhadores necessários e os ritmos de trabalho.

Então, a responsabilidade pela produção será dos próprios produtores, com a presença da técnica, mas, com democratização da gestão.

Técnica, porque aos trabalhadores, além de não mais existir um dono da produção, será garantida uma produção fundada nos conhecimentos mais completos, com economia no uso de matéria-prima, com cuidados quanto à manutenção das instalações, com a abolição do desperdício e do luxo, sem descuidar-se da qualidade dos produtos, que são características do modelo toyotista ou flexível de produção.

Na democratização da gestão, desaparecerá o comando de um grupo de pessoas e, aos trabalhadores produtores, será possível: eleger os coordenadores do trabalho coletivo; ouvir e discutir relatórios de trabalho dos coordenadores; criticar os coordenadores em qualquer reunião; participar do controle econômico da empresa; recusar-se a fazer funcionar as instalações num ritmo superior ao que foi estabelecido; recusar-se a cumprir determinações não claras ou imprudentes quanto à qualidade ou à quantidade (se a fase anterior não estiver terminada segundo

os critérios de qualidade estabelecidos, falta de material, etc.); não trabalhar se as medidas de segurança não forem suficientes; recusar-se a executar uma ordem de abandono do cargo de trabalho (demissões); resolver coletivamente os problemas técnicos da produção. A democratização da gestão é possível porque os trabalhadores possuem conhecimento prático dos procedimentos técnicos e podem desenvolver a técnica segundo critérios de qualidade, economia e rapidez (GORZ, 1989, p.158-159). Para evitar que os trabalhadores técnicos se transformem em camada privilegiada, é preciso manter a diferenciação apenas pelo cargo e função ocupados, devendo, portanto, ser um trabalhador como os outros no que se refere às repartições e ao trabalho manual que deve continuar a realizar.

Embora André Gorz (1989) fale da gestão do trabalho numa sociedade pós-capitalista, sua concepção de democratização do desenvolvimento do trabalho nos aspectos da finalidade, organização do trabalho e gestão do processo está coadunada com o nosso pensamento quanto ao modo de ser organizado e gerido o trabalho numa cooperativa de produção.

Os regulamentos da empresa devem ser modificados de modo a permitir uma mobilização do espírito de iniciativa e das capacidades criadoras dos trabalhadores. O sistema chamado “três em um” deve “assegurar uma estreita cooperação entre dirigentes, operários e técnicos” no interior de equipes especiais para “conduzir energicamente a revolução técnica”. Com base nas massas e na colaboração entre técnicos e operários, é possível promover o desenvolvimento técnico, quebrar a rotina, aplicar o princípio proletário segundo o qual não se deve temer o risco, os defeitos e os erros, mas agir de acordo com uma atitude científica, desenvolvendo o conhecimento dos fundamentos teóricos e aprendendo as melhores técnicas [...]. Em suma, considerando a experiência prática e os conhecimentos técnicos concretos dos operários, é pura loucura atribuir a apenas alguns indivíduos o poder sobre a produção e sobre a técnica (GORZ, 1989, p.158-159).

É evidente que a superação do modo capitalista de produzir não passa apenas pela contestação do autoritarismo manifesto na definição hierarquizada das ações ou nas ordens transmitidas do alto através dos técnicos ou pequeno grupo de dirigentes, pois o processo de objetivação do poder capitalista compreende três momentos: a setorização rígida das atividades de concepção de novos produtos, da produção em si e da venda das mercadorias. “[...] Esses três domínios de atividade podem ser, lógica, cronológica e tecnologicamente, diferenciados, mas não podem ser separados se quisermos compreender e gerir uma empresa” (GORZ, 1989, p.177). Por outro lado, a superação não consiste na rejeição extrema da repartição de funções; elas são próprias da organização cooperativada do processo de trabalho; uma só pessoa não consegue abranger todas as atividades que implicam num processo de produção, ampliada cada vez mais com o avanço da ciência e da tecnologia. “[...] O que, no entanto, é típico do capitalismo é o conteúdo e a função política da repartição particular dos papéis” (GORZ, 1989, p.178). A contestação passa pela impossibilidade de troca de funções e a cristalização das diferenças hierárquicas, ou seja, da fraca mobilidade das pessoas em relação às diferentes funções e da

ausência de poder autônomo de decisão e de iniciativa para o trabalho do executor. “[...] Mas, o poder autônomo de decisão de que falamos é aquele cujo exercício pode agir sobre a política da empresa ou sobre suas possibilidades de sobrevivência e de desenvolvimento [...]” (GORZ, 1989, p.182). Deste modo, o ponto central do poder autônomo está na organização do trabalho.

A qualificação do trabalhador, sua capacidade profissional, não é um elemento estático e objetivo. Portanto, poderá ser alterada na medida em que a ele é possibilitado o acesso à educação, ao conhecimento totalizante. Se todos estiverem capacitados para o desenvolvimento de qualquer tarefa dentre as atividades do processo de trabalho, as diferenças só existirão na função a ser exercida, pois todos estarão com as mesmas condições de desenvolvimento do trabalho e, assim, o controle do processo de trabalho será de todos. Nestas condições, não mais será justificável a diferença nas repartições individuais pelo valor pago no mercado de trabalho a dada capacidade de trabalho.

A divisão capitalista do trabalho nega aos trabalhadores parciais a possibilidade de cooperação voluntária, de compreensão e de autodeterminação do processo de trabalho e de seus objetivos; separa decisão e concepção de execução, capacidade de produzir conhecimentos de capacidade de determinar o uso que será feito desses conhecimentos. E, para superação dessas divisões, não basta apenas a supressão da propriedade dos meios de produção e superação da alienação do resultado; é importante a superação da alienação no processo de produção e é nesta superação que a educação para o trabalho se torna um importante instrumento.

2.4.1. Participação autogestora

Decerto, a organização do processo de trabalho tem mediações da capacidade de projeção de quem o organiza. Essa capacidade pode se dar pelo conhecimento acumulado pela prática ou pelo conhecimento técnico das etapas necessárias para a efetivação de um dado resultado. Então, uma pessoa que desconhece as ações necessárias para a efetivação de um dado processo dificilmente será autônoma na condução do próprio serviço. Os trabalhadores, quando experimentam, na sua trajetória ocupacional, um determinado fazer, facilmente o reproduzem e essa reprodução se “dá de forma tão cheia de autoridade” que é capaz de pensar e construir até mesmo os instrumentos necessários para a efetivação do ato de produzir. Contudo, um trabalhador sem qualificação possibilitada pelo acesso ao conhecimento ou pelo conhecimento prático acumulado na trajetória ocupacional poderá ter dificuldades de entender até mesmo a importância da organização e divisão de tarefas para maior agilização do processo de trabalho. Por isso, para um trabalhador que não domina o conhecimento técnico do processo necessário para dada produção, poderá não ser fácil entender as etapas e funções imprescindíveis para o

desenvolvimento de todo o processo de trabalho e as divisões do trabalho entre os produtores associados.

Por outro, sem a possibilidade de participar, opinar, decidir e transformar os trajetos do cotidiano e as macropolíticas da unidade de trabalho coletivo, a participação poderá não ser democrática entre os partícipes. O machismo, o racismo, a discriminação pelo saber e tantos outros preconceitos sustentam atitudes autoritárias. Também o tecnicismo, o “economicismo”, que se desdobram de conceitos conservadores sobre o valor da participação daquele trabalhador com pouca formação nos temas envolvidos no assunto em debate.

Contudo, mesmo tendo as condições subjetivas e materiais para concretizar suas escolhas, se as pessoas não dispuserem de informações suficientes e de qualidade para as suas decisões ou não souberem como refletir adequadamente sobre as informações de que dispõem, o exercício de sua liberdade também poderá ficar prejudicado. Ou seja, a liberdade poderá ser apenas aparente no ato de escolha, pois, possivelmente, as escolhas acabam sendo induzidas por aqueles que selecionam e fornecem algumas informações e não outras. Em se tratando da democratização das relações de trabalho no interior de cooperativas de produção, a sua importância torna-se ainda maior na medida em que as articulações entre saber e poder têm produzido, contemporaneamente, uma supervalorização da dimensão técnica do trabalho que pretende subordinar e condicionar todas as suas outras dimensões.

Uma cooperativa será tanto mais autogestora quanto maior o comportamento participativo de seus membros, tanto no propor quanto no deliberar, decidir, agir ou criticar. E assim, vai sendo constituído o poder autônomo na organização do trabalho, cujo exercício é poder agir sobre a política da unidade de trabalho ou sobre suas possibilidades de sobrevivência e de desenvolvimento. Se esse caráter crítico e ativo da participação ficar mascarado pelas formalidades e rituais que podem dar a impressão, muitas vezes falsa, de uma efetiva participação, isto pode deturpar a expressão mais genuína do que poderia ser a vontade do coletivo dos trabalhadores associados.

Na radicalização da democracia participativa no interior das cooperativas de produção, é conveniente a superação do trabalho alienado, tanto no seu processo quanto no seu resultado, a transparência e precisão das informações em todas as suas instâncias e o sentimento de pertencimento ao coletivo.

A participação nos processos deliberativos é um elemento indispensável em uma cooperativa de produção, a qual possibilita a construção da superação da alienação tanto em relação à dimensão técnica quanto em relação à dimensão política. Rompendo com as representações do patrão e do empregado, o trabalhador redescobre as suas possibilidades de autonomia e criatividade, sendo construídas as condições para o reconhecimento da condição de

sujeito com capacidade de diálogo e comunicação não-violenta³⁴, reconhecendo no outro a mesma condição de sujeito, ou seja, de exercer a autonomia crítica. Um trabalhador apto para cooperar, voluntária e conscientemente, em prol de um objetivo comum, de maneira solidária e interdependente, poderá ir rompendo com o individualismo e a subordinação.

O poder pertencente ao grupo que age de comum acordo dispensa a necessidade de um dirigente “mais esclarecido” e com poder para determinar a melhor ação; a melhor alternativa de ação é passível de ser definida pelo consenso construído com a participação crítica de todos, principalmente num grupo pequeno de associados. Por outra, para a eficiência do próprio processo de trabalho da unidade, é necessário o comprometimento de todos com as deliberações do coletivo, expresso na ação que põe em movimento os instrumentos e atos necessários para a execução dos objetivos contidos nas deliberações do grupo. Neste sentido, desnecessárias se fazem as ordens de alguém para a cooperativa ser eficiente em seus propósitos. Mas, a construção deste tipo de poder exige a superação da passividade que, muitas vezes, facilita o aceite e a submissão como formas de se esquivar da responsabilidade pelos próprios atos.

Nas cooperativas os mecanismos formais de participação são previstos nos estatutos, o que estabelece a soberania da assembléia e a possibilidade da democracia direta, bem como a atribuição, por ela, de poderes especiais a conselheiros eleitos para administrar e fiscalizar a unidade de trabalho. As possibilidades de convocação de assembléias, obtenção de informações, encaminhamento de propostas, criação de comissões, eleição ou destituição dos representantes, dentre outros expedientes, poderão assegurar uma ampla condição institucional para o exercício da participação nos moldes das unidades que implementaram o modelo de autogestão.

Uma gestão autônoma e democrática significa auto-governança, auto-administração, em que o poder de decisão sobre todos os aspectos importantes para o coletivo se dá com ampla participação. Nas cooperativas de produção poderá existir uma auto-governança, onde a relação de mando próprio de empresas capitalistas é criticada. Em não havendo relações de poder decorrentes da situação de proprietário, o poder de mando é de todos os trabalhadores associados e co-proprietários das unidades de trabalho coletivo, nas quais as decisões referentes aos rumos da cooperativa devem ser tomadas com a participação de todos, ou com o consentimento de todos, constituindo-se num poder autônomo e coletivo. Porém, como em toda organização de trabalho, há uma divisão do trabalho e, nele, existem diferentes tarefas decorrentes do próprio

³⁴ Buscando sustentação na discussão de Hannah Arendt sobre violência, compreendemos como comunicação não-violenta aquela voltada para o diálogo, em que se busca a reflexão, possível com o acesso ao conhecimento, às informações mais amplas possíveis sobre o objeto de discussão em voga e da forma mais socializada a todos os envolvidos no processo e com poder decisório. Aqui, o poder é concebido, semelhantemente à concepção de Hannah Arendt, como a faculdade de alcançar um acordo, quanto à ação comum, no contexto da comunicação livre de violência, vendo, no poder, um potencial que se atualiza em ações (HABERMAS, 1980).

processo de trabalho, mas esta divisão decorrerá de uma estruturação racional do trabalho e o reconhecimento da existência de uma disciplina assegurando a racionalidade, a eficiência e a rentabilidade nas suas atividades cotidianas. Contudo, essa divisão institui uma racionalização necessária à efetivação das etapas do processo de trabalho, mantendo a coerência com o propósito de exercício do poder autonomamente. O pensar o que produzir e como produzir é parte das decisões coletivas e a execução será tarefa de todos em suas respectivas funções, decorrendo daí que o poder estabelecido é exercido de forma horizontal, não havendo hierarquia e separação entre o pensar e o fazer, próprias da divisão hierárquica do trabalho no interior das unidades de capital.

Integrada a concepção de democracia participativa, definimos algumas características da participação autogestora³⁵: o poder é exercido no coletivo dos associados; portanto, não como propriedade individual, mas sim como manifestação da preservação da união do grupo e domínio coletivo do conhecimento sobre os avanços e dificuldades da cooperativa; visão de historicidade das normas e regras, ou seja, abertura para a mudança destas normas no decorrer da trajetória da cooperativa, desde que de comum acordo entre todos os cooperados; participação em todo processo de produção e dos resultados dela de modo que as pessoas atuem de comum acordo de forma cooperada; direção legitimada pelo processo eleitoral e manutenção do diálogo com a base, através de assembléias, de conselhos e de comissões de cooperados por setores; no caso de cooperativas com complexa divisão de trabalho, com inclusão de espaços de debate e interação, através dos quais informações circulem e, por meio deles, as propostas de ação serão delineadas.

Portanto, participação autogestora é tomar parte nas definições e decisões, com pleno conhecimento dos dados sobre as entradas de dinheiro e do montante de dinheiro despendido na manutenção da cooperativa em condições de produção; conseqüentemente, transparência gestora daqueles eleitos para tais atribuições. Neste sentido, participação autogestora é aquela em que todos os cooperados podem contribuir com sua experiência e conhecimento. Quando os trabalhadores participam das decisões, eles produzem com mais empenho e cooperação, decorrendo melhora no trabalho de todos e nas possibilidades de aumento nos excedentes do trabalho coletivo. De tal modo, quando se participa, toma-se conhecimento dos problemas do

³⁵ A conceituação de autogestão é diferente entre os autores estudiosos do tema do novo cooperativismo, dentre eles destacamos Paulo Peixoto Albuquerque e Paul Singer. No entanto, embora nenhum deles destaque o tipo de participação, a necessidade da prática democrática e autônoma no processo de tomada de decisões é traço comum de todos os conceitos. Albuquerque (2003) entende autogestão como o conjunto de práticas sociais que se caracteriza pela natureza democrática da tomada de decisões, que propicia a autonomia de um “coletivo”, onde o exercício do poder é compartilhado e qualificando as relações sociais como de cooperação entre pessoas e/ou grupos, independentemente do tipo de estruturas organizativas ou das atividades por expressarem, intencionalmente, relações sociais mais horizontais. Este autor dá destaque à democracia (superação da distinção entre quem toma as decisões e quem as executa) e à autonomia decisória. Quanto a Singer, ele define autogestão

coletivo que os envolvem enquanto associados e, assim, vai sendo superada a contradição entre o interesse particular e o interesse coletivo.

Outro tipo de participação possível de ser encontrada na prática das cooperativas é a participação formal das características mencionadas acima. Este tipo de participação resulta na formalização dos atos cooperados, objetivando a maximização da produtividade e o crescimento da cooperativa sem alteração na melhoria da qualidade de vida dos associados, ficando nebulosa a superação da relação de subordinação de assalariado.

Embora reconheçamos que a autonomia sofra mediações das relações estabelecidas no ambiente externo - com outras organizações de produção, com o consumidor, com o Estado, etc., a autonomia é ampliada se suas normas internas definirem as condições das relações com o exterior. Também pelas suas condições de produção, as cooperativas terão maior ou menor autonomia na delimitação de seus objetivos. Então, a autonomia vai sendo ampliada na medida em que todos os envolvidos pelas decisões participem nas deliberações. Assim, a participação autônoma não resulta apenas das relações externas, com autonomia ou dependência, mas, com grande relevância, do tipo de relação estabelecida no interior da cooperativa. Relações internas facilitadoras da conquista da autonomia coletiva supõem a transparência dos atos (possibilitando informações capazes de análise crítica); prática da tolerância com a diferença; defesa do interesse do coletivo superando os interesses individuais e alternância das pessoas que compõem a diretoria e conselhos gestores e, assim, contribuindo para a oportunidade de todos virem a ser, um dia, dirigentes. Desse modo, é afastada a dependência do coletivo dos associados da capacidade de poucos exercerem a direção. Logo, quanto maior a participação numa cooperativa, menor será o uso do poder como instrumento de domínio, de fazer do outro instrumento de vontade pessoal e da presença da relação de mandantes e obedientes. Portanto, participação autogestora sugere poder cooperativo e autônomo, correspondendo à capacidade de supressão do trabalho alienado, tanto na relação com os produtos do trabalho quanto no processo da produção no interior da própria atividade produtiva.

em várias passagens de seus escritos e o traço marcante é a eliminação total da hierarquia com a instituição de gestão democrática e destituição da ditadura do capital na empresa.

CAPÍTULO III – TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS DOS TRABALHADORES ASSOCIADOS

A trajetória profissional³⁶ ou ocupacional é construída a partir de eventos que alteram a situação do trabalhador ligada à formação profissional ou ao aprendizado de um ofício e, também, na sociedade capitalista, por oscilações no mercado de trabalho, a alteração da condição de assalariado ou não assalariado. Assim, uma trajetória descreve a série de posições sucessivamente ocupadas por uma mesma pessoa ou grupo de pessoas, submetidas a mudanças ou a não-mudanças.

A localização dos eventos, a duração da existência e a sua situação no transcurso de uma trajetória ocupacional são, normalmente, o resultado das mudanças ocorridas no mundo do trabalho e das possibilidades do trabalhador de acompanhar tais mudanças, sendo ele incluído, excluído ou as duas condições ocorrendo, para uma mesma pessoa, de tempos em tempos. Esses eventos que demarcam momentos de mudanças na trajetória ocupacional dos trabalhadores podem ser compreendidos a partir da discussão de Karl Marx sobre a população trabalhadora que passa a fazer parte do que ele denomina de superpopulação relativa. É a partir desta discussão que caracterizaremos, neste capítulo, as trajetórias ocupacionais dos sujeitos pertencentes à amostra de nosso estudo, antes da constituição das cooperativas.

As cooperativas em estudo são do tipo *produção*, portanto, é presente o trabalhador coletivo, muito embora se diferenciem no tamanho e no tipo de produção. São elas:

1. Cooperativa de Retífica de Motores a Diesel – Reticoper. Em 1997, 21 trabalhadores assalariados adquiriram o maquinário do ex-patrão e continuam a prestar serviço de retífica. A cooperativa tem sua sede na cidade de Blumenau, contudo, sua clientela emana das regiões do Alto Vale e do Vale do Itajaí, totalizando quarenta e três cidades;

³⁶“Para uma ocupação ser definida como profissão, ela tem que preencher os seguintes requisitos: a) exposição à educação superior e ao conhecimento formal abstrato que ela transmite, b) a capacidade de exercer profissão e poder ser uma forma de ganhar a vida, c) ser a educação um pré-requisito para obter posições específicas no mercado de trabalho, excluindo aqueles que não possuem tal qualificação. Utilizando os conceitos de ocupação e profissão de Freidson, a categoria ocupacional de engenheiro é uma profissão e a de instalador e reparador de rede é uma ocupação, um emprego. Com isso, encontram-se em posições muito distintas no mercado de trabalho, com níveis diferenciados de garantias de emprego, de condições de trabalho, de prestígio profissional, de monopólio do exercício das tarefas e de remuneração, as quais são, comparativamente, mais favoráveis para os profissionais” (SILVA, 2003, p. 21). É predominante entre os sujeitos de nosso estudo o aprendizado da ocupação no próprio exercício da atividade; então, considerando os requisitos elencados, a ocupação deles não é de profissional e sim uma habilidade desenvolvida pela prática, atribuindo, para muitos, uma ocupação especializada que pode ser identificada como de ofício.

2. Cooperativa do Sul – Coopersul. Em 1999, 106 trabalhadores assalariados, na cidade de Criciúma, assumem a gestão da empresa do ex-patrão e em situação de falência e continuam produzindo peças de reposição para indústrias dos ramos siderúrgico, metalúrgico e mineral. Além de peças de reposição, fabricadas sob encomenda, é produzido e mantido em estoque o prato de pião³⁷ para ferrovia. A posição da cooperativa, no segmento em que atua, está entre as 10 principais fábricas do setor no Brasil. As principais empresas clientes da Coopersul são: ALL América Latina Logística³⁸, Bunge, Cimento Votorantim, Companhia do Vale do Rio Doce e Holcim Brasil³⁹;
3. Cooperativa Amiga do Meio Ambiente – Cooperanti. Em 2005, um grupo de pessoas, com uma trajetória de vulnerabilidade social, passou a integrar o projeto social de trabalho e renda desenvolvido pela organização não-governamental (ONG) denominada Consulado da Mulher. Com o apoio financeiro e permanente assessoria técnica de funcionários da ONG, 09 pessoas organizam uma cooperativa de classificação de materiais descartados como lixo. A cooperativa tem sua sede na cidade de Joinville e, por decorrência de limites financeiros, a área de atuação da cooperativa, no tangente aos seus fornecedores e compradores dos materiais, é restrita a cidade na qual está localizada a sede da unidade de trabalho.

Estas cooperativas comercializam o objeto de seu trabalho (os produtos e serviços), e não a força de trabalho em si mesma e nelas é comum à presença do trabalhador coletivo. Mas, a trajetória ocupacional dos associados, antes da constituição de tais cooperativas, se diferencia no concernente a composição do trabalhador coletivo, embora seja fato comum o pertencimento ao estrato da superpopulação relativa.

Nos estratos da superpopulação relativa, ou seja, da população de trabalhadores sem vínculo de assalariamento contínuo, é possível a distinção de tipos diferentes de trajetórias ocupacional ou profissional. Contudo, para fins de nosso estudo, estaremos focando a participação na composição do trabalhador coletivo, na condição de assalariado, e as possibilidades de reservas da renda pessoal (poupança) para aquisição dos meios e instrumentos de produção.

³⁷ Eixo em torno do qual gira uma peça ou dispositivo.

³⁸ Fundada em 1997, quando a Ferrovia Sul Atlântico venceu o processo de privatização da malha sul da Rede Ferroviária Federal e passou a operar a malha no Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

³⁹ Holcim Brasil integra o grupo suíço Holcim e seus produtos são: cimento, concreto e brita.

3.1. FUNDAMENTOS PARA A CONSTRUÇÃO DE CATEGORIAS DE TRAJETÓRIAS OCUPACIONAIS

Karl Marx, ao analisar a situação de trabalho no que ele denomina de superpopulação relativa (aquelas que ficam entre a condição de ocupados ou não ocupados), vai dizer que ela existe sob as mais variadas nuances. Ele diz que “[...] todo trabalhador dela faz parte durante o tempo em que está desempregado ou parcialmente empregado” (MARX, 2005, p. 744b). Esses matizes aparecem mais ou menos acentuados nas fases alternadas do ciclo industrial: ora de forma aguda, ora nas crises e ora em forma crônica nos períodos de estagnação da produção industrial. Mas, continua ele, “[...] além dessas formas principais que se reproduzem periodicamente, assume ela, continuamente, as três formas seguintes: flutuante, latente e estagnada”. Estas três categorias estão continuamente presentes entre a população relativa, mas isto não significa total isenção da população ativa a situações típicas da superpopulação relativa. Contudo, pela qualidade da capacidade de trabalho desta população relativa, ela está mais sujeita a permanecer nestas condições de instabilidade, ou, até mesmo, de exclusão permanente da empregabilidade de sua força de trabalho. Quanto a cada uma das categorias de superpopulação relativa:

Flutuante: é aquela parcela da população relativa que é empregada em momentos do aumento da produção industrial. São pessoas com capacidade de trabalho ainda pouco desenvolvida, ou, jovem. Na outra ponta, estão as pessoas com idade mais avançada e com uma trajetória ocupacional, nos termos de Marx, “acorrentada”⁴⁰ a determinado ramo industrial por decorrência da divisão moderna do trabalho. Em outras palavras, são pessoas superespecializadas numa dada tarefa da divisão de trabalho e despreparadas para novas exigências advindas das mudanças tecnológicas que envolvem a divisão técnica do trabalho regida por determinado modelo de organização desta.

Latente: neste tipo de população relativa estão os trabalhadores rurais que vão sendo dispensados do trabalho à medida que vai sendo ampliado o uso de maquinário, ou seja, na medida do avanço da industrialização ou, nas palavras de Marx (2005, p.746b), “[...] na proporção do apoderamento da agricultura pela produção capitalista. Quanto maior o consumo tecnológico pela produção agrícola maior a possibilidade de fileiras de trabalhadores rurais virem a se transferir para as fileiras do trabalhador urbano”. Então, o fluxo de trabalhadores rurais para o centro urbano “[...] pressupõe, no próprio campo, uma população supérflua sempre latente [...]”.

⁴⁰ Em nota de rodapé, Karl Marx (2005, p. 745) comenta sobre o grande número de demitidos, no segundo semestre de 1866, em Londres, e, ao mesmo tempo, no relatório sobre as fábricas, no mesmo ano e semestre, há registro de ofertas de vagas de trabalho e não preenchidas por “falta de braços”.

Estagnada: esta categoria é constituída de parte dos trabalhadores em ação, mas com ocupação totalmente irregular. São trabalhadores dispensáveis com o avanço da produção capitalista, ou seja, dispensáveis pelo avanço tecnológico, também denominado de desempregados estruturais. Além do desemprego por substituição do trabalho vivo (força de trabalho) pelo trabalho morto (maquinaria), este contingente da população supérflua também poderá ser oriunda da decadência de ramos da indústria. Para esta parcela da superpopulação relativa, o trabalho, quando acessado, possibilita um rendimento bem abaixo do nível médio da classe trabalhadora em ação regular; ou, da parcela da classe trabalhadora com uma trajetória ocupacional regular e até ascendente. Esta parcela da superpopulação, nos termos atuais, atua, quando possível, em atividades informais ou em empregos temporários.

Na última categoria, Karl Marx (2005, p.747b) diz que “[...] o mais profundo sedimento da superpopulação relativa vegeta no inferno da indigência, do pauperismo [...]”. O autor menciona os vagabundos⁴¹, os criminosos, as prostitutas e outros. Esta categoria de superpopulação relativa, ou camada social, atualmente, pode ser subdividida em duas categorias: os aptos para o trabalho e os incapazes de trabalhar. *Os aptos para o trabalho*: caso ocorra um reaquecimento econômico, haverá movimentação em todas as categorias de superpopulação relativa, ficando, inclusive, disponibilizados para estes os trabalhos informais, os “bicos” e trabalhos domésticos. Ou seja, apesar de aptos para o trabalho, só são recrutados em momentos de grande prosperidade (ou em época de guerra) quando os trabalhadores com maior capacidade de trabalho procuram atividades melhor remuneradas. Nos dias atuais, podemos incluir os migrantes de países subdesenvolvidos para os países considerados de primeiro mundo. Para esta parcela da população que migra, em sua maioria, de forma clandestina, para os países ricos em busca de trabalho, sobram as atividades consideradas inferiores pelos trabalhadores com trajetórias estáveis e bem sucedidas. A última categoria deste estrato de superpopulação relativa são os inaptos para o trabalho. Nesta categoria, podem ser incluídos os desempregados estruturais, aqueles excluídos do mercado de trabalho pela condição de desqualificados perante as novas exigências do mercado de trabalho ou porque a máquina passou a realizar a atividade antes exercida pelo trabalhador ou ainda por ficarem desempregados com idade não mais empregável.

⁴¹ São duas passagens desenvolvidas por Marx sobre o assunto: uma no livro *Miséria da Filosofia* (1985, p. – 156-157) e a outra em *Ideologia Alemã* (1989), as duas retratam eventos do fim da sociedade feudal. Porém, não encontramos uma elucidação mais específica do que o autor entendia por vagabundagem, apesar de ser notável o entendimento de vagabundagem como sendo a situação de pessoas despossuídas de seus meios de trabalho pela derrocada do sistema feudal. Os vagabundos, segundo Castel (2003), estão no limite de um processo de desfiliação, decorrente da precária relação com o trabalho e pela fragilidade das redes de sociabilidade. “Um perfil de vagabundos, distinto de sua representação fantasmática, desenha-se assim: um pobre-diabo que não aprendeu no quadro dos ‘ofícios’, sem qualificação, que trabalha de vez em quando, mas, frequentemente, está em busca de um pequeno serviço aleatório, dessocializando-se progressivamente ao longo de suas peregrinações, e apanhado pelo braço secular num momento desfavorável de sua trajetória errante” (CASTEL, 2003, p. 131).

São, notadamente, os indivíduos que sucumbem em virtude de sua falta de capacidade de adaptação, decorrente da divisão de trabalho, os que ultrapassam a idade normal de um trabalhador; e as vítimas da indústria, os mutilados, os enfermos [...]. O pauperismo⁴² constitui o asilo dos inválidos do exército ativo dos trabalhadores e o peso morto do exército industrial de reserva (MARX, 2005, p. 747-748b).

A partir desta análise de Karl Marx, podemos distinguir a população trabalhadora, na linguagem de trajetórias ocupacionais, em quatro tipos de categorias. Quanto ao trabalhador, pertencente à população empregada, pode ser encontrado aquele com uma trajetória ocupacional ascendente, ou seja, tem situação de emprego estável e com contínua melhoria de sua situação profissional e de renda. Ainda entre a população empregada, podemos encontrar aquele trabalhador com uma trajetória ocupacional regular e estável, ou seja, que tem situação de emprego estável, mas, sem melhorias de seus rendimentos por decorrência de melhor capacitação de sua força de trabalho. Assim, este tipo se aproxima do tipo de superpopulação relativa estagnada.

Quanto aos estratos da superpopulação relativa, ou seja, da população de trabalhadores sem vínculo de assalariamento contínuo, na linguagem de trajetórias ocupacionais, podemos distinguir dois tipos⁴³: trabalhador com trajetória ocupacional regular e descendente, sendo dispensado na medida em que há avanço tecnológico, aproximando-o do tipo de superpopulação latente. Neste tipo de trajetória, há tendência para a acomodação (não atualiza seus conhecimentos, tornando sua capacidade de trabalho estagnada) e posterior inadaptação às novas exigências da divisão técnica do trabalho. Ainda incluídos no estrato da superpopulação relativa, inserimos o trabalhador com trajetória ocupacional irregular e vulnerável, com períodos longos e muito longos na condição de desempregado e, por último, os inaptos para a divisão do trabalho capitalista, aqui por nós denominada de trajetória de exclusão da composição do trabalhador coletivo.

⁴² O direito à assistência social para aquele sem condições de obter a renda pelo seu próprio trabalho por incapacidade esteve, ao longo da história, entre as exigências da classe trabalhadora, mas o grande responsável por estas contradições sociais sempre buscou se isentar de suas responsabilidades. Sobre isso, é interessante a citação de Karl Marx: “O pauperismo faz parte das despesas extras da produção capitalista, mas o capital arranja sempre um meio de transferi-las para a classe trabalhadora e para a classe média inferior” (2005, p. 748b).

⁴³ Paulo Herbert Curtinaz da Silva (2003) define três tipos de trajetórias ocupacionais: destino virtuoso, pouco virtuoso e não virtuoso. São definições criadas pelo autor para análise das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores que aderiram ao Plano de Desligamento Voluntário da Companhia Riograndense de Telecomunicações, no ano de 1996, na modalidade de Pedido de Demissão Voluntária. Nádia Guimarães e Adalberto M. Cardoso utilizam as tipologias de trajetórias de desemprego por desalento e de desemprego oculto pelo desalento. Tais categorias foram introduzidas no Brasil pela Pesquisa de Emprego e Desemprego — PED. As tipologias mais utilizadas por eles criadas são: trajetória agregada e trajetórias intersetorial. Porém, Guimarães, ao analisar os dados sobre as trajetórias ocupacionais de trabalhadores brasileiros, identifica padrões regulares em dadas situações ocupacionais. Mas, é Valéria Pero (2006) que tipifica as trajetórias de emprego enquanto rotativas e estáveis ascendentes ou descendentes. Portanto, referenciada nestes autores, utilizamos a categoria estabilidade, irregularidade, vulnerabilidade e exclusão para tipificar trajetórias ocupacionais.

A partir destas categorizações, podemos adotar, para fins de nossa análise, dois tipos de trajetórias: trabalhadores aptos para a divisão de trabalho capitalista por terem vivenciado o evento de compor o trabalhador coletivo e trabalhadores inaptos para a divisão do trabalho capitalista por não terem vivenciado o evento da composição de trabalhador coletivo ao longo de suas trajetórias ou não-trajetórias ocupacionais.

Então, para fins de nosso estudo, o principal diferencial entre as categorias de trajetórias ocupacionais - regular e descendente; ascendente; regular e estável; irregular e vulnerável - é a participação na composição do trabalhador coletivo e regularidade possibilitadora de reservas da renda pessoal (poupança) para aquisição dos meios e instrumentos de produção.

3.2. A TRAJETÓRIA OCUPACIONAL DOS TRABALHADORES COOPERADOS – ANTES DA CONSTITUIÇÃO DA COOPERATIVA

Se um determinado grupo de trabalhadores se une em torno da organização de uma cooperativa de produção e, através dela, obtém renda necessária para sua reprodução e da família, há alguns caminhos a serem trilhados. No início, buscam a formação do grupo e, na formação dele, há mediações⁴⁴ da trajetória ocupacional vivenciadas por tais pessoas. Geralmente, estes trabalhadores se agregam em situações de eminência de perda de emprego ou por já se encontrarem na condição de exclusão do mercado de trabalho. Tais trajetórias vão influenciar nas condições materiais e subjetivas dos trabalhadores e, conseqüentemente, no tipo da atividade a ser desenvolvida na unidade de trabalho.

Como estamos inseridos numa sociedade capitalista, na qual é de responsabilidade de cada indivíduo a garantia dos meios necessários para a manutenção da vida, poucos são os recursos públicos disponíveis para a fundação de uma cooperativa de produção formada por trabalhadores. E os recursos privados, através de financiamentos e empréstimos, exigem garantias às quais os trabalhadores não possuem. Dada tal realidade, os trabalhadores contam com sua própria força de trabalho para montar e manter uma cooperativa. Assim, para os trabalhadores que assumem uma empresa em processo de falência, ou a gestão de massa falida, de início, parece estar já superada a primeira barreira: a montagem do “parque fabril”. Então, na formação do grupo, também há mediações da trajetória ocupacional. Nas experiências estudadas para elaboração de nossa tese,

⁴⁴ Referenciada em Karl Marx e George Lukács, Pontes (1995, p. 78) define a categoria de mediações como “[...] expressões históricas das relações que o homem edificou com a natureza e, conseqüentemente, das relações sociais daí decorrentes, nas várias formações sócio-humanas que a história registrou”. Portanto, constituem-se na expressão concreta do passar por evoluções ou transformações sucessivas do processo de enriquecimento humano, na sua dinâmica de objetivar-se no mundo e incorporar tais objetivações. Neste sentido, mediação se constitui como passagens e conversões entre várias instâncias da totalidade.

estão presentes tipos diferentes de trajetórias ocupacionais e eventos diferenciados, mediados pelas trajetórias, na composição do grupo de cooperados.

Na composição do grupo, está presente a autonomia, possibilitada ou não pela trajetória ocupacional, na escolha de quem fará parte como sócio da cooperativa, no tipo e na envergadura do “negócio”. A autonomia na constituição do grupo e da definição da atividade da cooperativa tem mediações da autonomia adquirida pelo aprendizado ou não-aprendizado acumulado ao longo da trajetória ocupacional e da autonomia financeira resultante da trajetória como trabalhador assalariado, seja por recursos advindos de rescisões da relação de emprego ou por dívidas trabalhistas de ex-patrões resultando numa possível poupança. Portanto, há determinações da autonomia que nem sempre são de acesso a qualquer pessoa que dependeu, ao longo de sua trajetória ocupacional, da venda de sua força de trabalho. Ao vender a sua força de trabalho, a pessoa, além de obter recursos para a reprodução de sua própria força de trabalho, vai vivenciando a experiência de trabalhador coletivo, e as pessoas que compõem o trabalhador coletivo estarão aptos, pela prática vivenciada, a organizar o trabalho no sistema cooperativo, desde o processo da divisão dos trabalhos. Por outro lado, a nova situação poderá simplesmente reproduzir o vivido na divisão hierárquica do trabalho capitalista.

Tendo em vista nossa pergunta de tese, para melhor analisar e compreender a influência das trajetórias ocupacionais na constituição das cooperativas e organização do trabalho cooperado, vamos, a seguir, analisá-las considerando a presença ou não de três eventos na trajetória ocupacional dos sujeitos de nosso estudo: formação profissional, vínculos formais ou de emprego e desemprego e a participação na composição do trabalhador coletivo, antes da constituição da cooperativa de produção.

3.2.1. Cooperados da Cooperativa de Retífica de Motores a Diesel (Reticooper) - uma trajetória ocupacional regular a estável

A trajetória ocupacional para a maioria dos sócios da Cooperativa de Retífica de Motores - Reticooper - teve início logo depois de adquirir maioria para o trabalho⁴⁵ e a minoria iniciou após ter completado maior idade civil.

A formação profissional destes trabalhadores, com exceção de 02 sócios que frequentaram cursos técnicos de mecânico, foi possível pelo aprendizado no trabalho⁴⁶ e não através de uma

⁴⁵ Segundo a Lei nº 10.097, de 19.12.2000, (CLT), para efeito de trabalho, a incapacidade cessa aos 14 anos. Porém, jovens entre 14 e 16 anos só podem ser empregados como aprendizes. Se o trabalho for noturno, insalubre ou perigoso, a idade mínima é de 18 anos completos. Assim, a maioria para o trabalho tem início aos 16 anos. Já, segundo Código Civil Brasileiro, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, Art. 5º, a maioria inicia aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

⁴⁶ A formação de mecânico foi possível, em sua maioria, 67%, pelo conhecimento adquirido na condição de empregado, para 22%, a formação de mecânico adveio da frequência em cursos técnicos e, para 11%, a formação

educação formal. Além do desenvolvimento do ofício de mecânico pelo conhecimento acumulado na prática na Reticoper, fazem-se presentes mecânicos com formação técnica formal. Assim, é possível a troca entre os tipos de conhecimentos adquiridos, podendo facilitar a cooperação e solidariedade entre os cooperados.

Quanto ao número de empregos, a maioria dos cooperados teve apenas dois vínculos de emprego antes da constituição da cooperativa e menos de um terço dos cooperados, minoria absoluta, passou por quatro vínculos de emprego no percurso de suas trajetórias ocupacionais. Os empregos, anteriores o evento de constituição da cooperativa, se concentram, na maioria, nos ramos da prestação de serviço em pequenas oficinas mecânicas e uma minoria esteve empregada em atividades gráficas e em fábricas têxteis. Neste sentido, uma minoria chegou a compor o trabalhador coletivo na condição de assalariado. Contudo, no último emprego comum a todos, a organização e divisão do trabalho estava sustentada sobre as bases da cooperação típica do trabalhador coletivo com a presença de assalariamento.

No concernente ao evento desemprego, este é inexpressivo entre os trabalhadores hoje associados à Reticoper. A maioria o vivenciou no percurso de suas trajetórias, no entanto, na maioria absoluta, não perdurou por mais de seis meses, ou seja, foi uma situação de desemprego temporário. Dentre os motivos do desemprego foi decorrente do fechamento da empresa ou porque a função deixou de existir (desemprego estrutural⁴⁷). Também é presente o evento do desligamento voluntário, pelo próprio empregado, por mudança de cidade e/ou em busca de melhoria salarial em outras empresas do ramo de retífica de motores. Isto nos mostra uma trajetória de busca por maior autonomia, mesmo sendo do tipo financeiro, e isso lhes possibilitou acúmulo de experiências na relação de emprego formador de condições de autonomia na organização de seu próprio processo de trabalho. A pouca presença do evento desemprego possibilita a caracterização da trajetória ocupacional dos cooperados como regular. Outra característica da regularidade das trajetórias desses cooperados é a presença constante de empregos formais, significando acesso aos direitos trabalhistas através da carteira de trabalho assinada.

Apesar da presença do evento desemprego na trajetória ocupacional de cooperados, ele se caracteriza como temporário, pois na maioria das situações, não perdurou por mais de seis meses

profissional foi possível com auxílio de amigos. Os casos incluídos neste último percentual são sócios atuantes na função de motorista e/ou lavagem de motores.

⁴⁷ O desemprego estrutural é aquele em que a vaga do trabalhador foi substituída por máquinas ou processos produtivos mais modernos e por isso mesmo não é um evento novo, todavia ele aumenta com o avanço da tecnologia. Aquele trabalho executado por dezenas de trabalhadores agora só necessita de um operador, ou melhor, dezenas de empregos transformaram-se em apenas um. É comum associar o desemprego estrutural ao setor industrial. Este setor deixa mais evidente a perda de postos de trabalho para máquinas ou novos processos de produção, porém isto ocorre também na agricultura e no setor de prestação de serviços.

e, para a minoria, perdurou por menos de doze meses. Então, o desemprego temporário também reforça a caracterização da trajetória ocupacional como regular. No percurso das trajetórias ocupacionais, os cooperados da Reticoper não se inseriram em movimentos sindicais ou da classe trabalhadora, apesar de todos estarem filiados ao Sindicato dos Metalúrgicos de Blumenau. Assim que constituíram a cooperativa, todos se desligaram da condição de associado por entenderem não mais pertencer à categoria dos trabalhadores metalúrgicos representada pelo Sindicato. Entendem que, na condição de não assalariados e integrados a um sistema cooperativo, a sua forma de organização é junto a entidades representativas deste segmento.

O último evento na trajetória ocupacional na condição de assalariado, comum a todos os associados da Reticoper, foi o desligamento de empregados da Indústria e Comércio Arno Gärtner. A regularidade no percurso da trajetória ocupacional e as condições do último evento, que serão melhor analisadas no capítulo seguinte, possibilitam a caracterização da trajetória ocupacional do grupo como regular e estável. Contudo, o modo como adquiriram a própria formação e o evento desemprego não indicam uma trajetória ascendente e possibilitadora de poupança. Porém, a forte presença de vínculos formais de trabalho e a não situação de falência da última empresa empregadora possibilitam acesso a indenizações trabalhistas, o que geralmente é a única poupança do trabalhador brasileiro.

3.2.2. Associados da Cooperativa do Sul (Coopersul) - entre uma trajetória ocupacional irregular/vulnerável e uma trajetória ocupacional regular

Semelhante à Reticoper, o primeiro evento da trajetória ocupacional dos sócios da Coopersul, ou seja, o primeiro emprego, deu-se para um quarto dos cooperados antes de completarem a maioria para o trabalho e, para a minoria, iniciou-se após completarem maioria civil. Porém, levando em conta a idade de início até os 18 anos, a maioria iniciou sua trajetória ocupacional antes de completar a maioria civil. E, na maioria absoluta, os vínculos de trabalho foram formais, ou seja, com carteira de trabalho assinada.

A formação dos trabalhadores associados à Coopersul, com exceção de 08 sócios que freqüentaram cursos técnicos de mecânico, foi possível pelo aprendizado no trabalho e não através de uma educação formal.

Na trajetória ocupacional dos sócios fundadores (atuais sócios e ex-associados) da Cooperativa do Sul, o ramo da indústria é o de maior número de empregos. Com menor incidência, aparecem vínculos de emprego nos ramos de comércio e serviços e o de mineração. Se tomarmos como referência apenas os atuais sócios, também é a indústria o ramo de maior presença na trajetória ocupacional dos cooperados. Nos percentuais relativos aos atuais sócios,

está em segundo lugar o setor de serviços e o comércio e, em terceiro, o de mineração e, por último, a agricultura. A presença do trabalho na indústria é significativa tanto entre os sócios fundadores quanto entre os atuais associados⁴⁸. Portanto, é constante a participação na composição do trabalhador coletivo no percurso da trajetória ocupacional na condição de assalariado e no último emprego comum a todos os sócios fundadores. A organização e divisão do trabalho também estavam sustentadas sobre as bases da cooperação típica do trabalhador coletivo com cooperação forçada pelo capital.

Outro evento presente na trajetória ocupacional dos trabalhadores da Coopersul é, para a grande maioria dos associados, a presença do trabalho com acesso à seguridade social, a qual é possibilitada pelos direitos do trabalhador com carteira de trabalho regular. Contudo, diferentemente da Reticoper, uma minoria esteve em situação de sujeição a vínculos informais de trabalho para manter a sua subsistência e a da família.

Não obstante, também o evento desemprego foi presente nas trajetórias ocupacionais dos cooperados da Coopersul, pois a maioria o vivenciou na mesma proporção entre os sócios fundadores e a totalidade deles. Muito próximo da realidade dos cooperados da Reticoper, entre os motivos, também na mesma proporcionalidade de fundadores e não fundadores, da perda de emprego aparecem, em primeiro lugar, crises na empresa: falência da empresa, diminuição do quadro de trabalhadores, desativamento de unidade e salários em atraso. Também está presente a perda voluntária do vínculo de emprego em busca de regularidade no pagamento dos salários — situação não presente na trajetória ocupacional dos associados da Reticoper — e, com menor incidência, tem-se a ação do pedido de demissão por motivo de mudança de cidade e de mudança de emprego para melhoria salarial. Um diferencial em relação aos associados da Reticoper é a presença de demissão negociada para fins de acesso ao fundo de garantia por tempo de serviço e levantamento de recursos para a conclusão da construção da casa própria.

Vimos que, na Reticoper, o desemprego é caracterizado como temporário. Já, na Coopersul, o tempo de duração dos desempregos, na maior parte das vezes, superou dois anos, ou seja, na terminologia de Guimarães e Hirata (2006), esses sujeitos sofreram as conseqüências do desemprego de muito longa duração. A seguir, com menor incidência, há cooperados que estiveram na condição de desempregados temporários (não mais que 6 meses) ou de curta duração (mais de 6 meses e não mais que 12 meses). Analisando os dados dos sócios fundadores da Coopersul, para a maioria, o desemprego se caracteriza como de curta duração. Assim, a trajetória ocupacional dos sócios fundadores é regular, sem a presença do desemprego de muito longa duração, havendo trajetórias diferenciadas quanto à vivência do tempo do desemprego: para

⁴⁸ Hoje conta com 171 e dos atuais sócios, apenas 49 são sócios fundadores.

os fundadores, há maior regularidade na permanência na condição de emprego, com menores intervalos de interrupção em comparação com os sócios não-fundadores que chegaram a permanecer mais de dois anos desempregados.

A maior incidência de desemprego, na trajetória ocupacional dos cooperados, ocorreu nas décadas de 1972 a 1975, e de 1982 a 1986, aparecendo, a seguir, a época de 1992 a 1994 (período de grande desemprego no Brasil), depois vem o período de 1995 a 1999 e, por último, o intervalo entre 2004 e 2005, com 14% dos casos⁴⁹. O período de 1992/94 foi marcado por grande crise no mercado de trabalho brasileiro, ocorrendo grande índice de desemprego em virtude das mudanças no modelo de desenvolvimento do país e alterações no modelo de produção. Mas, a região de Criciúma viveu grande crise no mercado de trabalho desde o final da década de 1980 em virtude de medidas do Governo Federal, que quase inviabilizaram a indústria carbonífera⁵⁰.

A irregularidade na trajetória ocupacional do trabalhador brasileiro é bastante presente entre os trabalhadores mais jovens e já inseridos na população ativa na década de 1990. Nessa época, o número de desempregados foi acentuado em todo o país, provocado, inclusive, pelo desemprego estrutural que abateu alguns segmentos de trabalho. A trajetória regular ascendente, muito provavelmente, está relacionada aos trabalhadores que ficaram desempregados nos períodos de 1973 a 1975. Por outro lado, o período de 1982 a 1986 foi marcado pela crise no ramo de mineração, principal atividade do município de Criciúma até finais da década de 1980.

⁴⁹ Os índices de desemprego, distribuídos em diferentes décadas, na trajetória ocupacional dos associados à Coopersul são diversificados, porque há diferenças nos períodos de inserção na condição de associado. O maior grupo de incluídos, simultaneamente, na condição de associados, ainda são os fundadores, ou seja, do total dos associados: 35% fundaram a cooperativa; 6% aderiram ao projeto em 2001; 2% foram incluídos em 2002; 5%, em 2003; 12%, em 2004 e, nos anos de 2005 e 2006, foram incluídos 20% respectivamente.

⁵⁰ “Na década 80, é decretada a desregulamentação do carvão e o produto importado começa a entrar no país, com preços menores e qualidade superior. O petróleo e o álcool voltam a ser estimulados como fontes energéticas. A crise afeta sensivelmente a região de Criciúma, destruindo, aos poucos, o setor que foi o gerador de seu desenvolvimento. A produção catarinense, que era de 4,8 milhões de toneladas em 1985, baixa para 2,8 já em 1987. O número de mineiros, que chegou a 20 mil, diminui para menos de 10 mil. É decretado o fim da intervenção do governo na comercialização (BEVILÁCQUA, 2001). A partir de 1986, as proteções que o setor tinha começaram a desmontar, aumentando a importação do carvão metalúrgico. Todas as mudanças estavam dentro de um movimento mais geral, que visava reduzir as atividades estatais, emergindo o discurso neoliberal. [...] No final de 1989 e início de 1990, começou a surgir um decréscimo na compra de carvão energético. O governo Collor desregulamentou o setor através da portaria nº 801, em 17 de setembro de 1990, retirando a intervenção do Estado nos sistemas de produção, preço e comercialização do carvão. Determinou o fim da compulsoriedade de compra do produto nacional e liberou a taxa de importação com alíquota zero. [...] Com isso, o carvão perde competitividade, tornando-se inviável competir com o carvão metalúrgico importado que, além de ter custo menor, tem alíquota de importação zero. Em 1994, as unidades da ICC (Indústria Carboquímica Catarinense, do grupo Petrofertil) em Imbituba e Criciúma foram fechadas. Além disso, inicia-se o processo de privatização que atingiu diretamente a Cia. Próspera, subsidiária da CSN (Companhia Siderúrgica Nacional), demitindo mais de 1.500 trabalhadores. [...] Em síntese, a crise no setor carbonífero já vinha sendo anunciada desde 1986 [...] Mas, a crise não foi algo exclusivamente do setor carbonífero; a crise foi nacional, ocorrendo uma queda na produção em todo o parque industrial brasileiro” (SILVA, 2005, p. 95).

A forte presença da perda de emprego, por motivo de falência, na trajetória ocupacional dos cooperados da Coopersul certamente os levou a assumirem a empresa do ex-patrão antes mesmo de ser requerida a falência da empresa. Desta vez, não foram eles, os trabalhadores, que tiveram que sair à luta para garantir uma nova fonte de renda. Simplesmente, decidiram não mais passar pela experiência do desemprego por incompetência de seus patrões. Assumiram a empresa para garantir a todos a renda necessária para mantê-los.

Sintetizando, há uma polarização de dois tipos de trajetórias ocupacionais entre os associados da Coopersul: uma trajetória ocupacional irregular e vulnerável, com períodos de longa ruptura com o mercado de trabalho e a presença do trabalho informal, caracterizando uma situação de vulnerabilidade social; e trajetória ocupacional regular que, apesar de o desemprego temporário estar presente, a mudança de emprego ocorria porque os trabalhadores buscavam melhorias salariais, mudança de cidade (na maioria das vezes, o trabalhador migra em busca de melhores condições de vida e trabalho), e para acessar os recursos do FGTS. Atrevemo-nos a caracterizar a trajetória desses cooperados de regular ascendente, pois um terço deles estiveram desempregados temporariamente e, se pediam demissão, é porque o salário era baixo e já tinham outra ocupação em negociação, com melhor remuneração, era a substituição de um emprego por outro melhor. Por outro lado, aqueles que pediram demissão para poder ter acesso aos recursos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) para concluir a casa própria. Apesar de uma trajetória ocupacional regular, não conseguiam sequer atender a todas as necessidades de reprodução da força de trabalho e estavam desprotegidos de uma política pública direcionada à habitação. Na ausência de autonomia, o trabalhador se obriga a colocar-se numa situação de vulnerabilidade social para atender às necessidades essenciais para si e sua família. Então, a trajetória dos cooperados da Coopersul está entre a regularidade e a vulnerabilidade. Ou seja, pelos eventos presentes na trajetória ocupacional dos sócios da Coopersul, caracterizamo-la como regular vulnerável.

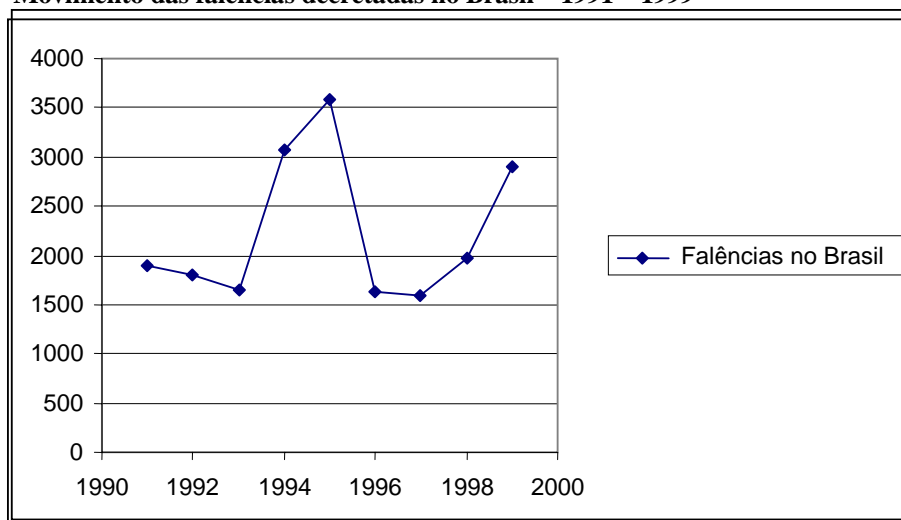
No concernente ao último evento na trajetória ocupacional, a condição de assalariado, comum a todos os associados da Coopersul, difere da Reticoper. No último emprego, o que será melhor analisado no capítulo seguinte, os associados enfrentaram a situação de falência de fato da empresa empregadora e, na tentativa de assegurar o pagamento de salários, décimo terceiro salário, remuneração de férias e pagamento previdenciário, enfim, os direitos trabalhistas, propuseram participar da gestão da empresa. Muito embora, tenham conquistado a co-gestão, não obtiveram sucesso na garantia do pagamento de seus créditos trabalhistas. Assim, deixam de ser empregados sem nada receber como indenização pelo fim do vínculo e ainda contraíram, individualmente, dívidas (aluguel, água, luz e até aquisição de alimentos) pela ausência de cobertura dos salários. Deste modo, concluem a trajetória ocupacional assalariada numa condição

de vulnerabilidade social, pois, a situação de falência da última empresa empregadora não possibilitou nem mesmo acesso a indenizações trabalhistas. Mas, com apoio do Sindicato⁵¹ da categoria, assumem a gestão da empresa e a transformam numa cooperativa de produção.

3.2.2.1. Períodos de maior incidência de falências no Brasil e em Santa Catarina

No Brasil, os registros de falências da década de 90 indicam os anos de 1994 e 1995 com os maiores números e, em terceiro lugar, está o ano de 1999⁵².

GRÁFICO 1
Movimento das falências decretadas no Brasil – 1991 – 1999



Fonte: SERASA. Índices Econômicos. Ver: www.serasa.com.br. Acessado em: 29/01/2007.

Também são os anos de 1994 e 1995 que contam com maior registro de perda de emprego na trajetória em relação à experiência de trabalho/emprego dos associados da Coopersul. Portanto, é muito provável que a perda de emprego tenha como causa a falência de empresas. E o ano de 1999 foi marcado pela falência da empresa que deu origem à Coopersul, portanto, o ano em que todos deixaram de ser trabalhadores assalariados. Ainda identificamos os anos de 2004 e

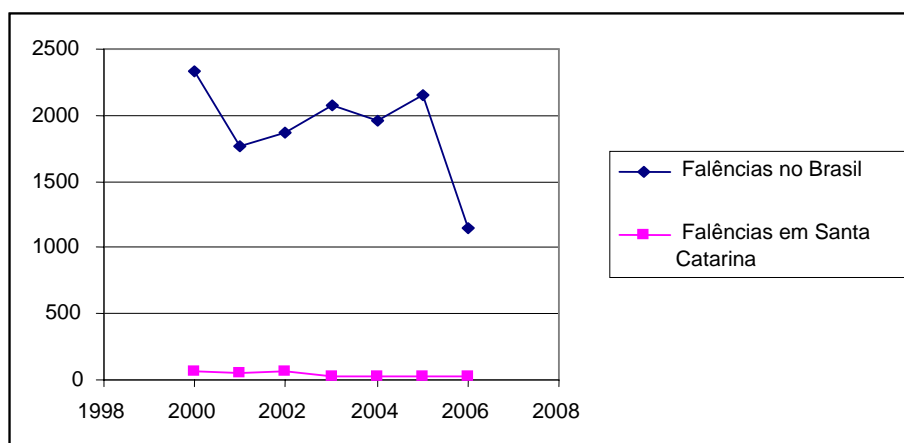
⁵¹ Por motivos de mudança no modelo nacional de gestão do processo de trabalho e de políticas governamentais, nos fins da década de 1980 e no início dos anos de 1990, vimos no Brasil forte presença do desemprego, precarização das relações e do surgimento de falsas cooperativas, Neste “[...] contexto, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) adotou ações no âmbito da chamada Economia Solidária, motivada, principalmente, pelas crises do trabalho e do sindicalismo” (SILVA, 2005, p. 85). E, segundo Magalhães e Todeschini (2000, p. 137), a CUT realizou forte debate sobre a formulação de uma política sindical para a economia solidária, organizada por meio de uma Agência de Desenvolvimento Solidário que desenvolveria políticas de crédito, formação e pesquisa de criação de empreendimentos solidários; formulação de propostas para uma nova legislação que regulasse e fiscalizasse as novas relações de trabalho; elaboração de propostas de políticas públicas para a economia solidária, com prioridade para crédito, tecnologia, política fiscal, políticas regionais, setoriais e comercial; e proposição de uma política para incorporação dos trabalhadores desempregados e cooperados na base sindical” (apud SILVA, 2005, p. 85).

⁵² Nos registros encontrados no site do SERASA, índices econômicos, sobre falências decretadas no Brasil, só há dados a partir do ano de 1991.

2005, com forte percentual - 25% - de perda de emprego de novos associados, por decorrência de falências.

Comparando os dados sobre o número de falências no Brasil, os anos da década de 2000 ocupam a posição de quarto e segundo lugar, respectivamente. Já, em Santa Catarina, foram os anos de menor número de falências. O ano de 2004 ocupa a oitava posição dos últimos 16 anos dos índices de falências no Brasil, enquanto o ano de 2005 ocupa a quinta posição considerando-se os últimos 16 anos de registros de falências decretadas. Os trabalhadores que perderam seus empregos e se associaram a uma cooperativa de trabalho não vivenciaram todo o processo de organização da cooperativa. Quando nela ingressaram, ela já estava algo mais equilibrada, tanto que foi ampliado o número de postos de trabalho, mas, certamente, tenham vivido algo semelhante. Não só por perderem seus empregos em vista de o patrão não ter dado conta de manter a empresa em funcionamento, e com ela os empregos, mas, sem dúvida, por saberem que a autonomia passa por certa garantia na manutenção da sua sobrevivência.

GRÁFICO 2
Movimento das falências decretadas no Brasil e em Santa Catarina – 1998 – 2006



Fonte: SERASA. Índices Econômicos, falências decretadas. Disponível em: www.serasa.com.br, acesso em: 29/01/2007. Junta Comercial do Estado de Santa Catarina (JUCESC). Estatísticas – Falências. Disponível em: www.jucesc.sc.gov.br/index.pfm?codpagina=00165. Acesso em: 29/01/2007⁽⁵³⁾.

A trajetória de um trabalhador brasileiro que, ao longo de sua vida profissional, pode se inserir em empregos formais⁵⁴, não é tão diferenciada a ponto de comprometer a identidade de classe, mas, sem dúvida, a experiência acumulada no ramo de inserção da cooperativa no mercado poderá contribuir para a construção da autonomia autogestora.

⁵³ Os dados disponíveis na JUCESC são apenas a partir de 1999 porque, nos anos anteriores, as anotações eram feitas manualmente e não mais constam nos arquivos da instituição.

⁵⁴ Dos associados da Coopersul, ao longo de suas trajetórias em relação à experiência de trabalho/emprego, 83% tiveram registro em carteira de trabalho sempre que estavam empregados.

3.2.3. Uma trajetória de exclusão da composição do trabalhador coletivo - Cooperanti

A Cooperativa Amiga do Meio Ambiente – Cooperanti – tem nove associados. Três são do sexo masculino e seis do sexo feminino. Entre eles, oito nasceram no meio rural: sete do estado do Paraná, um da Bahia, e um é natural de centro urbano, no caso São Paulo. Com exceção de dois associados que vieram para Joinville no início da década de 1980, os demais cooperados vieram residir em Joinville na década de 1990: quatro no período de 1991 a 1995 e três no período de 1996 a 2000.

A cidade de Joinville é a de maior destaque em número de indústrias no Estado Catarinense. Além do desemprego urbano decorrente de mudanças tecnológicas e organizacionais, na década de noventa, o meio rural também desloca trabalhadores para os centros urbanos, tanto pelo avanço da tecnologia quanto pela crise e falta de incentivo para a agricultura familiar, a qual tem forte presença no estado do Paraná. Em busca de novas perspectivas de ocupação e renda, muitos foram os trabalhadores que migraram em busca de novas perspectivas de ocupação no meio urbano.

Os associados da Cooperanti, mulheres e homens, iniciaram suas trajetórias ocupacionais ainda muito jovens, diferentemente dos cooperados da Reticoper e da Coopersul, antes mesmo de atingir a maioridade para o trabalho, isto é, ainda em idade para freqüentar o ensino fundamental. Esse início precoce no mundo do trabalho relaciona-se estreitamente às origens rurais dos cooperados. Essas pessoas aprenderam a realizar o trabalho ensinado pelos pais e irmãos mais velhos. Portanto, nenhuma dessas pessoas, que iniciaram prematuramente sua vida ocupacional, passou por qualquer curso profissionalizante preparatório para o trabalho. Além da idade pouco avançada para o início de uma trajetória ocupacional, o que é comum na realidade dos trabalhadores rurais brasileiros, as atividades por eles desenvolvidas no trabalho na lavoura não foram reconhecidas como trabalho formal com registro em carteira, e o trabalho por eles desenvolvido era coordenado pela própria família. Mesmo quando sua mão-de-obra era contratada, em épocas de colheitas, quem mediava a contratação era o responsável pela família. Mas, para eles, suas trajetórias ocupacionais tiveram início na atividade rural, permanecendo, em média, durante os cinco primeiros anos de suas vidas em idade ativa.

A migração do campo para a cidade por parte dos cooperados subsidiou trajetória urbana ocupacional bastante irregular ou até mesmo inexistente. Portanto, com exceção de uma cooperada que nunca procurou emprego, em todos os demais é comum a presença de relações de emprego informal, além da existência de longos intervalos entre um emprego e outro. Ou seja, é comum, na sua trajetória, a presença do desemprego de muito longa duração; em outras palavras, situação de desemprego por um período maior que doze meses. Diferindo da trajetória

ocupacional dos cooperados da Reticooper e da Coopersul, onde não encontramos o desemprego de muito longa duração ou até mesmo por desalento⁵⁵.

Entre os nove associados, atualmente, apenas três deles estão empregados, e tais vínculos já perduram, para dois deles, por três anos; para o outro, por sete anos. Estão em atividades ligadas à prestação de serviços. Estes associados que permanecem empregados são do sexo masculino, com escolaridade de 4º ano do ensino fundamental. Embora estejam empregados, dizem se fazer necessária uma segunda fonte de renda. O salário por eles recebido é o mínimo previsto na lei brasileira. Das mulheres cooperadas, somente uma delas teve vínculo empregatício nos últimos três anos. Essa associada possui escolaridade de nível médio e, na sua trajetória ocupacional, teve emprego formal em fábricas logo no início de sua trajetória profissional e nos últimos três anos. Atualmente, está desempregada porque a empresa fechou a unidade de produção de plásticos. Hoje, ela está com trinta e sete anos e trabalhou apenas sete anos, ao longo de sua trajetória, formalmente contratada. Os demais cinco associados, no percurso de suas trajetórias ocupacionais, atuaram na condição de autônomos, em serviços de pedreiro e faxineira. Desses cinco, apenas uma mulher e um homem continuam prestando tais serviços: a primeira faz o serviço da limpeza, uma vez por semana, em uma lanchonete; o segundo trabalha como pedreiro autônomo.

Dos nove associados, apenas uma trabalhou em funções de operário de fábricas, ou seja, apenas uma pessoa dos associados, durante suas trajetórias ocupacionais, fez parte da composição de trabalhador coletivo.

Excluída a cooperada, atualmente desempregada, com experiência em trabalho industrial, na trajetória de vida das mulheres associadas, é marcante a situação de não trabalho remunerado, formal ou informal, ou seja, há ausência de uma trajetória ocupacional. Essa condição poderia ser caracterizada como desemprego por desalento, dada a situação de, praticamente, inacessibilidade a uma vaga de emprego com possibilidades de associação com os afazeres domésticos. A maioria das mulheres cooperadas da Cooperanti já não procuram por um emprego, embora tenham

⁵⁵ A Pesquisa de Emprego e Desemprego — PED vem atuando também no sentido de identificar e contabilizar o chamado “desemprego oculto”, aquelas situações ocupacionais que não costumam ser consideradas como desemprego. No sentido de compor esta taxa, a PED definiu duas subcategorias: o desemprego oculto pelo trabalho precário e o desemprego oculto pelo desalento. Quando do desenho da pesquisa, o que estava em tese, era a construção de categorias que fossem apropriadas à mensuração de situações de trabalho e desemprego que não eram apreendidas pelos critérios que operacionalizam a taxa de “desemprego aberto”. A Pesquisa de Emprego e Desemprego — PED define *desemprego oculto por desalento* enquanto situação vivida por pessoas que estão sem trabalho há mais de 12 meses e que, por algum motivo, não procuraram emprego nos últimos 30 dias, embora o tenham feito, ativamente durante pelo menos 15 dias, em algum momento dos últimos 12 meses. Evidentemente, a pessoa deve ter vontade e dispômbifidade para o trabalho, por isso entre os critérios está a procura por emprego, em algum momento, no período de 12 meses. O “[...] desemprego por desalento hoje pode estar se tornando mais atrelado à variável tempo de procura, conjugada com a falta de perspectivas de retorno, devido à circulação de idéias e valores bastante restritivos acerca dos critérios de empregabilidade” (JARDIM, 2004, p. 57).

vontade de trabalhar e, com o trabalho, obter renda. Tanto é certa a disponibilidade para o trabalho que hoje estão em atividade no sistema de cooperativa. Entre as dificuldades para sair em busca de emprego, por elas mencionadas, estão os cuidados com a criação dos filhos.

Depois casei, fiquei mais tempo em casa, cuidando dos filhos (GURA⁵⁶, 2007).

Trabalhei um ano só. Meus meninos eram pequenos e não trabalhei mais. Eu tinha recém chegado em Joinville, eu tinha 7 filhos e meu marido achou melhor eu não trabalhar; era muito apurado para mim, cuidar deles, mandar para a escola e ir trabalhar, era muito apurado para mim (SANTOS⁵⁷, 2007).

Casei com 14 anos e sempre trabalhei em minha casa Eu nunca trabalhei porque tinha que cuidar dos filhos: um de 14, um de 9, um de 7 e um de 3 anos (NASCIMENTO⁵⁸, 2007).

De fato, nas proximidades do local de moradia dessas mulheres, são inexistentes os serviços de pré-escola para crianças de 0 a 6 anos, embora a escola para maiores de 07 anos seja próxima, e a inexistência de políticas públicas pode contribuir para a não liberação da mulher para o mercado de trabalho. De outro lado, a maioria dos maridos dessas mulheres também estão na condição de desemprego. Se ambos estão nessa condição, seria razoável os dois procurarem emprego, e aquele que se mantivesse desempregado passaria a se ocupar das atividades domésticas e do cuidado dos filhos. Entretanto, quando o trabalhador tem uma trajetória ocupacional irregular e obstaculizada pela sua frágil capacidade de trabalho, passa a desacreditar na existência de um possível emprego, o que pode ser denominado de desemprego por desalento. De outro lado, a própria procura por emprego também requer recursos para locomoção e, na cidade de Joinville, a política de assistência social do município não oferece recursos financeiros para subsidiar (gastos com transporte, alimentação, etc.) a própria procura por trabalho para pessoas em idade adulta.

Nas últimas décadas, a escolaridade também passou a ser determinante na contratação de uma dada força de trabalho por decorrência da introdução de novas tecnologias, das inovações na organização e gestão do trabalho e das certificações de qualidade que levaram as empresas a aumentar suas exigências em termos de escolaridade. Embora essas exigências variem muito de setor para setor, dependendo de quão profundo é o processo de reestruturação e da complexidade do processo produtivo, o nível mínimo do ensino fundamental completo coloca-se, nos dias de hoje, como uma tendência de exigência do mercado de trabalho. Assim, na concepção capitalista atual, além do nível de escolaridade, a empregabilidade está relacionada à capacidade de trabalho de quem oferece sua mão-de-obra à compra. No caso dos associados da Cooperanti, a maioria não

⁵⁶ Cooperada sem cargo em conselhos e sem função fixa na divisão de tarefas da Cooperanti.

⁵⁷ Cooperada sem cargo em conselhos e atua na separação e classificação dos materiais na Cooperanti.

⁵⁸ Cooperada sem cargo em conselhos e atua no setor administrativo da Cooperanti.

possui habilidades desenvolvidas pelo exercício a ponto de se especializar numa atividade e obter a formação de um ofício. A ocupação das mulheres, com uma única exceção, ocorreu, na maior parte de suas trajetórias de vida, em atividades do próprio lar. Com relação aos homens, eles possuem atividades que não requerem nível de escolaridade mínima e sim habilidade e força física. Pode ser observado, ainda, que os associados não passaram por um número significativo de vínculos de emprego ou ocupações. Alguns anos atrás, quando as condições do mercado de trabalho não eram tão adversas e as exigências de escolaridade e formação profissional não eram tão severas, eles conseguiam ter maior regularidade e estabilidade de emprego.

É fato que eles fazem parte de uma superpopulação relativa, mais ou menos aptos para o trabalho. Certamente, serão empregados ou dispensados conforme o movimento da demanda por produção. A irregularidade no percurso da trajetória ocupacional e até mesmo ausência de uma trajetória ocupacional, possibilitam a caracterização da trajetória ocupacional do grupo de forte vulnerabilidade, portanto, sem a mínima possibilidade de poupança, pois nem mesmo tinham condições de satisfazer necessidades humanas básicas.

Contudo, embora exista uma pessoa cooperada que, no percurso de sua trajetória ocupacional, tenha feito parte da composição de trabalhador coletivo, denominamos o conjunto deste grupo de excluídos da composição do trabalhador coletivo.

É a influência destas trajetórias no processo de constituição de cooperativas que passaremos a analisar no capítulo seguinte. Ao mesmo tempo, iremos evidenciar os eventos que interferiram na constituição das cooperativas.

CAPÍTULO IV – A TRAJETÓRIA DE CONSTITUIÇÃO DAS COOPERATIVAS: COMO E POR QUE ACONTECEU?

No processo de formação de uma cooperativa de produção, o evento inicial é a desvinculação da condição de assalariado ou inserção em projetos de incentivo à formação de cooperativas de trabalho, seguido do evento de formação do grupo e, por conseguinte, o evento de constituição. O último evento citado desdobra-se na aquisição dos meios de produção, na organização do trabalho e na futura manutenção das necessidades dos cooperados com a definição dos valores das repartições individuais para atendimento das necessidades humanas e de reprodução da capacidade de trabalho. Mediando tais eventos, entre outros, teremos a trajetória ocupacional de assalariado ou a inexistência dela. Tais trajetórias mediam as condições materiais e subjetivas dos trabalhadores e, conseqüentemente, o tipo da atividade a ser desenvolvida na cooperativa.

Conforme já falamos em capítulo anterior, os recursos públicos disponíveis para a fundação de uma cooperativa de produção são, praticamente, inexistentes. E os recursos privados, através de financiamentos e empréstimos, exigem garantias que os trabalhadores raramente possuem. Dada tal realidade, os trabalhadores contam com sua própria força de trabalho para montar e manter uma unidade de trabalho. Quando um grupo de pessoas se reúne para montar um “negócio” em sociedade, é logo determinado o formato jurídico de tal projeto. Nos casos definidos para nosso estudo, as iniciativas de coletivos de trabalhadores que vieram a constituir uma unidade de trabalho estão estruturadas nos moldes do cooperativismo autogestor⁵⁹ no campo da produção, ou seja, cooperativas de produção.

No capítulo anterior, vimos que os sócios destas cooperativas não tiveram uma trajetória ocupacional assalariada promissora no sentido de acumular reservas, fazer poupança e, então, possuir dinheiro para a aquisição dos bens necessários na constituição de uma unidade de trabalho. Neste sentido, o que veremos é o resultado do trabalho, coletivamente conquistado, possibilitando aquisição das condições objetivas (obtenção do patrimônio) para o desenvolvimento do processo de produção, mas, agora, sem a presença de um proprietário dos

⁵⁹ Um conceito de cooperativa simples e direto é dado por Schimidt e Perius, no qual se evidenciam duas características: união livre e autônoma e gestão democrática. cooperativa “[...] é uma associação autônoma de pessoas, unidas voluntariamente, para atender a suas necessidades e aspirações econômicas, sociais e culturais comuns, através de uma empresa coletiva e democraticamente controlada” (2003, p. 63).

meios de produção, ou seja, de um capitalista que adquire meios de produção e contrata mão-de-obra para colocar em ação o processo de produção.

A Lei⁶⁰ nº5.764, de 16/12/1971, prevê a integralização de cotas-partes de capital social e, por capital social⁶¹, como indica a Lei, é entendido o montante de recursos aplicados na cooperativa por seus sócios para a aquisição dos meios para o desenvolvimento da produção. A nosso ver, essa terminologia não se aplica a um grupo de trabalhadores que, nem sequer, tem dinheiro para a aquisição dos bens necessários à produção. Eles vão sendo adquiridos com o próprio trabalho. Portanto, numa concepção marxiana, nem esse dinheiro, nem o patrimônio adquirido poderão ser denominados de capital. Aqui, estaremos utilizando a terminologia de cotas-partes de capital apenas quando se fizer necessário para referência às exigências de Lei no período de constituição da cooperativa. Quanto aos bens adquiridos, não vamos entendê-los como capital e sim como patrimônio de co-propriedade do coletivo dos associados, ou seja, da cooperativa.

Independentemente da forma como são integralizadas, por cada associado, as cotas-partes dos recursos financeiros necessários para o início das atividades da cooperativa, o montante integralizado não define maior ou menor direito na participação dos associados na gestão da unidade. Nas cooperativas de produção, inseridas no campo do cooperativismo autônomo e solidário, há uma tendência à integralização de cotas-partes em igual montante em dinheiro de cada associado para dar início às atividades da cooperativa. Quanto ao critério de definição dos valores das repartições individuais mensais tem sido baseado na cota-trabalho dedicada para o desenvolvimento das atividades produtivas ou dos serviços da unidade de trabalho. Então, há preponderância do trabalho em relação ao dinheiro integralizado nas cotas-partes iniciais e não tem sido comum a prática da divisão do excedente sustentada no valor das cotas-partes de capital.

⁶⁰ No processo de constituição de uma cooperativa, existem procedimentos exigidos pela legislação do cooperativismo em vigor. No atendimento aos procedimentos formais exigidos por lei, tem-se, de início: elaboração do estatuto que regerá o ato cooperado, publicação do edital de convocação de assembléia de constituição, realização da assembléia de constituição com lavratura da ata e assinatura dos sócios fundadores e do advogado, com seu registro da OAB. Uma vez realizada a assembléia de constituição, com a aprovação do estatuto e eleição da diretoria e do conselho fiscal, serão encaminhadas as cópias dos documentos necessários dos sócios fundadores à Junta Comercial do Estado para registro oficial da cooperativa e, posteriormente, será levada a licença expedida pela Junta Comercial para a Receita Federal a fim de ser obtido o número do CNPJ. Segundo o previsto na legislação, é obrigatório o registro na Junta Comercial do Estado constando o montante do capital social integralizado na cooperativa.

⁶¹ Apesar de não incluirmos a categoria capital social em nossa análise, pois extrapolaríamos nossos objetivos, consideramos importante indicar o conceito na perspectiva de Karl Marx. Para ele, capital social é a produção global viabilizadora da produção individual do capitalista e da reprodução do trabalhador. “Os capitalistas individuais constituem apenas frações cujo movimento, embora singular, é parte integrante do movimento do capital social” (2005, p. 445c). Capital social se constitui de toda a produção da sociedade e se divide em meios de produção e meios de consumo. “[...] Os elementos de produção, enquanto consistem em coisas, consistem em parte do capital social, do mesmo modo que o produto individual acabado que se troca e é substituído por eles” (2005, p. 446).

Entretanto, no estudo dos três casos realizado para fins de nossa tese, há diferenciações na configuração da integralização das cotas-partes e na definição dos valores das retiradas mensais individuais e da divisão do excedente propiciado com o trabalho de todos. Veremos que, quanto maior a unidade do grupo, menor a diferenciação no valor das retiradas individuais. A concepção do significado do trabalho e o direito pelo resultado perpassam a concepção de força mais capaz e menos capaz em relação à finalidade produtiva da cooperativa.

Na apresentação do processo de constituição e organização destas cooperativas, estaremos identificando o como e o porquê de um grupo de trabalhadores constituiu uma cooperativa de produção. Também buscamos evidenciar as condições financeiras dos trabalhadores para adquirir os meios de produção necessários ao desenvolvimento do trabalho, fornecimento de matéria-prima e a clientela de seus produtos e os critérios das repartições individuais, necessárias para a reprodução da capacidade de trabalho dos associados.

Assim, buscaremos evidenciar as mudanças que ocorreram nessas unidades em relação a unidades de capital com a presença do trabalhador assalariado. Não queremos aqui fazer uma apologia dos avanços ou não avanços da proposta do cooperativismo solidário em relação ao modo de produção capitalista. Queremos, sim, contextualizar os eventos que interferiram, condicionaram, influenciaram nas mudanças ocorridas e quais são as mudanças aprofundadas ou emergentes com o tempo.

Portanto, nesse capítulo, estaremos apresentando e analisando a trajetória de constituição e organização das cooperativas em estudo.

4.1. RETICOOPER – UMA TRAJETÓRIA ESTÁVEL

4.1.1. O FECHAMENTO DA RETÍFICA DE MOTORES ARNO GÄRTNER E A CONSTITUIÇÃO DA RETICOOPER

A Indústria e Comércio Arno Gärtner (ICAG) foi fundada em 1939, como uma empresa individual de propriedade de Arno Gärtner, desenvolvendo atividades de mecânica e retífica de caminhões. A retífica Arno Gärtner (AG), segundo Koerich (2006), foi uma das primeiras instaladas no Estado de Santa Catarina e grandes empresas eram suas clientes⁶². Em 1945, a empresa foi alterada para Ltda, com participação de dois outros sócios, mantendo-se o controle acionário com o sócio fundador. Em 1947, a ICAG passou a ser acionista de outras empresas, entre elas a DICAVE e a VOLVO de Itajaí — primeira distribuidora Volvo em Santa Catarina —,

⁶² Entre elas: a Companhia Hansen através da Rodotigre, a DVA, agencia Mercedes em Florianópolis, essa última, antes de formar a sua própria retífica, fazia todo o serviço desta ordem com a empresa AG, a Companhia Comercial Scharader, Itadisa (revenda de mercedes em Itajaí), Transportes Dalçóquio e outras.

ambas ligadas à empresa distribuidora de veículos Gärtner, levando, mais uma vez, o sobrenome do fundador.

Se, nas décadas anteriores, a ICAG estava bem situada no mercado em todos os seus ramos de negócios, no final da década de 1980, começou ter problemas no ramo de mecânica de automóveis e no ramo de retífica de motores a diesel, agravando-se no final da década de 1990. Foi quando a ICAG encerrou suas atividades no ramo de prestação de serviço e continua existindo como holding⁶³, denominada de Indústria e Comércio Arno Gärtner, fortalecendo as atividades de consórcio e revenda de caminhões e automóveis.

Quanto ao ramo de mecânica, segundo Koerich⁶⁴ (2006), eram muitas as pequenas oficinas oferecendo o mesmo serviço e com um custo de pessoal trabalhador mais baixo. Em geral, eram trabalhadores autônomos prestando o serviço de oficina. Além do mais, o local de sua sede passou a ser problemático para sua atividade, instalada que era no centro da cidade de Blumenau, dificultando, principalmente, o acesso de caminhões para retífica.

Com o desenvolvimento urbano da cidade de Blumenau, desde a fundação da ICAG, a empresa passou a estar instalada em local considerado inapropriado, sua sede estava localizada em ruas centrais do município, dificultando o tráfego de caminhões e nos finais da década de 1990, a legislação local passou a proibir o trânsito de caminhões pesados em tais ruas.

Mas, a mudança da sede poderia ser facilmente resolvida e a empresa continuar oferecendo o serviço em outro local fora do centro urbano; contudo, a rentabilidade já não era atrativa para os proprietários da empresa. Diante de tais dificuldades, de acordo com Koerich (2006), a diretoria da ICAG decidiu encerrar as atividades do ramo mecânico. No entanto, por determinação do proprietário fundador, Arno Gärtner, não poderiam simplesmente fechar o setor da oficina mecânica e demitir todos os seus empregados.

A alternativa encontrada, pelos patrões, foi a organização de uma cooperativa de trabalho formada por empregados da oficina mecânica Arno Gärtner, evitando a demissão de um grupo de, aproximadamente, 20 mecânicos, o que resultaria num gasto bem elevado, considerando as indenizações, fundos de garantia, etc.. Então, o primeiro evento no processo de cessamento das atividades dos ramos de mecânica e retífica da ICAG foi o encerramento do setor de oficina mecânica e a organização de uma oficina mecânica, denominada cooperativa de Mecânicos⁶⁵

⁶³ A empresa proprietária *holding* se chama Arno Gärtner Participações Ltda, pertencente à família de Arno Gärtner, com 92% das ações, pertencendo os outros 8% a outras pessoas. Essa empresa tem loja de venda de veículos: a DICA VE – Gärtner Distribuidora Catarinense de veículos VOLVO –, localizada nas cidades catarinenses de Itajaí, Içara, Chapecó, Concórdia, Lages, Videira e Araguari.

⁶⁴ KOERICH, J.C, era diretor da ICAG e genro do proprietário fundador.

⁶⁵ Os empregados que vieram a integrar a “cooperativa” fizeram registro como autônomo na Prefeitura do município de Blumenau e passaram a receber pelas horas efetivamente trabalhadas, e assim não mais figuravam como assalariados da ICAG. Deste modo, o trabalhador associado se tivesse trabalhado ganharia rendimentos, caso

(Coopermec), de propriedade de um coletivo de ex-empregados que atuavam no setor mecânico da ICAG.

A opção dos patrões foi pela organização de cooperativa para prestar serviços de mecânica, funcionando, durante os dois primeiros anos, no interior do prédio da empresa Arno Gärtner. Neste período, essa cooperativa não estava formalmente registrada. Inclusive, as notas ao consumidor, pelo serviço prestado, eram tiradas em nome da ICAG. Na realidade, era uma agregação de trabalhadores atuando no serviço de mecânica num mesmo local e com os mesmos instrumentos de trabalho. Esse grupo de trabalhadores mecânicos dividia os ganhos obtidos pelo serviço de mão-de-obra mecânica entre os associados. Contudo, isso só vinha a ocorrer após o repasse de comissão à ICAG pelas peças utilizadas no conserto mecânico. Ou seja, no interior da sede da empresa AG, passou a funcionar uma oficina mecânica, formada com a união de trabalhadores autônomos e, por serem ex-empregados da ICAG, nada pagavam de aluguel pelo uso do local. Foi, pois, uma cessão de uso. Por outro lado, as peças para os consertos de mecânica eram compradas na loja da ex-empresa empregadora, ficando, então, para a ICAG, o lucro obtido pela venda das peças e para os trabalhadores, o pagamento pelo serviço de consertos realizados.

A desconstrução da relação patrão/empregado foi pensada e praticada, na década de 1990, por alguns empresários em todo o Brasil. Foi o período do *boom* das terceirizações⁶⁶, ou até

contrário não. Este trabalhador autônomo passou a recolher sua própria previdência e não mais teria acesso aos direitos trabalhistas. Na visão da diretoria da ICAG, sem os encargos dos custos indiretos, os trabalhadores, através da cooperativa, poderiam cobrar bem menos pelo serviço prestado, o que os tornaria competitivos. Em 1992, essa cooperativa foi formalmente transformada em cooperativa, com o nome de União Cooperativada de Mecânicos - Coopermec, organizada, com estatuto reconhecido na junta comercial. Mas, nem todos os empregados da oficina Gärtner aceitaram se associar a União cooperativa, preferiram ser simplesmente indenizados; na oficina tinham aproximadamente 21 empregados e, somente, 17 se tornaram associados, para atender o mínimo exigido pela Legislação, outras pessoas, não necessariamente ex-empregados da ICAG, se integraram a cooperativa. Decorridos os dois anos iniciais, a Coopermec foi transferida para um imóvel na BR 470, o qual foi comprado com recursos das sobras acumuladas no período. A mudança do local da sede veio facilitar o acesso de caminhões na oficina. A Coopermec, segundo o ex-presidente, (KOGLIN, 2006), da cooperativa, foi constituída com grandes diferenças entre os valores das cotas/parte de cada associado e isso provocava discórdias porque as divisões das retiradas individuais mensais eram determinadas pelo valor de cotas-partes de cada um. Essas diferenças entre os cooperados os levaram a desmembrarem a cooperativa em três micro-empresas, embora continuassem todos a trabalhar no mesmo local, apenas as receitas eram diferenciadas. Em decorrência destas desavenças internas e multa por não pagamento de impostos, a União Cooperativada de Mecânicos deixou de existir, encerrando, totalmente, suas atividades em 2004.

⁶⁶ A terceirização caracteriza-se pela contratação do trabalho de uma segunda empresa ou organização de trabalho que desenvolverá um serviço fora ou no próprio local da indústria contratante, sem a presença de relações empregatícias. Estas organizações de trabalho até podem ter o formato de cooperativas, as quais permitem a contratação de um trabalho sem a presença de vínculo empregatício, podendo, assim, mediar relações contratuais e flexibilizar as relações de trabalho, mas não era o caso da Coopermec. O serviço prestado pela União Cooperativada de Mecânicos era prestado diretamente ao consumidor e não para a ICAG. Portanto, não se constituía como uma empresa prestadora de serviço para a ICAG, mas a ICAG continuava a prestar o serviço a sua clientela e ainda obtinha lucro com a venda das peças utilizadas no serviço mecânico da cooperativa. Assim, não era uma empresa terceirizada, mas, sem dúvida, a ICAG eximia-se de qualquer responsabilidade para com os trabalhadores da oficina mecânica Arno Gärtner, que acabava por se constituir em uma falsa cooperativa.

mesmo, da utilização de *falsas cooperativas*⁶⁷ para isenção do custo com a mão-de-obra do trabalhador, aumentando ainda mais a exploração do trabalho. Através desse tipo de relação, o patrão estava repassando para a classe-que-vive-do-trabalho todo o custo social de sua mão-de-obra, uma forma ainda mais perversa de extração de mais-valia e, ao que parece, a Coopermec⁶⁸, enquanto atuava nas instalações da ICAG, tinha características de falsa cooperativa.

Passados cinco anos da extinção do ramo de mecânica de veículos dos negócios da ICAG, chegava o momento da finalização do ramo de retífica de motores a diesel.

Igualmente ao ocorrido com a oficina mecânica, a ICAG também não poderia continuar com uma retífica no centro da cidade de Blumenau, cujo acesso apresentava dificuldades. Além do mais, segundo Koerich (2006), os proprietários da ICAG consideravam financeiramente pouco compensador, pelo tipo de atividade desenvolvida, manter um imóvel supervalorizado e grande demais para a atividade de retífica. Por isso, a melhor opção foi transferir o local da retífica e, naquele momento, chegaram a alugar um imóvel junto à BR 470 para onde seria transferida a retífica Gärtner. O acesso à retífica ficaria facilitado, terminaria o problema decorrente do impedimento de tráfego de caminhões no centro da cidade e ainda aproveitariam o imóvel próprio para ampliação da atividade de comércio de carros e automóveis. E no novo local, a clientela da retífica tinha acesso facilitado não só para os clientes de Blumenau, pois ela recebia também clientes de outros municípios.

Apesar da credibilidade da retífica AG, junto ao mercado, pelos seus equipamentos e pela qualidade de mão-obra e com as possíveis soluções delineadas, a diretoria da ICAG optou por não mais manter sua retífica para além do século XX. Segundo Koerich (2006), a empresa de retífica não era significativa para o acúmulo de capital. Havia chegado no limite de sua lucratividade e, por isso, os empresários não tinham mais interesse em mantê-la. A decisão tomada foi pelo fechamento das atividades de mecânica e retífica fortalecendo as atividades de consórcio e revenda de caminhões e automóveis. Mesmo não sendo consequência de um processo de falência, a ICAG fechou dois dos seus ramos de atividade⁶⁹ e os trabalhadores foram demitidos e

⁶⁷ Apesar do cooperativismo, nos anos de 1800, ter surgido dentro do campo político socialista, com o tempo ele foi se distanciando das propostas e princípios de seus precursores e se tornando cada vez mais aliado aos propósitos capitalistas. As falsas cooperativas não preservam os princípios fundantes do cooperativismo: democracia, autonomia e cooperação. São pessoas que trabalham subjugadas aos “donos” da cooperativa. Já o novo cooperativismo busca aglutinar os trabalhadores, de forma cooperada e solidária, para produzir e gerar no e para o coletivo de produtores, sem a presença do trabalho assalariado.

⁶⁸ Não é nosso objetivo fazer estudo desta cooperativa, contudo, ela faz parte do contexto da Cooperativa de Retífica de Motores a Diesel, unidade esta contemplada em nossa amostra.

⁶⁹ As empresas regidas sob o modelo fordista tendem para a verticalização de suas atividades e, com a adoção do modelo de produção toyotista, elas procuram desconcentrar da empresa as atividades não diretamente relacionadas a sua atividade fim; disto veio a ampliação do setor de prestação de serviços. E também a ICAG acompanha essa nova tendência e concentra suas atividades no ramo do comércio. Parece contraditório ela encerrar suas atividades no ramo da prestação de serviços exatamente no momento que este ramo da economia toma fôlego. Mas, nesse

indenizados. No entanto, nem todo o grupo de demitidos ficou imediatamente sem alternativa de renda. Entre eles, houve aqueles que preferiram constituir uma cooperativa. Desse modo, o fato de os patrões quererem se desfazer de parte de seu capital variável e de seu capital constante foi determinante para vir a existir outra cooperativa de ex-empregados da ICAG.

Segundo os entrevistados, Koerich (2006), Koglin⁷⁰ (2006) e Gaulke⁷¹ (2006), mais uma vez, o proprietário Arno Gärtner não quis, simplesmente, fechar um ramo de atividades de sua empresa, vender o maquinário e demitir seus empregados, entre os quais havia aqueles com mais de 20 anos de trabalho para a ICAG. Muito embora, conforme Koerich (2006), se dependesse de alguns diretores (inclusive ele), o maquinário seria vendido, os empregados indenizados e a retífica AG fecharia suas portas. De fato, a retífica Arno Gärtner fechou as portas e este evento resultou na constituição de outra cooperativa: a Cooperativa de Retífica de motores a diesel – Reticoooper –, fundada em março de 1997.

Os trabalhadores da Cooperativa de Retífica de Motores a Diesel (Reticoooper), conforme apresentamos no capítulo anterior, tiveram uma trajetória ocupacional regular, com constante presença do emprego formal e, ao longo da trajetória, mudaram de emprego com o objetivo de aumento em seus rendimentos. Quando fizeram a opção por montar uma cooperativa, a perspectiva de trabalho ou emprego em Blumenau não era das melhores; contudo, segundo os cooperados, o ponto determinante foi acreditarem na possibilidade de trabalho e renda sem mais dependerem da venda da força de trabalho. De fato, porém, o mercado de trabalho não se mostrava com grandes facilidades de emprego. Na época, Blumenau tinha um índice de desemprego, considerando-se o número de admitidos e demitidos, próximo aos 10% da população ativa. E as demissões ocorriam em todos os ramos da economia (SIMÃO, 2000).

Quando a Arno Gärtner fechou, para não ficarmos desempregados, achamos viável montar a cooperativa. Ser empregado não é ruim porque tem todos os direitos trabalhistas, mas ser cooperado também é uma boa; não tem um cara em cima de ti o tempo todo cobrando produção (VIGUERANI⁷², 2006).

período, houve mudanças em todo o setor automobilístico: montadoras de automóveis vieram a desconcentrar suas empresas dos grandes centros urbanos e, apoiadas na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo, passaram a montar suas empresas também em cidades do interior do país. Não podemos dizer que este novo comportamento das montadoras tenha determinado o fechamento dos ramos de mecânica e de retífica da ICAG, mas, com a flexibilização e automação da produção e rompimento das fronteiras de mercado, o consumo de automóveis ficou facilitado. Com o aumento do consumo de automóveis e o crescente desemprego decorrente deste novo modelo de produção, muitos foram os trabalhadores que buscaram na prestação de serviço uma alternativa de renda. É bem provável que essa conjuntura tenha influenciado no surgimento de novas oficinas mecânicas (não retíficas), aumentando a oferta deste tipo de serviço e, conseqüentemente, maior concorrência entre aqueles que prestavam este tipo de serviço ao consumidor, e, logicamente, quem tinha um serviço de qualidade e de baixo custo tinha maior número de clientes. E ICAG, com sua estrutura pesada, estava em desvantagem em relação às novas e pequenas oficinas de mecânica.

⁷⁰ Ex-Presidente de fato da Reticoooper.

⁷¹ Atual presidente da Reticoooper e ex-vice-presidente.

⁷² Membro do Conselho Fiscal.

O nosso objetivo, quando montamos a cooperativa, era crescer (brincadeira). Não dá para ficar rico, eu vejo a cooperativa como alternativa ao desemprego; ninguém ficou desempregado. Eu já era aposentado, mas olha lá quantas famílias dependem da Reticoper, todos necessitavam de emprego (GAULKE, 2006).

Os trabalhadores da oficina de retífica da ICAG passavam da condição de assalariados à condição de sócios de cooperativa com a atividade de prestação de serviços de retífica de motores a diesel. No início, todos desconheciam como era o funcionamento de uma cooperativa; por isso, foram buscar assessoria junto à OCESC⁷³, e esta instituição os orientou de acordo com o previsto na legislação brasileira sobre a constituição de cooperativas. Esta cooperativa foi fundada desarticulada do movimento do novo cooperativismo⁷⁴ e assim não se fez presente à entidade que na época representava as empresas geridas por trabalhadores, também não se fez presente o sindicato da categoria: Sindicato dos Metalúrgicos de Blumenau. A ausência do sindicato pode ser compreendida pelo não engajamento dos trabalhadores associados à Reticoper na entidade de classe.

4.1.2. O PROCESSO DE FORMAÇÃO DO GRUPO QUE VIRIA CONSTITUIR A RETICOOPER

Na retífica Arno Gärtner, havia, aproximadamente, 29 trabalhadores, mas nem todos puderam ou quiseram aderir à proposta de constituição de uma cooperativa.

Segundo Koglin (2006), Gaulke, (2006), atual presidente da Reticoper, e Koerich (2006), a proposta de venda da oficina a uma cooperativa formada pelos empregados da retífica AG foi

⁷³ Segundo o assessor jurídico (GN, 08/08/2006), foi solicitada orientação à OCESC quanto à legislação das cooperativas, e à elaboração do Estatuto. A formação sobre gestão cooperada, autônoma e solidária não aconteceu. A OCESC somente subsidiou nas questões formais e jurídicas, mas não sobre a gestão democrática, princípios da autogestão. A assessoria prestada pela OCESC só ocorreu no começo para explicar como devia ser formada uma cooperativa; depois, seus assessores não mais compareceram para qualquer outro tipo de orientação. Atualmente, os cooperados entendem a OCESC como instituição fiscalizadora e intervencionista e não como uma entidade de organização. Essa concepção é decorrente de denúncia feita junto ao Ministério Público questionando os atos cooperados da Reticoper diante do fato da regularidade nas retiradas individuais mensais, sob a alegação de caracterização de uma relação salarial.

⁷⁴ Sustentado nos escritos de Cláudio Nascimento (1986) e de Singer (2002), Maurício Sardá (2005, p. 270-272), ratifica não ter sido um traço marcante do movimento operário brasileiro e do sindicalismo brasileiro a preocupação com a gestão das unidades de produção ou com a construção de um contra-poder mediante o controle do processo de trabalho, muito menos através do cooperativismo. No máximo, procuravam constituir comissões ou grupos de fábricas. Com a crise de emprego da década de 90, o “[...] cooperativismo e o tema da autogestão são incorporados pelo movimento sindical como forma de resistência ao processo de exclusão social e desemprego provocado pela crise econômica mundial, a reestruturação produtiva e as políticas neoliberais [...]”. Um “[...] novo tipo de cooperativismo vai se impor através das múltiplas experiências gestadas pelos trabalhadores ao longo dos anos 90 [...]”. O que Sardá (2005) chama de “novo cooperativismo” no Brasil vem sendo construído desde o final dos anos 80, com a reabertura de empresas falidas mediante a transferência da propriedade dos meios de produção para os trabalhadores. Antes dos anos 80, tinha-se um número muito reduzido de experiências brasileiras de cooperativas de produção formadas a partir da reabertura de empresas que se encontravam em processo falimentar. Desde então, os sindicatos do campo combativo (identificado como adeptos de políticas de esquerda) começaram a acompanhar e assessorar os trabalhadores no sentido de assumirem a gestão de empresas falidas.

feita, inicialmente, ao ex-empregado (o mesmo ex-empregado que tinha organizado, anteriormente, a Coopermec) de confiança, o trabalhador KM, que decidiu aceitar o desafio e organizar mais uma cooperativa. A venda do maquinário a cooperativa estava condicionada ao aceite de KM e, ainda, na ocupação do cargo de presidente por este mesmo trabalhador. Por sua vez, KM condicionou a sua decisão ao aceite do trabalhador GB para continuar com a mesma função já em exercício: o de administrador da retífica. Desse modo, o primeiro empregado convidado, por KM, a integrar e organizar uma Cooperativa de Retífica foi o administrador da oficina de retífica Arno Gärtner.

Então, seu KM me fez o convite e, além dele, outros trabalhadores me convidaram. Considerando esses convites eu disse: “eu vou junto com vocês”. Não tinha muita alternativa, ou eu acompanhava o pessoal ou todos os colegas ficariam sem emprego, eu principalmente. Mas, o cabeça para o seu Arno era o seu KM; eu fui simplesmente um convidado do seu KM e colaborei com ele e com os colegas de trabalho; tudo que pude fazer por eles eu fiz e continuo fazendo até hoje (GAULKE, 2006).

E a escolha das pessoas que iriam compor a cooperativa foi realizada por aqueles que, posteriormente, ocupariam os cargos de presidente e vice-presidente da cooperativa em formação. Os demais futuros cooperados tiveram baixa participação nos convites e na definição de critérios de quais empregados iriam se associar e compor a cooperativa; portanto, a autonomia na formação do grupo estava mais limitada aos coordenadores do processo.

Na constituição do grupo, os coordenadores Koglin e Gaulke adotaram alguns critérios de escolha das pessoas que fariam parte da cooperativa como associados. Evidentemente, estes critérios estavam sustentados na experiência vivida como empregados na ICAG. A trajetória ocupacional dos envolvidos no processo de organização da Reticoper não é limitada à retífica Arno Gärtner da ICAG, mas a referência para a escolha daqueles que iriam compor a cooperativa foram as funções e atividades desenvolvidas no último emprego, comum a todos. Neste sentido, eles procuraram unir pessoas com especificidades diferenciadas, competência técnica, atitudes de respeito ao trabalho em equipe e, reproduzindo o pensamento patronal, aqueles que não incomodaram na ICAG, ou seja, não reclamavam do salário pago e nunca entraram com qualquer ação trabalhista contra a empresa AG e não participavam de movimentos sindicais.

Nem todos os empregados da retífica Arno Gärtner vieram a se associar da Reticoper, mas as pessoas-chaves foram trazidas. E em todos os setores há um profissional liderando, em consequência da experiência e conhecimento técnico é respeitado pelos outros associados e naquele setor. Entre os critérios para integrar ao grupo eram: tipo de atividade desenvolvida na ICAG e afinidades possibilitadora de relacionamento de qualidade com os parceiros de associação. [...] O atual presidente e administrador, na época apenas gerenciava a parte técnica dos procedimentos de trabalho, mas, ele conseguiu saber qual o setor mais adequado para cada associado; onde cada pessoa-chave deveria atuar, é verdade que as funções e repartição de serviço para cada associado não se diferenciou em muito da distribuição já existente na ICAG, mas ele conseguiu trazer um mecânico profissional para cada setor (NGJ⁷⁵, 2006).

⁷⁵ Assessor jurídico da Reticoper, desde sua função até os dias atuais.

O critério de escolha daquele que viria a fazer parte da Reticoper era a competência e não convidamos todos os empregados da retífica da empresa, o pessoal que não convidamos ainda era meio novo de retífica e também incomodavam a empresa Arno Gärtner e aí nós os deixamos de fora da cooperativa (GAULKE, 2006).

Então, nem todos os empregados da oficina de retífica foram convidados a fazer parte da cooperativa. Foram excluídos, pelos sócios coordenadores do processo de constituição da cooperativa, pelo menos oito empregados, os quais foram então indenizados e demitidos pela ICAG. Começou-se a Cooperativa de Retífica de Motores a Diesel (Reticoper) com a participação de vinte e um sócios e três empregados, ou seja, com vinte e quatro pessoas, todos ex-funcionários da ICAG e nenhum com formação de engenheiro mecânico. Os três empregados foram convidados a integrarem a cooperativa, mas, inicialmente, não confiaram no projeto e apenas aceitavam nele trabalhar com contrato de assalariamento. Depois de três anos de funcionamento da Reticoper eles se associaram a cooperativa. Na condição de empregados da Reticoper constaram que mesmo onde todos são proprietários dos meios de produção há uma organização e disciplina no trabalho garantidora de obtenção de renda, dispensando a presença de chefes e patrões.

Até 2004, a Reticoper contava com apenas um trabalhador não associado, o qual ainda permanece nesta condição. Contudo, foi por opção do próprio trabalhador, pois também ele foi convidado a se associar à cooperativa já na sua constituição. Atualmente, a cooperativa conta com dois trabalhadores assalariados e, por decisão do coletivo, não há pretensão de ampliar o quadro de associados da Reticoper.

Não há conflito por eles serem empregados; quando começamos a cooperativa, eles não estavam junto com a gente, foram contratados depois e nós não queremos ampliar o número de associados (VIGUERANI, 2006).

4.1.3. AQUISIÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Conforme já mencionado, a empresa em que todos estavam trabalhando não enfrentava situações típicas de uma organização econômica em situação de falência. Como a empresa estava com suas obrigações patronais em dia, os trabalhadores receberam os seus recursos advindos das rescisões dos contratos de trabalho e não dependiam destes recursos para garantir a reprodução de sua força de trabalho; estavam com a sua situação salarial estável e, portanto, sem dívidas contraídas.

No desligamento da condição de assalariados, os trabalhadores receberam seus créditos trabalhistas advindos da rescisão de contrato, e adquiriram, de forma financiada pelo ex-patrão, todo o maquinário da retífica onde trabalhavam: automóveis, carro guincho e lhe foi repassada a

carteira de clientes, bem como a permissão do uso da marca para identificação da origem da cooperativa.

Na primeira assembléia, realizada no primeiro dia do mês de março de 1997, ficou registrado que todos os sócios fundadores se associaram com dez cotas de participação do patrimônio da cooperativa no valor de R\$ 100,00, ou seja, um valor total de R\$ 1.000,00 para cada associado. O dinheiro, advindo das indenizações, inicialmente integralizado por cada um dos associados, num total de R\$ 21.000,00, foi utilizado nos gastos com a transferência da retífica do centro da cidade de Blumenau para o local junto à BR 470, e nos custos de assessoria contábil, advocatícia e de registro da Reticoper. Além desse recurso inicial, o valor monetário decorrente das indenizações⁷⁶ foi incorporado para o pagamento da primeira parcela do empréstimo feito, junto ao ex-patrão, para compra do maquinário, veículos e ferramentas de trabalho da retífica Arno Gärtner. Os trabalhadores iniciaram a cooperativa com recursos advindos da rescisão de contrato de trabalho e assumindo uma dívida pela compra do maquinário⁷⁷ da retífica que pertencia aos ex-patrões. Deste modo, os recursos financeiros que possibilitaram o pagamento pelo maquinário adquirido da Indústria e Comércio Arno Gärtner (ICAG) advieram das indenizações⁷⁸ recebidas por anos de trabalho e outra parte do resultado do trabalho coletivo, através da Reticoper. O pagamento do maquinário foi feito num período de seis anos. Todos os meses era realizado o desembolso do valor da parcela, próximo a R\$ 10.000,00, dinheiro esse conquistado com o trabalho cooperado dos associados da Reticoper. Assim, todos os cooperados contam com o mesmo percentual de participação no patrimônio da Reticoper construído com o resultado do trabalho de todos.

O sucesso da Reticoper, além da união, está na igualdade de cotas-partes de capital. O presidente tem cota igual à de um simples lavador de motor, por isso, nossa cooperativa vai muito bem (GAULKE, 2006).

⁷⁶ Segundo o diretor da ICAG (KOERICH, 2006) que acompanhou todo o processo de fechamento da empresa e da organização de Reticoper, nem todos os recursos das indenizações foram utilizados no pagamento inicial do maquinário adquirido pela cooperativa. Segundo ele, entre os empregados, havia diferenças nos valores indenizatórios; isso poderia ter causado discórdias entre os associados por possuírem integralização de cotas-partes diversas na aquisição do patrimônio, fato ocorrido na Coopermec. Assim, o valor das indenizações descontadas do total a ser pago pelo maquinário foi igual para todos, ou seja, foi descontado um valor X igual para todos os que iam se associar à cooperativa. E aquele empregado que possuía um valor de indenização maior que o valor X recebeu a sua diferença.

⁷⁷ Segundo Koerick (2006), a dívida assumida era de, aproximadamente, R\$ 600.000,00. O maquinário foi vendido pelo preço de mercado. Não houve nenhum benefício pelo fato de os compradores serem ex-empregados da empresa. Entre as máquinas, havia aquelas melhores e outras já necessitando de alguns consertos, mas nenhuma fora de uso.

⁷⁸ No processo de rescisão dos contratos de trabalho e a formação da Reticoper, o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Blumenau não esteve presente. Os cooperados foram acompanhados e assessorados pelo advogado que ainda hoje continua a assessorá-los.

Durante o período de pagamento da dívida pela compra do maquinário, havia poucos recursos financeiros a serem distribuídas entre os sócios, retirando, neste período, o mínimo necessário para a reprodução da força de trabalho. Diante das dificuldades financeiras, os associados lançaram mão do recurso de empréstimos. Os cinco trabalhadores mais antigos da ICAG, naquele momento, associados da Reticooper, não tinham o total do valor de suas indenizações absorvidas pelo pagamento da primeira parcela do montante do maquinário adquirido, e, portanto, permaneceram com uma poupança; esses associados, dada a crise de disponibilidade financeira da cooperativa, emprestaram dinheiro, num valor próximo de R\$ 40.000,00, sem cobrança de juros, à Reticooper, conforme consta nos registros de atas de assembléias. Assim, foram solidários ao emprestarem seus recursos à cooperativa. Mas, o período de escassez financeira não foi além do primeiro ano de existência da Reticooper, conforme ata da assembléia do dia 21/05/98. Passado um ano de sua fundação, a cooperativa dava início ao pagamento do empréstimo. “Com apenas um ano de trabalho, já possuía a cooperativa condições de saldar parte de suas dívidas” (VIGUERANI, 2006).

A Reticooper possui um considerável patrimônio. Esse patrimônio é dos associados e foi adquirido com o trabalho de todos, através da cooperativa e dos valores indenizatórios aplicados no pagamento do maquinário. Nos primeiros cinco anos de existência da Reticooper, o seu faturamento dava para garantir a reprodução da força de trabalho dos associados e pagar a parcela da dívida referente à compra do maquinário, o que significou um período de grande austeridade para os associados; contudo, em nenhuma ocasião, atrasaram o pagamento da parcela da dívida pelo maquinário e também não contraíram novas dívidas para manter a retífica em condições de funcionamento. Entrementes, o valor da dívida sofreu acréscimo de juros próximo a 0,3% ao mês, o qual foi pago como uma última parcela. Assim, continuou o capitalista, naqueles primeiros cinco anos, a receber um mais-valor sobre o trabalho de seus ex-empregados.

Pagamos o valor cobrado pelo maquinário – caminhões automóveis (saveiros) e máquinas da retífica em 60 parcelas, durante cinco anos; depois, pagamos mais um percentual de 20% sobre o valor total de reajuste. Graças a Deus, pagamos todas as prestações sem um atraso sequer. O seu Arno não precisou vir atrás de nós para nos cobrar, pagamos tudo em dia. O dinheiro para o pagamento das prestações veio da nossa prestação de serviço pela própria Reticooper e não de indenizações. Os momentos mais difíceis foram no início, na hora de pagar as prestações. Houve meses de nós “contarmos as moedas” para conseguir pagar as prestações. As sobras eram muito poucas para repartir, o rendimento disponível para retiradas necessárias a nossa manutenção pessoal era pequeníssimo; era difícil para a gente sustentar a família. Mas, apesar de toda a dificuldade, tivemos sorte que a inflação não disparou, pois, o contrato com a Arno Gärtner rezava que, se a inflação superasse os 10% ao ano, aumentaria o valor da dívida no mesmo percentual. Mas graças a Deus, no período, a inflação não superou os 5%⁷⁹ (GAULKE, 2006).

⁷⁹ O fato é que, após o término do pagamento das 60 parcelas, foi preciso pagar mais uma diferença de 20%, e essa diferença era dos juros cobrados no período. É claro que essa diferença aparece como um residual, mas é evidente a cobrança de juros que, numa economia inflacionada, teria sido bem maior.

No início, tínhamos muita falta de dinheiro, contávamos moeda por moeda para pagar as prestações das máquinas e os demais gastos da cooperativa, fora todos os encargos. Hoje em dia, é difícil abrir um negócio no Brasil e fechar também (VIGUERANI, 2006).

Tal austeridade resultou em “lucro”, possibilitando tanto o pagamento total do maquinário como a aquisição, futura, de outros maquinários faltantes. Então, a aquisição dos meios de produção foi possível com a aplicação igualitária de recursos individuais advindas das indenizações, ajuda – mútua e cotas de trabalho dos associados, portanto, no patrimônio construído todas têm a igual cota de participação e todos são co-proprietários sem diferenças de cotas-partes.

Superada a fase inicial, período que havia o compromisso com o pagamento das parcelas da dívida pelo maquinário, quando chegaram a “*contar as moedas*” para conseguir efetuar tais pagamentos, a cooperativa conquistou estabilidade. Hoje, além do maquinário inicial, o patrimônio em maquinário foi ampliado com a compra de três novas máquinas de retífica, um caminhão guincho zero km e um veículo pequeno. Com esta a ampliação do maquinário, podemos inferir a existência de um patrimônio com valor próximo a um milhão de reais.

Não continuamos com o mesmo maquinário adquirido da empresa Arno Gärtner, compramos mais máquinas. Depois da Arno Gärtner, compramos três novas máquinas, que faltava na retífica da Arno Gärtner e para ter uma boa retífica fomos obrigados a comprar essas máquinas (GAULKE, 2006).

Contudo, todo maquinário perde o valor. Com o rápido avanço tecnológico, as máquinas estão cada vez mais modernizadas, provocando rápida queda no valor-de-troca das antigas, ou seja, há uma depreciação no valor-de-troca e de uso do maquinário. Além da necessidade de inovação do maquinário, sendo necessária a previsão de recursos para tais investimentos, há dispêndio com o pagamento do aluguel do galpão onde está instalada a retífica; há inadimplência de clientes, despesas com luz – que são bem altas pelo próprio tipo de serviço prestado –, com água e tratamento de efluentes em decorrência do óleo diesel utilizado para o desenvolvimento do trabalho. Evidentemente, o faturamento tem sido suficiente para manter a cooperativa em condições objetivas de trabalho, inclusive, com novos investimentos, tanto no custo dos meios de produção quanto da reprodução da própria força de trabalho do associado e atendimento de necessidades de suas famílias. Não obstante, para os associados, individualmente, não houve possibilidade de acúmulo de riqueza além daquela adquirida para uso coletivo no processo de trabalho da Reticoper. Com certeza, individualmente não há acúmulo de riqueza, mas há estabilidade econômica e financeira da cooperativa, o que, em si, é uma riqueza, e os trabalhadores conquistaram autonomia econômica e financeira sem mais necessitarem vender a sua força de trabalho para obter uma renda.

Graças a Deus, a cooperativa tem um bom desempenho financeiro, se não tivéssemos, nós sequer teríamos tido condições de pagar pelo maquinário, pelo valor exagerado que era. No começo, era muito dinheiro; se fosse hoje, eu não assinava mais nenhum papel para comprar um maquinário naquele valor. Nós queríamos ganhar mais, mas não sobra mais nada. Hoje, o custo da manutenção e reposição de equipamentos para a retífica é muito caro; tem a luz, tem a água e o aluguel do galpão. Tudo tem aumentado, tem sobrado sempre menos, o que complica ainda mais com a inadimplência (GAULKE, 2006).

A Reticoper, hoje, está com situação econômica estável, mas não conta com disponibilidade financeira para investimentos de alto vulto. Prova disso, é ainda não possuírem local próprio para instalação da sede. São R\$ 5.000,00/mês gastos com aluguel. Isso representa R\$ 238,09/mês a menos nas repartições individuais mensais e menos possibilidades de investimento para o crescimento da retífica. Outro limitador da falta de disponibilidade financeira e de ampliação da retífica é a rejeição à prática investidora com uso de recursos advindos de empréstimos com pagamento de juros. Esta prática demonstra cautela administrativa e, ao mesmo tempo, vontade de manter a autonomia conquistada com a austeridade nos gastos, e, assim, evitando serem explorados pelo capital financeiro.

Sobras reservadas para investimentos realmente não se tem e seria necessário. Mas, não sobra mais esse dinheiro, hoje, o que sobra não é suficiente para fazer reservas. Quando é preciso comprar um maquinário a gente faz uma reunião e vê o que tem em caixa... Eu sou contra pagar juros, como eu digo, a cooperativa tem 10 anos e eu paguei juros apenas durante dois meses e ainda sem estar consciente. [...] Não aceito pagar juros, nem o cheque especial um dia foi usado. Vejo muita gente se acabar por conta dos juros. Enquanto eu for presidente, a Reticoper não vai pagar juros (GAULKE, 2006).

No presente⁸⁰, a Reticoper obtém recursos suficientes para a manutenção da cooperativa e de seus associados, apesar de sequer conseguir fazer um planejamento para seu crescimento. Neste sentido, estão fazendo uma gestão de acordo com o fluxo de mercado.

4.1.4. RETIRADAS INDIVIDUAIS E DIVISÃO DO EXCEDENTE DO TRABALHO COLETIVO – RETICOOPER

Na Reticoper, mesmo todos os associados possuindo a mesma quantidade de cotas-partes do patrimônio construído, os valores referentes às repartições individuais mensais, nos primeiros cinco anos de cooperativa, eram diferenciados. Essa diferenciação foi por nós constatada em

⁸⁰ Olhando para o futuro, com o avanço tecnológico em curso, não é visível longa atuação da cooperativa. Hoje, os novos veículos pesados com motores a diesel possuem uma tecnologia possibilitadora de maior tempo de vida dos motores e, ao mesmo tempo, tornando pouco atraente a retífica do motor, pois, a troca completa do motor terá menor custo do que a retificação. Os sócios da Reticoper mais jovens estão preocupados com a atualização do saber e procuram freqüentar cursos para acessar os conhecimentos desta nova tecnologia, mas, independente do saber que eles possam adquirir, o serviço de retífica tem um tempo limitado de existência. Ousamos fazer tal afirmação levando em consideração a rapidez do avanço tecnológico dos dias de hoje. Por outro lado, quanto mais “empobrecido” ficar o transporte rodoviário, maior tempo de existência terá uma retífica de motores a diesel. Se há “empobrecimento”, não há compra de veículos pesados de última geração. Acaba-se por comprar aqueles de mais fácil acesso pela exigência de investimento menor.

leitura da ata da sexta assembléia, realizada no dia 21/05/98⁸¹. Nessa época, ainda chamavam as retiradas individuais mensais de salário, o que pode ser observado na frase retirada do livro de registro das atas: “Seu M. se prontificou espontaneamente a ficar no segundo escalão de salários”. Conforme Viguerani, J. (2006), as diferenças estavam subsidiadas em critérios de qualificação e responsabilidade pela função desenvolvida. Os mecânicos mais qualificados e o administrador tinham seus valores de retiradas individuais diferenciados daqueles que estavam ainda numa situação de ajudantes, ou que faziam serviços mais simples, como o de lavagem de motores.

A diferenciação nas retiradas individuais mensais foi extinta assim que terminou o pagamento das parcelas da dívida pela compra do maquinário de seus ex-patrões. Nessa mesma ocasião, o presidente imposto à Reticoper pela diretoria da ICAG, evento que apresentaremos no próximo capítulo, deixou a condição de associado. No mesmo tempo, a cooperativa vizinha, Coopermec, passou a enfrentar graves crises em decorrência das diferenças nos valores das repartições mensais. Nesta cooperativa, era mais fácil a justificativa porque havia diferenças nos valores integralizados como cotas-partes de capital social. Na Reticoper, a prática de diferenciações nas retiradas também começou a ser questionada pelos cooperados, pois, nela, todos tinham a mesma quantidade de cotas-partes de capital social integralizadas, e os auxiliares de mecânicos já tinham aprendido o ofício podendo, inclusive, desenvolver o processo autonomamente e, para evitar o agravamento do conflito, decidiram pela extinção das diferenciações.

Havia diferença na capacidade de trabalho de cada um; havia uns que não sabiam quase nada. Então, nós resolvemos eleger uns caras “mais cabeça”, mais responsáveis pela cooperativa que também receberiam mais. Essa diferença de retiradas de grupos de cooperados permaneceu por, aproximadamente, 5 anos e depois acabou. Depois começou a dar confusão e hoje só o presidente recebe mais (VIGUERANI, 2006).

Atualmente, as retiradas mensais são iguais, ocorrendo o mesmo com a participação anual no excedente do trabalho coletivo, embora tenha sido mantida a exceção nas retiradas do presidente. Este evento demarca uma mudança de concepção no valor do trabalho: o determinante é a condição do associado como co-proprietário e a autonomia no desenvolvimento do ofício, embora ainda tenha sido mantida maior valoração ao trabalho administrativo.

Ainda no período da prática de diferenciação nas repartições para a reprodução da força de trabalho, foi estabelecido, na sétima assembléia, realizada no dia 08/06/98, o valor percentual de 35% do faturamento para distribuição das repartições mensais, excetuando as retiradas da pessoa com o cargo de vice-presidente⁸² e, ao mesmo tempo, administrador técnico da época. A

⁸¹ O registro destas diferenças nas retiradas só foi feito, em ata de assembléia, um ano e dois meses após a fundação da cooperativa, embora essa prática tenha estado presente desde o início da cooperativa.

⁸² Na época essa pessoa era presidente de fato, pois o presidente de direito foi imposto pelo ex-patrões, mas, os associados acordaram que de fato ele não exerceria a função e assim ocorreu. Este período pode ser identificado

justificativa para tal diferenciação é a responsabilidade assumida por tal pessoa junto à cooperativa. No sistema cooperativo, tem sido comum a pessoa que ocupa o cargo de direção ter um valor maior, nas retiradas mensais, em relação aos demais sócios.

Quanto à delimitação de um percentual mensal a ser repartido entre os associados, era para permitir certa regularidade nos valores das retiradas mensais dos sócios, uma espécie de fundo “anticíclico”, evitando que, em meses de baixo faturamento, o pessoal ficasse com valor nas retiradas muito aquém do necessário para o atendimento das necessidades humanas do associado e de seus dependentes. A forma por eles adotada funciona da seguinte maneira: do faturamento, 35% é reservado para a distribuição das retiradas; todavia, os valores mensais estão fixados em, aproximadamente, R\$ 1.300,00. No mês de baixo faturamento, lançam mão do fundo para complementar os valores das retiradas, e o que restar no fundo, no final de cada ano, é distribuído entre os associados. Deste jeito, conseguem manter certa estabilidade nas repartições individuais mensais. Hoje, cada associado tem, em média, uma retirada mensal no valor equivalente a 3,5SM e o presidente, a média de 6,5SM e quando empregados seus rendimentos não eram, em média, superiores a 2,5SM.

Nossas sobras oscilavam de acordo com o faturamento; havia mês de boas retiradas e outros não; quando era alto, todos ficavam contentes. O mesmo não ocorria quando baixava. Então, resolvemos estipular um piso. Assim, no mês de bom faturamento, reserva-se parte das sobras para os meses de baixo faturamento (VIGUERANI, 2006).

Na trajetória da Reticoper, o excedente do trabalho coletivo, dividido pelos associados no final de cada ano, foi possível nos anos de: 2004, conforme ata da assembléia geral de 08/03/2004, num valor de R\$ 7.547,00 (sete mil quinhentos e quarenta e sete reais), para cada associado; em 2005, conforme ata da assembléia de 07/03/2005, a distribuição para cada associado foi no valor de R\$ 4.668,60; em 2006, conforme ata da assembléia do dia 27/01/2006, o valor foi de R\$ 576,00. No caso das divisões de final de ano, não é feita distinção para a pessoa do presidente. Todos recebem o mesmo valor. O excedente do ano de 2006 foi pequeno e tais valores ficaram à disposição da cooperativa como fundo de reserva anticíclico. É visível a diminuição, ano a ano, do excedente do trabalho coletivo, mas, por outro lado, através da unidade de trabalho Reticoper, foram adquiridos novos equipamentos, aumentando o patrimônio dos cooperados da cooperativa.

O patrimônio é da cooperativa, ou seja, seus associados vão adquirindo participação nele com a reaplicação do lucro obtido pela economia no uso dos recursos materiais e com a dedicação de todos ao trabalho. Assim se tornam co-proprietários e vão ampliando a riqueza patrimonial da cooperativa. Na Reticoper, a distribuição anual do excedente do trabalho coletivo, por decisão

como de autonomia relativa, com componentes de co-gestão o virá a ser aprofundado no capítulo sobre divisão do trabalho e gestão.

coletiva, só é realizada caso o coletivo de associados não decida pela aquisição de novo maquinário. Ou seja, para eles, o excedente não é apenas a exclusão do necessário para manter os meios de produção em condições de trabalho e da manutenção da capacidade de trabalho. Só haverá excedente se não decidirem pela compra de novo maquinário, ou seja, novo investimento. Mas, como vimos em Marx, essa é a mesma lógica do capital: priorização da ampliação do patrimônio em detrimento da ampliação no atendimento das necessidades humanas.

O excedente para os cooperados da Reticoper é o que sobra depois de garantir a regularidade das retiradas mensais, os encargos gerais da administração, a substituição dos meios de produção usados e a suplementação da produção com novos equipamentos.

Em não havendo divisões de excedentes antes da garantia da própria manutenção e da ampliação da cooperativa, os cooperados estão seguros do fato de que todos possuem os mesmos direitos sobre o patrimônio. Essa concepção do conteúdo do excedente leva ao pagamento do valor equivalente ao patrimônio construído em caso de um associado se retirar da Reticoper. Nesta cooperativa, ocorreram dois pedidos de afastamento: um foi o primeiro presidente, em cujo afastamento lhe foi pago o valor equivalente a R\$ 20.000,00 (ata da assembléia do dia 19/02/2003); e, em 2004, outro cooperado pediu desligamento da condição de associado⁸³, e recebendo o valor de R\$ 28.000,00. Quando da constituição da cooperativa, cada associado integralizou R\$ 1.000,00 + R\$ 476,00⁸⁴. Portanto, o valor retirado da cooperativa por esses ex-cooperados é bem mais elevado do equivalente às cotas-partes integralizadas. De acordo com Tauile (2005), em outras práticas, a sobra de faturamento identificado no balancete anual é logo distribuído e cada sócio decidirá o montante que reaplicará para aquisição de patrimônio pela cooperativa e, nessas práticas, também o direito sobre o patrimônio é dividido em cotas-partes equivalentes ao montante de dinheiro investido pelo cooperado. Na Reticoper, o que se vê é um direito sustentado pela cota-trabalho igual para todos.

Para os associados da Reticoper, a alternativa de trabalho cooperativado é uma alternativa ao desemprego. Assim, a gestão cooperativa para eles deve contribuir para gerar trabalho e renda de forma a permitir a conquista da autonomia social, econômica e financeira. Embora desconheçam o movimento e discussão nacional em torno do novo cooperativismo, eles julgam o sistema cooperativado como favorável ao trabalhador, no qual é possível manter o trabalho e a renda trabalhando para si mesmos e não para um patrão. Apesar de consideram o

⁸³ Depois de um tempo passado, esse cooperado voltou a trabalhar na Reticoper na condição de assalariado. Aliás, são quatro os empregados assalariados: um mecânico, e um técnico administrativo que preferem continuar nessa condição, embora trabalhem nela desde a sua constituição; e dois ajudantes de mecânico com menos de um ano de trabalho na Reticoper.

⁸⁴ Lembrando que a primeira parcela da dívida pelo maquinário foi paga com os recursos das indenizações, descontadas pelo próprio patrão, e quem tinha valor de indenização superior recebeu a sua diferença.

trabalho cooperativado mais exaustivo sem as garantias de salário, o resultado do trabalho é deles e é ele que lhes garante renda, ainda que significando, às vezes, maior desprendimento na dedicação da quantidade de horas necessárias para obterem os excedentes anuais e até para assegurarem as retiradas mensais. Assim, eles obtêm maior eficiência financeira para a cooperativa e renda para os cooperados. Nas palavras da cooperada Dias (2006), “quanto mais se trabalha, mais poderá sobrar de rendimento; não se trabalha para os outros, é para si”. Ou, nas palavras de Viguerani (2006), “ser empregado não é ruim porque a gente tem todos os direitos trabalhistas, mas ser cooperado também é uma boa, não tem um cara em cima de ti o tempo todo cobrando produção”.

O fato de os associados da Reticooper julgarem o sistema cooperativado como uma alternativa de se obter renda, sem a venda de sua força de trabalho, não significa que, para eles o determinante é ser patrão, não importando de que forma. Se assim fosse, poderiam manifestar a intenção de montar um negócio próprio. Mas é unânime entre eles a não pretensão de se afastarem do sistema cooperativo. Inclusive, manifestam a vontade de transformar a cooperativa em uma sociedade anônima para diminuir os gastos com o pagamento de impostos⁸⁵. E, caso fizessem essa mudança da condição jurídica da empresa, manteriam a gestão da forma como hoje é desenvolvida: participação de todos os sócios nas decisões e todos com os mesmos direitos de participação nos resultados do trabalho coletivo. De outro lado, quando pensam em ações necessárias para possibilitar o aumento do valor das repartições mensais, aparece a necessidade de ampliação do quadro de pessoas trabalhadoras na cooperativa. Contudo, conforme já mencionado, não pretendem aceitar a inclusão de novos sócios. E, apesar de o empregado mais antigo não ter aceitado se associar, tal escolha não foi possibilitada aos mais novos (contratados em 2005) e, assim, vai se fazendo presente a relação de extração de mais-valia dos associados com os seus empregados. Embora, hoje, seja um pequeno número de empregados, este fato indica a presença da concepção capitalista nas relações de trabalho e, deste modo, reproduzem valores presentes nas suas trajetórias ocupacionais assalariadas.

Ainda assim, no próprio grupo, há manifestação do valor do interesse coletivo, da solidariedade e da cooperação, pois afirmaram: “não se pode pensar só no interesse individual, mas também pensar na cooperativa como um todo”, mostrando visão de totalidade e de coletividade. Todavia, essa solidariedade decorre da consciência do valor da cooperação para a manutenção e desenvolvimento da unidade de trabalho de co-propriedade de seus associados; é o

⁸⁵ Do faturado pela Reticooper, são pagos 12 a 13% de impostos. Para eles, o sistema cooperativo não apresenta vantagens fiscais e pensam que o governo poderia dar mais estímulo fiscal a esse tipo de iniciativa. “Eu ainda acho que deveria haver um imposto único; as cooperativas iriam bem e o governo também. Hoje, a única coisa que a cooperativa não faz é o depósito do fundo de garantia porque todos são sócios, o resto ela paga tudo igual a qualquer empresa” (GAULKE, 2006).

interesse econômico mediando relações de cooperação e solidariedade. Para eles, não é possível o aumento nas repartições mensais sem manter sobras possibilitadoras de novos investimentos na cooperativa: as peças, os maquinários vão se deteriorando ou ficando obsoletos e necessitando de reposição e, se assim acontecer, a unidade de trabalho acabará fechando. Neste sentido, na concepção deles, para manter a cooperativa, não se torna possível a divisão do total do excedente para o aumento das retiradas mensais sem o crescimento do faturamento; compreendem, por isso, a necessidade de desprendimento dos interesses puramente individuais. Por outro lado, se agem em favor do coletivo da cooperativa, é por saberem que esta ação reverterá em favor de cada um deles.

A Reticoper possui apenas o fundo anticíclico. Quanto à saúde, todos possuem um seguro privado, contratado pela cooperativa e descontado dos valores atribuídos a cada um deles, mês a mês. Contudo, se um associado adoecer e se afastar por longo tempo da cooperativa, ele continuará a receber seus valores de retiradas mensais. Atualmente, segundo o presidente da cooperativa, há um cooperado afastado, por mais de um ano, por motivo de saúde provocada por acidente de trabalho na Reticoper e, todos os meses, ele tem acesso à sua parte nas retiradas mensais, mesmo sem comparecer na cooperativa.

Nós temos um cooperado que está há um ano e dois meses em casa e ainda recebe da cooperativa; ele sofreu um acidente de trabalho na própria Reticoper. Só que ele está todo esse tempo sem aparecer na cooperativa (GAULKE, 2006).

Pode ser entendido como desnecessária a formalização dos fundos, conforme previsto em lei⁸⁶, pois, independentemente da existência deles, a cooperativa dá assistência a seus cooperados. Admitem manter as retiradas mensais de um cooperado, por mais de um ano, sem o mesmo trabalhar porque existe a justificativa de doença. O valor da retirada é mantido mesmo que o associado tenha benefício da Previdência Social na condição de autônomo. Isto também manifesta a solidariedade entre os membros do grupo de cooperados. Por outro lado, não admitem, conforme já mencionado, a entrada de novos associados porque a cooperativa está bem estruturada e sem conflitos entre os sócios. Eles nos dizem temer a entrada de novos sócios, e estes serem causa de desavenças por não terem vivenciado as difíceis situações da época em que

⁸⁶ A legislação que rege as cooperativas é a Lei nº5.764, de 16/12/1971, uma das poucas legislações remanescentes do período militar. Os pontos fundamentais desta legislação são: constituição por deliberação da assembléia geral dos fundadores, com aprovação do estatuto que versa sobre: a finalidade; objetivo; estrutura de gestão; limitação do número de cotas-partes do capital social para cada associado; inacessibilidade das cotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade; retorno das sobras líquidas do exercício; previsão de constituição de fundos de reserva e de assistência técnica educacional e social. A lei determina que a distribuição das sobras líquidas anuais seja efetuada somente após terem sido realizadas as destinações legais previstas no artigo 28, da Lei das Cooperativas, quais sejam: 10% das sobras líquidas do exercício para o fundo de reserva (art. 28, I) e 5% das sobras líquidas do exercício para o FATES — Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social (art. 28, II), não proibindo a possibilidade de criação de outros fundos pela assembléia geral, com recursos destinados a fins específicos (art. 28, § 1º).

contavam moedas para manter a retífica e os rendimentos dos associados. Para eles, a pessoa só dá valor ao que tem quando vivenciou as dificuldades da conquista, pois lhes parece que só tem compromisso quem lutou e superou as barreiras iniciais.

Resumindo, o evento de fechamento da Retífica Arno Gärtner ocorreu sem a presença de dívidas trabalhistas e, no desligamento da condição de assalariados, os trabalhadores acessaram aos recursos do FGTS e receberam as devidas indenizações. Como a empresa em que trabalhavam ia encerrar as atividades do segmento de oficina do negócio da família e todos os seus empregados seriam demitidos, um grupo dos futuros desempregados se reuniu e comprou o maquinário. Na reunião, este grupo, apesar de a totalidade de futuros desempregados constar de mais vinte e uma pessoas, teve relativa liberdade de escolher quem faria parte da unidade de trabalho a ser formada, sendo um dos novos sócios imposto pelo ex-patrão. A iniciativa de montar uma cooperativa foi, sem dúvida, sugerida pelo ex-patrão, o que, para ele, foi um “negócio” que em nada diminuiu seu capital, pois, além de não precisar pagar encargos indenizatórios de uma demissão, ainda vendeu o maquinário para os seus ex-empregados. Certamente, obteve lucro evitando o pagamento das indenizações previstas no processo rescisório do contrato de trabalho. Com o acordo dos trabalhadores, os encargos diminuíram. Não foram convidados a integrar o grupo os dois engenheiros que trabalhavam como empregados na oficina do ex-patrão. Para eles, era desnecessária a presença de trabalho especializado na atividade de retífica. No grupo, tinham pessoas capacitadas pela prática para o desenvolvimento do trabalho. Assim, evitavam a presença de um trabalhador que se diferenciava dos demais pela profissionalização.

Na constituição da Reticoper, o evento da Coopermec referenciou a definição de igualdade nas cotas-partes em dinheiro e, com a poupança possibilitada pela trajetória ocupacional de todos, adquiriram os meios de produção e, posteriormente, concluíram o pagamento com o resultado do trabalho coletivo. Quanto aos valores das repartições individuais mensais, inicialmente, decidiram pela manutenção de valores equivalentes aos salários recebidos na ICAG e, posteriormente, instituíram a equalização dos valores. Estes eventos mostram a mudança no percurso das trajetórias ocupacionais – assalariados para cooperados autônomos e autogestores –, e de mudanças na concepção do valor do trabalho.

Portanto, a trajetória de constituição da Reticoper foi de harmonia e estabilidade. Harmônica, porque os conflitos que iam aparecendo, como no caso as diferenças nas repartições mensais, iam sendo resolvidos pelo conjunto dos associados. Mesmo com todas as dificuldades enfrentadas, é unânime a vontade dos sócios da Reticoper em continuar trabalhando de forma cooperada e autônoma. Assim, eles mostram entender que o trabalhador pode gerenciar uma

unidade de produção sem a presença de um patrão que explora sua força de trabalho e se apropria do resultado do trabalho, transformando mais-valia em capital.

4.2. COOPERSUL – UMA TRAJETÓRIA VULNERÁVEL PELA AMEAÇA DA SUCESSÃO

Com base nas etapas identificadas por Paul Singer (2002), no processo de transformação de uma empresa falida, ou em vias de falir, em uma cooperativa de produção gerida pelos próprios trabalhadores, alguns eventos são comuns entre elas. Entre eles, está a aceitação, pelos próprios trabalhadores, de trocar seus créditos trabalhistas por cotas de capital social para a constituição de uma cooperativa⁸⁷. Diz Singer (2002, p. 90) que isso só acontece se eles acreditarem que são capazes de assumir coletivamente a gestão da empresa em crise e reabilitá-la. Entre os fatores que influenciam nas decisões estão: o grau de coesão e confiança mútua, o apoio externo ao projeto autogestor, a maior ou menor probabilidade de encontrar outro emprego com remuneração e condições de trabalho satisfatórias, etc. (2002, p. 90). Outro evento é conseguir que o patrimônio da firma seja repassado para os trabalhadores associados. E o evento de grande complexidade é a própria viabilização da nova empresa: recuperação da clientela, dos fornecedores e dos créditos da empresa falida. E ainda se faz presente o evento da disciplina e comprometimento na superação dos obstáculos e até a necessidade de se sujeitar a ficar com o mínimo de retiradas para a reprodução da força de trabalho e viabilizar “os negócios” da cooperativa. Este é chamado por Singer (2002) de “período heróico”.

4.2.1. A FALÊNCIA DA SERESA E A CONSTITUIÇÃO DA COOPERSUL

A empresa do ramo siderúrgico, denominada SERESA – Indústria e Comércio, empresa familiar, produtora de equipamentos, como ferramentas e peças metalúrgicas fundidas para outras indústrias, foi fundada em 1951 e, por ela, passaram várias administrações. Esta trajetória de rotatividade foi decorrente de mudança dos proprietários da fábrica por motivo de falecimento dos primeiros proprietários. Como era uma empresa familiar, os filhos herdeiros assumem a gestão da fábrica, mas, por decorrência de desacordos familiares, a empresa entra em situação de crise financeira. Em 1991, a empresa, já em situação de falência, passou a novos proprietários: um grupo de empresários dos ramos carbonífero e transporte coletivo. Desde então, a empresa atravessava dificuldades financeiras, decorrendo daí o não pagamento do fundo de garantia por

⁸⁷ A outra opção é esperar que a empresa seja fechada pela justiça e ir a leilão. E só quando isso ocorrer e o valor for arrecadado é que os operários receberão a porção por seus créditos trabalhistas. Mas, em geral, demora muito tempo entre o lacramento da fábrica e o leilão de seus bens, e, neste período, há uma deteriorização dos meios de produção e conseqüente desvalorização. Por esse fato, é comum a perda de parte dos créditos recisórios.

tempo de serviço (FGTS) e o não repasse dos recursos ao Instituto Nacional do Seguro Social⁸⁸ (INSS), embora fosse recolhida, pela empresa, a contribuição do trabalhador. No ano de 1997, a empresa voltou a ser administrada pelo filho de um dos primeiros proprietários, mas em nada mudou a situação de crise. Ao contrário, passou a atrasar, inclusive, o pagamento de salários e, no final do ano seguinte, 1998, havia quatro meses de salários atrasados e um acúmulo de anos de FGTS não depositados. Diante deste quadro, os trabalhadores começaram a buscar alternativas de garantia do pagamento de seus direitos. A primeira ação dos trabalhadores contra a empresa em situação de falência foi, com a assessoria do Sindicato, exigir a participação dos empregados na gestão da empresa.

No final de 1997, conforme dados coletados nas entrevistas, foi formada uma comissão de trabalhadores para gerir a empresa junto com os proprietários, no modelo de co-gestão. Mas, o poder decisório dos trabalhadores no gerenciamento da empresa era inexpressivo. Na linguagem deles, “os trabalhadores só serviam para *carregar a mala* do diretor financeiro”. O período de co-gestão⁸⁹ permaneceu até final de 1998.

Na verdade, os trabalhadores só serviam para “carregar mala” para o diretor financeiro sem poder opinar no gerenciamento da empresa e, quando chegou o fim do ano de 1998, eles não pagaram o 13º salário e nem o ordenado do mês (L.A.C⁹⁰, 2006).

⁸⁸ INSS é a autarquia competente, no Brasil, para o recebimento de contribuições para a manutenção da Previdência Social e esta, por sua vez, é responsável pelo pagamento da aposentadoria, pensão por morte, auxílio doença, auxílio acidente, entre outros benefícios previstos em lei.

⁸⁹ O direito ao diálogo abre-se para a participação do trabalhador não só nos lucros líquidos “fictícios”, mas também para o empregador dispor de maior inserção do trabalhador como co-responsável pela gestão empresarial; essa co-responsabilidade é efetivada pelo modelo de administração co-gestora, que não altera o poder dos grupos financeiros que dominam as empresas industriais. Portanto, a “co-gestão comporta co-decisão: uma decisão só pode ser tomada por concordância das partes (...). A co-gestão é entendida, oficialmente, como equilíbrio de poderes, tendo em vista o bom funcionamento da empresa. Equivale à participação, sendo esta entendida como participação nos lucros ou aumento do patrimônio” (TRAGTENBERG, 2005, p. 55-56). Mas, o trabalhador permanece expropriado do seu poder e sua “energia” é ainda mais sugada — em termos de quantidade e qualidade de trabalho —, sendo exigido do trabalhador também o controle sobre a qualidade da produção, bem como a visualização de estratégias organizacionais e funcionais para o aumento da produtividade. Assim, com o aumento da participação e da co-gestão, há diminuição de custos para o empresário, através do enxugamento de despesas com a burocracia gerencial: mais participação e menos chefes no controle dos processos de trabalho e no seu “bom” resultado. Essa é uma das características do modelo flexível de produção. Portanto, co-gestão significa participação dos trabalhadores nas decisões de gestão, contudo, condicionada à decisão final do dono do capital. Ou seja, não há presença da autonomia do trabalho. “A gestão empresarial é dividida entre o empresário (cujo interesse é aumentar seus lucros) e os trabalhadores (cujo objetivo é melhorar seus vencimentos e condições de trabalho). Com efeito, os representantes dos trabalhadores tomam parte nas decisões, em conjunto com os representantes do capital, e participam dos benefícios e dos resultados. [...] Existe a co-gestão quando os trabalhadores tomam parte na gestão da empresa, sem, no entanto, modificar sua estrutura. Os trabalhadores participam das decisões empresariais e negociam com a empresa aquilo que é objeto de seu interesse (MAUAD, 2001, p.102)”.

⁹⁰ Presidente da Coopersul, desde a sua fundação.

Apesar da inexpressiva participação dos trabalhadores nas decisões no período de co-gestão, eles obtiveram informações e conhecimento do grupo de acionistas que lhes possibilitou assumir a administração da empresa e, posteriormente, constituir uma cooperativa.

Nesse período, os trabalhadores faziam sugestões de estratégias para a ampliação do faturamento da empresa e, ao mesmo tempo, tomavam conhecimento dos resultados obtidos em termos de faturamento. Mas, segundo dados coletados em entrevistas com associados e ex-associados, no período de co-gestão, o maior acionista passou procuração para os gestores movimentarem a conta no banco onde era depositado o dinheiro da empresa, entretanto, no correr do tempo, essa procuração foi suspensa. Desta forma, ficaram sem acesso ao dinheiro advindo do resultado da produção. Novamente o controle do dinheiro era apenas do patrão.

No fim do ano de 1998, pelo montante faturado pela fábrica que era de conhecimento dos trabalhadores, todos esperavam receber o pagamento do 13º salário e o pagamento dos salários, mas isto não ocorreu.

Com o atraso, pela SERESA Indústria e Comércio, de quatro meses no pagamento dos salários, os trabalhadores já não tinham em perspectiva nenhuma melhora na situação da empresa. Decidiram, então, chamar o Sindicato da categoria para analisar a situação. Em assembléia, com todos os empregados da fábrica e com a diretoria do Sindicato dos Trabalhadores da categoria, optaram por agir no início do ano seguinte, em janeiro de 1999. Essa decisão, conforme o presidente da cooperativa e o gerente de produção, visava evitar que, na virada do ano, os administradores retirassem da empresa todos os meios de produção.

Em 04 de janeiro de 1999, foi realizada uma assembléia com todos os empregados da empresa SERESA Indústria e Comércio, com a presença da diretoria do Sindicato e da assessoria da Associação Nacional dos Trabalhadores e Empresas de Autogestão⁹¹ (ANTEAG). No final da reunião geral, informaram à direção da empresa que os trabalhadores não tinham mais interesse em continuar trabalhando no modelo de co-gestão; isso, porque os interesses dos trabalhadores não estavam sendo defendidos por seus representantes na comissão de gestão. Naquele momento,

⁹¹ As primeiras experiências de cooperativas formadas para gerir uma empresa falida por seus trabalhadores foi estímulo para a organização de outras. E, em 1994, foi realizado, em São Paulo, o 1º Encontro dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão, em que participaram representantes de seis empresas autogestoras. Foi neste encontro que se deu a criação da Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária (ANTEAG). Conforme Singer (2002, p. 89), ela surge não só para se engajar na luta dos trabalhadores pela preservação dos seus postos de trabalho e, ao mesmo tempo, pelo fim de sua subordinação ao capital, mas também para assessorar as novas empresas solidárias que vinham surgindo. Entre as questões de assessoria estavam aquelas relativas ao mercado e à comercialização dos produtos, ao acesso a crédito e ao controle orçamentário da empresa, à organização do trabalho e da produção, à tecnologia, à legislação. A ANTEAG é organizada pelas empresas autogestoras organizadas na década de 1980 e até o quarto ano da década de 1990, mas, essas empresas foram constituídas com ação direta dos sindicatos das categorias. Assim, a ANTEAG originou-se do movimento sindical, mas acabou se transformando numa organização de apoio, independente do sindicalismo, embora permanecendo envolvida em parcerias com sindicatos empenhados na conversão de empresas capitalistas em solidárias.

os diretores da empresa sugeriram nova composição na comissão de gestão. Mais uma vez, os trabalhadores dão um voto de confiança aos patrões e elegem três novos representantes. Todavia, todos os nomes foram vetados pela direção.

Em decorrência deste veto, os trabalhadores voltaram a fazer nova assembléia e deliberaram por paralisar as atividades e identificar possíveis opções para os empregados assumirem inteiramente a empresa, sem a presença de patrões, em conjunto com o Sindicato da categoria⁹².

Durante o período de co-gestão, os trabalhadores identificaram outros acionistas da empresa e com eles obtiveram o controle acionário.

Conforme informações fornecidas pelo presidente do Sindicato dos Metalúrgicos ao jornal A Notícia, a empresa SERESA Indústria e Comércio estava sem capital de giro para tocar a produção, os salários dos empregados estavam com quatro meses de atraso e as dívidas com fornecedores chegavam a R\$ 1,8 milhões. A dívida total era de R\$ 7 milhões que incluía também R\$ 600 mil referentes às últimas rescisões trabalhistas e débitos com a Telesc, Celesc e Casan. A empresa tinha capacidade para produzir 100 toneladas mensais de peças fundidas e ligas especiais de aço, mas estava sem dinheiro até para a compra de matéria-prima.

Diante das dívidas acumuladas junto a fornecedores de matéria-prima e maquinário, era muito provável que logo fosse decretada a falência da empresa. Por outro lado, os trabalhadores não queriam aguardar a decretação da falência e então pleitear, na justiça, a gestão da massa falida. Segundo depoimento de ex-associado e de um associado liberado para atuação sindical, os trabalhadores buscaram fazer um acordo de arrendamento do patrimônio com dois dos proprietários que, juntos, tinham o controle acionário da empresa.

A empresa estava toda enrolada e com vários donos; um tinha um dado percentual das ações, outro mais tinha outro percentual e assim ia. O que fizemos? Nós fomos atrás de quem tinha poder por possuir mais ações, fomos atrás de contatos. Nós não compramos ações da empresa, a gente não comprou nada, mas tivemos que pagar uma pessoa que tinha uma boa porcentagem, ela batia os 51% das ações, o Sr. tinha uma parte, o J. M. tinha outra parte, me parece que ele tinha 1%, o percentual da pessoa central completava os 51%. Na verdade, ela era de confiança do diretor-presidente e deu a rasteira nele. Nós chegamos e oferecemos uma renda mensal para ela de mais ou menos R\$ 6 mil, aí ela ficou em nossas mãos. Então, essa pessoa fez a transferência do poder sobre suas ações para nós trabalhadores (SAW⁹³, 2006).

Nós não adquirimos parte da empresa, nós os convencemos a passar uma procuração para nós administrarmos (...). Quando assumimos a gestão da empresa, os proprietários

⁹² O Sindicato da categoria tinha como presidente um empregado da SERESA Indústria e Comércio. Desde a instituição da Coopersul, passou a ser presidente da mesma. No caso, a Coopersul e o Sindicato da categoria de Criciúma se inseriram no movimento do “novo cooperativismo”.

⁹³ Ex-sócio fundador da Coopersul, ex-secretário geral do Conselho Administrativo e, atualmente, está com ação na justiça civil. A discussão jurídica quanto a processos de desligamentos é na justiça civil porque não se trata de uma relação de trabalho e sim de uma relação societária, portanto não é justiça do trabalho, é justiça comum. O processo está em aberto, está no tribunal de justiça. Em primeira instância, a Coopersul obteve ganho de causa.

e alguns administradores foram afastados, não tinham mais condições de administrar. Naquele momento, a empresa estava financeiramente esvaziada, sem matéria-prima para tocar a produção. Os donos estavam tirando tudo, pretendiam fechar a empresa. E nós, os empregados, fomos descobrindo tudo. Tinha um cara do setor de pessoal que era o homem de confiança deles, mas os traiu e nos passou documentos importantes sobre a empresa e aí tivemos consciência do que eles vinham fazendo. Foi um processo um pouco complicado, mas arrendar a empresa até não foi tão difícil (...). (MJ., 2006).

De acordo com a notícia veiculada pelo jornal A Notícia, do dia 27/01/1999, dois proprietários transferiram a administração da empresa para os empregados, pois eles já não tinham mais condições de manter a fábrica. Em troca, os proprietários receberiam, durante 60 meses, uma renda mensal de R\$ 6 mil. Ocorreu, então, o arrendamento do patrimônio da empresa a seus empregados, alternativa possível dentro da legislação brasileira. Com a concordância de arrendamento por tais proprietários, foi feito um contrato entre empregados e os tais patrões.

Uma vez obtido o arrendamento, através desses proprietários com controle acionário, e a gestão, os trabalhadores exigiram o afastamento dos patrões que estavam na direção da SERESA Indústria e Comércio, bem como dos empregados com cargo de chefia e de confiança dos ex-patrões. Em 04 de janeiro de 1999, conforme registros em ata, foi realizada uma assembléia com todos os empregados da empresa, com a presença da diretoria do Sindicato da categoria e da assessoria da ANTEAG⁹⁴. Segundo depoimentos coletados nas entrevistas, no final da assembléia geral, foi feito um círculo em volta da sala de reuniões da empresa e comunicaram aos dirigentes que, a partir daquele momento, a empresa passaria a ser gerida pelos trabalhadores e que eles não tinham mais interesse em continuar trabalhando em co-gestão. Na ocasião, foi dado um prazo de alguns dias para que os antigos patrões se retirassem e, só então, os empregados voltariam a tocar a produção. Mas, o arrendamento do patrimônio ocorreu antes da formação da cooperativa, o que nos leva a concluir, até pelo relatado em entrevistas, que o arrendamento foi feito em nome de trabalhadores da SERESA.

De uma forma bastante conflituosa, os 106 trabalhadores da Siderúrgica, assumiram o controle da gestão da empresa, que ficara com suas atividades paralisadas por um período de vinte e três dias.

Entretanto, os donos com minoria acionária e dirigentes da empresa SERESA S.A. procuraram na justiça a defesa do direito de posse e de gestão e, através de liminar, reassumiram a empresa. No seu retorno, novamente a produção foi paralisada. Com os trabalhadores paralisados, e um proprietário sem condições monetárias para demitir seus empregados e admitir

⁹⁴ A ANTEAG assessorou no processo de organização da cooperativa, mas, a presença da entidade ocorreu no primeiro ano. Depois foi dispensada por diferenças na concepção de gestão entre a assessoria e os associados. “Apareceram muitos para nos assessorar, mas nada dava certo. Um deles era a ANTEAG, deram uma força, mas davam muita palestra e pouco resolvia, eu não via resultado, o certo mesmo foi o esforço da gente. Eles falavam como organizar uma cooperativa, mas nunca é como a gente que está aqui dentro; alguma coisa servia, mas não muito” (R.J., 2006).

outros, já não lhe restava alternativa a não ser permitir a gestão exclusivamente por parte dos trabalhadores.

Abreviando, a Coopersul foi organizada por trabalhadores de uma única empresa e com o “intuito de garantir o pagamento de seus direitos como empregados”. Não havia sido decretada a falência da empresa e, antes que isso viesse a ocorrer, os trabalhadores trataram de assumir a gestão da empresa.

Quando, em nosso processo de coleta de dados, perguntávamos por que não encaminharam o pedido de falência da empresa, as respostas obtidas evidenciavam a falta de confiança no sistema judiciário. Na visão dos trabalhadores, se fosse decretada a falência, seria difícil um juiz entregar a massa falida para ser gerida por seus empregados. E mesmo que a eles fosse assegurada a gestão da massa falida por vias judiciais, este processo levaria algum tempo e, nesse período de espera, os meios de produção iriam se deteriorando e os trabalhadores se dispersariam em busca de novo emprego, assim, perdendo a oportunidade de constituir uma cooperativa com aquele grupo de trabalhadores e cobrar o que os patrões ficaram lhes devendo. Diante disso, consideraram mais rápido o caminho do arrendamento e aquisição dos direitos sob a gestão da empresa. Como os problemas vinham se agravando — credores pediam a penhora de bens da empresa, trabalhadores entrando na justiça para solicitar a penhora do terreno onde está instalada a fábrica como garantia do pagamento das dívidas trabalhistas, etc., — com tantas dificuldades, não foi difícil que dois dos proprietários arrendassem aos trabalhadores o patrimônio da empresa e transferissem a eles a gestão do empreendimento.

Durante os primeiros seis meses de arrendamento do patrimônio da SERESA Indústria e Comércio, os trabalhadores buscaram viabilizar a constituição de uma cooperativa. No dia 06 de agosto de 1999, foi realizada a assembléia de constituição da Cooperativa do Sul de Santa Catarina - Coopersul. O local da assembléia foi o refeitório da empresa ocupada pelos trabalhadores. A Coopersul foi fundada com 106 sócios, todos ex-empregados da SERESA Indústria e Comércio. Hoje, conta com 171 associados. Mas, na fundação da cooperativa, nem todos os empregados permaneceram como associados. Não foram aceitos os engenheiros e empregados que tinham cargo de comando e de confiança dos ex-patrões.

Os trabalhadores da SERESA Indústria e Comércio e, depois, sócios da Coopersul não adquiriram o patrimônio da empresa dos ex-patrões. A Coopersul foi constituída após a empresa SERESA Indústria e Comércio cessar suas atividades, deixando enorme passivo trabalhista e fiscal. Os ex-empregados da SERESA, tentando manter sua fonte de renda, uniram esforços mediante a fundação da cooperativa de trabalho, valendo-se do parque fabril da empresa para continuarem produzindo. As circunstâncias em que a Coopersul assumiu o patrimônio da SERESA Indústria e Comércio não denotam negócio jurídico de aquisição do fundo de comércio,

mas mera posse, estabelecida com o intuito de utilizar as máquinas, as instalações e os bens imóveis da empresa e de fato falida. Embora tivessem contrato de arrendamento, a maioria do maquinário foi a leilão para pagamento de dívidas contraída junto ao mercado pela SERESA S.A.

Mas, assumir a empresa sem ter sido decretada a sua falência trouxe desdobramentos no funcionamento da cooperativa que, continuamente, sofre ameaças judiciais de ser considerada sucessora da empresa SERESA Indústria e Comércio. Se isto ocorresse, seria a falência da cooperativa, pois passaria a assumir legalmente as dívidas da empresa antecessora.

4.2.2. O PROCESSO DE FORMAÇÃO DO GRUPO DE COOPERADOS DA COOPERSUL: DOS FUNDADORES À ATUALIDADE

Depois de uma trajetória conflituosa com os ex-patrões, com apoio do Sindicato e assessoria da ANTEAG, os empregados assumiram a empresa e constituíram a cooperativa. Entre os empregados, havia diferenças, conforme visto no capítulo anterior, nas trajetórias ocupacionais assalariadas.

Em empresas assumidas por trabalhadores, o grupo de cooperados já está previamente definido: são os trabalhadores assalariados da empresa em situação de falência. Apesar disso, nem todos permanecem na empresa agora gerida pelos trabalhadores sob o modelo da autogestão e cooperação livre da subsunção real do trabalho ao capital: uns se retiram por encontrarem boas propostas de trabalho assalariado; outros, por desconfiarem da possibilidade de sucesso da cooperativa e outros são excluídos pela maioria do grupo por serem identificados como coadunado com o ex-patrão. No caso da Coopersul, foram excluídos, de imediato, os trabalhadores que exerciam posições de comando na fábrica e eram de confiança do ex-patrão e não dos trabalhadores. O grupo foi se renovando, primeiramente, em decorrência do desligamento voluntário de fundadores e, posteriormente, com a ampliação dos postos de trabalho.

Na empresa SERESA, o grupo de trabalhadores fundadores da Coopersul apresentava diferenças no tempo de serviço na empresa em falência. 10% deles foram admitidos na década de 1970, 28% na década de 1980, e a maioria (62%), na década de 1990. O presidente da Coopersul era um dos mais antigos empregados da SERESA, mas, dos empregados da antiga empresa e fundadores da cooperativa, hoje, são apenas 60⁹⁵ de um total de 171. Ou seja, apenas 35% dos atuais associados participaram do processo de constituição da Coopersul. Conforme visto no capítulo anterior, para a totalidade (sócios fundadores e não fundadores) dos cooperados, o evento da cooperação típica do trabalhador coletivo esteve presente em suas trajetórias ocupacionais.

⁹⁵ A maioria dos sócios fundadores pediu desligamento nos anos de 2001 a 2003. Os motivos do desligamento estavam relacionados com a discordância na forma como estava sendo administrada a Coopersul, questão que veremos em capítulo próximo.

Assim, já haviam acumulado um saber que os orientaria na compreensão da cooperação pela divisão do trabalho no interior da cooperativa de produção. No entanto, a cooperação autônoma, livre da subsunção real do trabalho ao capital, esteve ausente da trajetória ocupacional dos trabalhadores e, diferentemente dos atuais sócios, os sócios fundadores discutiram e decidiram os parâmetros da gestão, da cooperação na produção e o reconhecimento de cada cooperado através de um montante nas repartições individuais. Os novos, para se associarem, devem, simplesmente, aceitar ou não aceitar as normas estabelecidas. Portanto, a condição de partícipe das regras e normas da gestão democrática, cooperada e autônoma, vai sendo construída à medida que participam das assembleias, eleições e conselhos. Todavia, desde a fundação da Coopersul, nenhuma formação foi dada aos cooperados possibilitando-lhes a reflexão crítica do modo de gestão autônoma e cooperada. Nos dados coletados, os quais serão apresentados no próximo capítulo, vimos questionamentos dos novos associados quanto ao tipo de gestão em prática.

Entretantes, o grupo de trabalhadores que constituiu a Coopersul não tinha, em sua maioria, um período longo de convívio como colegas de trabalho, mas passaram pelo trajeto de tomada de posse da empresa de seus ex-patrões e constituição da cooperativa juntos, possibilitando maior união entre eles, por atravessarem juntos o “período heróico”. Contudo, apesar de uma trajetória conflituosa e de embate com os ex-patrões e de união dos trabalhadores neste período, houve desagregação de mais de 50% do grupo inicial. Assim, um novo grupo foi se constituindo: de associados fundadores, não fundadores da Coopersul e dos aprendizes (aqueles recentemente integrados a cooperativa).

Portanto, a Coopersul começou com um grupo de trabalhadores de uma mesma empresa que foram levados, pelas circunstâncias de sua falência de fato, a constituir uma cooperativa tendo como referência o modelo de autogestão organizado e desenvolvido na cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma Ltda⁹⁶ (COOPERMINAS), constituída em 1988, dez anos antes da Coopersul.

⁹⁶ A Companhia Brasileira Carbonífera de Araranguá (CBCA) iniciou suas atividades em 1916, mas, no início da década de 1980, já demonstrava claramente que não tinha mais condições de bancar suas obrigações e a idéia da falência já estava se consolidando. Uma comissão de trabalhadores seguiu até Brasília para apresentar um anteprojeto que, demonstrada a falta de viabilidade da empresa, propunha e criava, como alternativa, a cooperativa de Extração de Carvão Mineral dos Trabalhadores de Criciúma Ltda (COOPERMINAS) para administrar o negócio. A partir de agosto de 1988, a administração da CBCA passou a ser de responsabilidade do Sindicato dos Mineiros de Criciúma. Com isso, os trabalhadores começaram a dedicar todos os seus esforços para reativarem a empresa no sistema de cooperativa (SILVA, 2005). “No final dos anos 80, os casos mais expressivos de reabertura de empresas falidas mediante a transferência da propriedade dos meios de produção para os trabalhadores foram a CBCA – Cia. Brasileira Carbonífera Araranguá, em Criciúma/SC, a Remington, na capital carioca, e a Peticamps, na capital paulista. No último caso, tratava-se ainda de uma luta da comissão de fábrica da empresa, após a concordata preventiva decretada em 1989, para assumir o controle da empresa e criar uma associação de produção” (SARDÁ, 2005, p. 295). Para aprofundamento sobre a experiência dos mineiros de Criciúma, também ver FANTIN, Márcia. Os significados da experiência de gestão de uma mina pelos trabalhadores em Criciúma/SC nas malhas das relações de poder. Florianópolis, UFSC, 1992. [Dissertação de Mestrado em Antropologia Social].

Nossa experiência em cooperativismo era pequena. Acompanhávamos a Cooperminas aqui da região, mas acompanhávamos mais a questão política e dando apoio, mas nosso objetivo era garantir os postos de trabalho. Não pensávamos em uma coisa muito grande, era somente manter os postos de trabalho. O objetivo era manter e se integrar a um projeto mais amplo na construção do trabalho autônomo e solidário (L.A.C., 2006).

Houve um processo muito grande de transformação; primeiramente, foi a conscientização dos funcionários que o sistema ia ser completamente diferente; a gente necessitou de muita ajuda da Cooperminas, buscando informações de como funcionava, inclusive, utilizamos o estatuto deles para tê-lo como referência para montar uma linha de trabalho (UF, 2006).

Quando resolvemos montar a cooperativa, não sabíamos nada de cooperativismo, só conhecíamos a Cooperminas (MV, 2006).

A organização do trabalho da Cooperminas, conforme Sardá (2005) e Silva (2005), ocorreu depois de decretada a falência, diferenciando-se da realidade da Coopersul. Já, as repartições individuais são diferenciadas de acordo com as funções ocupadas na cooperativa e a organização do trabalho hierarquizada. Diferentemente da Coopersul, a direção do processo de trabalho era feita por pessoas contratadas para tais funções e, conforme Sardá⁹⁷ (2005), tal evento foi motivador de conflitos entre os cooperados. Assim, a Coopersul manteve como referência a Cooperminas no tocante ao modelo de gestão e definição dos valores das repartições individuais, porém, sem a contratação de pessoas estranhas para ocupar cargos de direção, sendo os mesmos ocupados pelos próprios cooperados. Entrementes, diferentemente da Cooperminas, tinham que enfrentar as ameaças de sucessão e este evento foi motivador de grandes conflitos na Coopersul, como veremos no próximo item.

A Coopersul começa sua produção com um parque produtivo deteriorado pelo processo de falência, com dificuldades de manutenção de seus fornecedores e clientes. Sua produção não é colocada à venda no mercado consumidor, não é produção em série, o produto por eles feito é de peças de fundição para reposição. Assim, tudo que é produzido sob encomenda os moldes são feitos a partir da necessidade apresentada pelo cliente. A produção da empresa tem processos manuais e a tecnologia utilizada é pouco sofisticada. Para fazer os moldes e ajustar o maquinário

⁹⁷ Segundo Sardá (2005), no início de 1992, Maurício Tragtenberg esteve na Cooperminas, a convite do Sindicato dos Mineiros, a fim de estabelecer um debate com as principais lideranças da mina num momento de forte conflito interno decorrente da hierarquização decisória na gestão da cooperativa. Escreve Sardá (2005), no entendimento de Tragtenberg, [...] “dadas as características da gestão da mina, do prevalecimento da hierarquia e da presença de uma protoburocracia almejando o isolamento no poder (os “canetinhas”, como eram então chamados pelos trabalhadores), o conteúdo da experiência dos mineiros estava mais próximo de uma co-gestão [...]”. Para coordenação do trabalho na Cooperminas, contratavam pessoas de fora do quadro de cooperados. A intervenção de Tragtenberg foi no sentido de esclarecer o que é central na autogestão: gerida pelos próprios trabalhadores. Sardá (2005) conta: “[...] Colocando um problema complexo de forma simples, como a ocasião exigia, expressou Tragtenberg que o caminho para a autogestão é “[...] o povo autogerir as suas lutas como condição para autogerir as coisas. Quer dizer, cada um tem que viver a sua vida, ninguém pode viver a vida do outro. É assim dentro da autogestão. A produção tem que ser gerida por quem trabalha, não adianta você impor gente de fora, de cima para baixo, que você cria uma nova burocracia e passa a reproduzir toda a situação autoritária anterior, já controlada. Isso não muda nada”[...]” (SARDÁ, (2005, p. 285).

para a produção não contam com a presença de engenheiros. São os cooperados mais antigos, com o conhecimento acumulado na trajetória ocupacional, que projetam a peça a ser produzida.

4.2.3. UMA COOPERATIVA SEM PATRIMÔNIO

Em decorrência do temor de a cooperativa ser julgada sucessora da empresa SERESA, a diretoria da Coopersul, no processo de aquisição do patrimônio registrava-o em nome de pessoas físicas e até de outras pessoas jurídicas que não a cooperativa.

No processo de aquisição do patrimônio da cooperativa, a diretoria vinha agindo igual aos antigos patrões. Estavam colocando os bens da *Coopersul* no nome de pessoas e até de outras firmas. Eu não concordei com este tipo de ação e, assim que consegui um emprego, saí da cooperativa (Resposta de um ex-sócio fundador à pergunta do questionário *Quais foram os motivos que o levaram ao afastamento da condição de associado da Coopersul?*).

Todo o capital da Coopersul não está em nome da cooperativa, [...] algumas coisas estão em nome de terceiros, outras em nome de cooperados, outras em nome da Coopersul (...). A justiça estava vinculando a Coopersul como sucessora da SERESA; se isso ocorresse, os bens iriam novamente a leilão (EPS⁹⁸, 2006).

Quando descoberta a ação dos dirigentes, o que será melhor analisado no capítulo seguinte, muitos associados e importantes trabalhadores para o desenvolvimento do trabalho da unidade de trabalho se retiraram da cooperativa e, em sua maioria, foram trabalhar de empregados em empresa capitalista concorrente da Coopersul e fundada por ex-empregado da SERESA.

O não registro de equipamentos/maquinário em nome da Coopersul é um tema bastante polêmico. É um fato a existência do risco de perda dos equipamentos e maquinário adquiridos, pois enfrentaram de seis a oito processos de cobrança de dívidas contraídas na época da empresa SERESA Indústria e Comércio e, em instância local, a Coopersul perdeu todos os processos. A justiça⁹⁹ local entendeu ser a Coopersul responsável pelas dívidas da SERESA S.A. por julgar a cooperativa sucessora da antiga empresa. Recorrendo da decisão da justiça local, alguns destes processos foram julgados favoráveis à Coopersul na Justiça Federal da 4ª Região – Porto Alegre/RS da União Federal (FAZENDA NACIONAL), sob o argumento de que cooperativa de trabalhadores não pode ser julgada sucessora de empresa de ex-patrões.

A Coopersul, segundo FJF (2006), atual assessor jurídico, não tem nenhum vínculo com a empresa anterior, a não ser o fato de estar estabelecida no mesmo local, ou seja, no terreno penhorado pelas dívidas trabalhistas. Contudo, o único modo de se evitar qualquer julgamento de sucessão, tanto trabalhista quanto tributaria, é ter a falência como um marco jurídico,

⁹⁸ Gerente administrativo e membro do Conselho administrativo.

⁹⁹ Há processos em aberto na Justiça Federal da 4ª Região – Porto Alegre/RS da União Federal (FAZENDA NACIONAL) e do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

determinando o fim da empresa. Se em 1999, os trabalhadores tivessem buscado a decretação da falência, isto seria um fato consumado. Com a decretação da falência, as atividades industriais seriam paralisadas e, depois, se buscaria o arrendamento da massa falida. Se este tivesse sido o percurso histórico da organização da Coopersul, ela estaria com uma situação menos difícil, até porque a diretoria poderia chegar para qualquer fornecedor e, efetivamente, mostrar a decisão judicial comprovando que a Coopersul não é responsável por nenhuma dívida da empresa dos ex-patrões. Então, as maiores dificuldades e fragilidades da Coopersul, no aspecto jurídico e da secessão tributária, poderiam ser evitadas com o encaminhamento de pedido de falência da empresa SERESA Indústria e Comércio pelos próprios trabalhadores em decorrência da dívida trabalhista.

Foi um grande problema a não falência da SERESA. Hoje, a primeira coisa antes de constituir uma cooperativa de uma empresa que faliu é decretar sua falência. Decretou a falência, a cooperativa não assume dívida nenhuma da outra e não corre risco de judicialmente pagar por aquilo, então começa do zero; nós não começamos do zero, começamos menos não sei quanto (EPS., 2006).

A Coopersul ficou no mesmo local da empresa de nossos ex-patrões. Juízes e advogados querem caracterizar a nossa cooperativa como sucessora, que na verdade não o é, o local é o mesmo, mas o nome, a responsabilidade, o compromisso é outro. Para conseguirmos uma linha de crédito, eles pedem uma certidão negativa do INSS onde consta sobre o fundo de garantia, realmente não existe dívida nossa, mas eles querem dizer que a dívida da empresa antecessora é nossa. Alguns dizem que somos a mesma empresa, portanto, somos devedores, uma empresa falida e isso pega mal e não somos sucessores (FJM.¹⁰⁰, 2006).

Pelas possibilidades jurídicas de a cooperativa ser considerada sucessora da antiga empresa, é compreensível a prática da diretoria de não registrar os bens adquiridos em nome da Coopersul. Contudo, esta prática deveria ser de conhecimento de todos os cooperados e, como não ocorreu, a diretoria não agiu com transparência nas informações, restringindo o poder autônomo dos cooperados no seu conjunto. A diretoria poderá alegar que, pelo fato de se tratar de uma situação delicada, era conveniente que poucos soubessem da questão. Afinal, é bastante difícil manter sigilo com mais de cem pessoas envolvidas. Claro que, se um juiz definisse a Coopersul como sucessora e se soubesse que os seus bens foram adquiridos e colocados em nome de terceiros, seria possível que a cooperativa perdesse tudo e ainda tivesse que pagar as antigas dívidas da empresa do ex-patrão. Assim, a diretoria queria evitar a perda dos equipamentos adquiridos pela Coopersul, caso fossem julgados sucessores. Por outro lado, se a justiça considerasse a Coopersul sucessora, é bem provável que todos os cooperados tomariam conhecimento de que todo o patrimônio da cooperativa estava em nome de pessoas físicas. Certamente que o coletivo dos cooperados não iria entender e, muito menos, aceitar a prática da diretoria.

Se o coletivo de cooperados desconhece o fato de o patrimônio da cooperativa estar em nome de pessoas físicas, é porque o tema nunca não foi exposto para deliberação em assembléia e, nem mesmo nos conselhos, foi discutida e aprovada tal deliberação. Portanto, nem todos os membros dos conselhos – deliberativo, fiscal e administrativo – conheciam tal resolução. Foi uma decisão de poucas pessoas e do conhecimento de poucos. Muito provavelmente, nem todos os componentes da diretoria participaram de tal determinação. O depoimento abaixo transcrito de um ex-associado e ex-membro do Conselho Administrativo diz que, quando descobriu que os bens adquiridos pela Coopersul não estava sendo registrados em nome da cooperativa, procurou a diretoria para saber o porquê desta ação, já que isto não fora ponto para deliberação nem no Conselho Administrativo e, muito menos, da assembléia. Mas, depois de tomar conhecimento de tal ação, pouco tempo lhe restou como associado, sendo excluído do quadro de cooperados meses depois.

Conforme iam acontecendo os leilões do maquinário penhorado da empresa dos ex-patrões, nós íamos lá e comprávamos só que este comprar e colocar em nome da Coopersul não estava existindo. Nós, cooperados, pensávamos que estava sendo colocado no nome da cooperativa, mas não: estava sendo colocado em nome de pessoas da diretoria ou parentes da diretoria. Começaram os leilões e eu comecei a perceber que os bens não estavam sendo registrados em nome da Coopersul; nos documentos, apareciam os bens em nome do vice-presidente. [...]. Como secretário geral da Coopersul, só fui tomar conhecimento mais tarde; quando eu soube levei o assunto para reunião do Conselho. Eu queria saber *por que* não colocavam os bens no nome da Coopersul. A justificativa dada por eles é porque tinha muita dívida com indenização, eram quase 300 pessoas na justiça contra a ex-empresa empregadora e como a Coopersul estava como possível sucessora da dívida da antiga empresa poderia ser atrelada a cooperativa e, assim, se perderia o que estava sendo adquirido. Até aí tudo bem, tinha uma justificativa, mas por que isso não era de conhecimento de toda diretoria e de todos os cooperados? Não era um processo transparente, pelo menos, toda a diretoria poderia tomar conhecimento, eu era secretário e nada sabia (SWA, 2006).

A cooperativa já está com nove anos e ainda está presente, entre os cooperados e a diretoria, o temor de a Coopersul ser julgada sucessora da SERESA S.A., e este possível retorno só será definitivamente evitado quando todos os processos em aberto forem julgados em favor da cooperativa.

Ainda tem o problema da sucessão, eles mexem direto, tínhamos uns 17 processos, já conseguimos reverter uns 5 ou 6, de repente um juiz entende a cooperativa como sucessora e estaremos arrombados. Até para os credores aí podem tentar buscar alguma coisa junto aos donos, pode ser que eles tenham alguma coisa ainda (MJ, 2006).

Os trabalhadores pensavam em manter seus empregos e garantir seus direitos trabalhistas, mas *o como* se proteger de possíveis desdobramentos jurídicos estava na dependência da assessoria jurídica prestada a eles. Pelos desdobramentos desta decisão na trajetória da Coopersul, os atuais cooperados questionam a orientação da época. Mas, se esperassem que a justiça

¹⁰⁰ Membro do Conselho Deliberativo e gerente de Recursos Humanos.

decretasse a falência da empresa corriam o risco de ser indicado um síndico para administrar a massa falida e os trabalhadores perderiam a oportunidade de assumir a gestão da empresa.

Foi um erro de nossa assessoria não encaminhar pedido de falência, nós pensávamos que deveríamos evitar o fechamento da empresa, por que? Aqui na cidade os juizes costumam dar a falência de porta fechada, como a gente diz, eles trancavam a possibilidade de discussão, só que hoje isto nos atrapalha. Mas, entraremos com o pedido de falência da SERESA, nossos assessores estão se reunindo para ver desta possibilidade (MJ, 2006).

A empresa já estava quase que esvaziada, se nós não tivéssemos tido uma ação mais forte, juntamente com a assessoria jurídica do Sindicato, muito provavelmente não estaríamos aqui hoje (LAC 2006).

Quando novos caminhos são trilhados, não podemos ter a certeza final. É a coragem de trabalhadores de assumir tais riscos que faz ressurgir a luta pelo fim da exploração e a construção de gestões democráticas feitas por trabalhadores.

4.2.4. AQUISIÇÃO DOS MEIOS DE PRODUÇÃO CONTORNADOS PELA CONFIANÇA E PAGAMENTO DE JUROS

Outro desdobramento da inexistência do fato jurídico de falência foi na aquisição de matéria-prima e manutenção dos clientes da antiga empresa. Assim, alguns fornecedores não queriam munir a cooperativa de materiais necessários para a produção por não diferenciá-la da empresa SERESA. Algumas dívidas deixadas pelos ex-patrões junto a fornecedores de matéria-prima foram negociadas e pagas pela Coopersul para viabilizar a continuidade da produção. Segundo FJM¹⁰¹ (2006), foi conseguido um acordo que lhes possibilitava o pagamento parcelado da dívida existente e, nas novas compras, pagamento à vista. Assim, iam pagando, simultaneamente, novas e velhas aquisições de matéria-prima. Só assim conseguiram a matéria necessária para colocar a produção em movimento.

No início da Coopersul não tínhamos a confiança dos fornecedores. Era uma empresa diferente: cooperativa, e vinha da SERESA uma empresa falida. Como eles iam abrir as portas para nós?!. Mas, conseguimos fazer um acordo com os fornecedores, por exemplo: se existia uma dívida de R\$ 4.000,00 e necessitávamos de R\$ 6.000,00 em fornecimento de matéria-prima para fazer o giro da produção então a gente pagava esses R\$ 4.000,00 à vista e mais R\$ 2.000,00 do atrasado, aos poucos fomos adquirindo a confiança dos fornecedores. Também novos fornecedores começaram a nos procurar e, hoje, já deu uma melhorada, mas foi muito difícil na época (FJM, 2006).

A desconfiança do mercado de fornecedores não era por se tratar de uma cooperativa, mas, por ser uma cooperativa que surgia com o fechamento de uma empresa devedora. Eram

¹⁰¹ Chefe do setor de pessoal e membro do Conselho Deliberativo no cargo de secretário.

muitas dívidas junto aos fornecedores. Os cooperados, com o próprio trabalho, tiveram que pagar a dívida contraída pela antiga empresa para conquistar a confiança de fornecedores.

Outro entrave, segundo o presidente da Coopersul, foi quanto à manutenção dos clientes. Em alguns casos, foi necessária a produção de peças sem nada receber por elas, pois os clientes já haviam pago pelas peças encomendadas e as mesmas não tinham sido produzidas pela empresa SERESA, provocando furo de receita, impossibilitando, inclusive, a realização das retiradas individuais para manutenção da força de trabalho dos cooperados.

Além da existência de dívidas com fornecedores, também havia pedidos feitos por clientes, pagos e o produto não entregue a estas empresas clientes. Para continuar com a clientela, tivemos que produzir e fazer a entrega do produto sem, na verdade, a cooperativa receber o pagamento pela produção; isto representou num furo de receita próximo aos R\$ 400.000,00 (L.A.C., 2006).

Nosso segundo passo foi reconquistar os clientes, mostrar que, realmente, nosso trabalho é sério e até provar foi bastante doloroso; isso durou praticamente um ano para conquistar definitivamente alguns clientes, a gente teve apoio muito grande de alguns clientes eles confiaram na gente e através deles conquistamos outros clientes (U.F.¹⁰², 2006).

Nos primeiros tempos de existência da Coopersul, segundo o seu presidente e seu gerente financeiro, o faturamento necessário para fazer frente às despesas do custo da produção era de R\$ 550 mil/mês. Esse faturamento, embora fosse crescendo, nos primeiros meses, não passava de R\$ 90 mil/mês. Durante seis meses, tinham um faturamento mensal de R\$ 120 mil a R\$ 160 mil, quando o necessário era três vezes mais. Estavam com uma produção não superior a 20% da capacidade da empresa e, assim, eles acumulavam dívidas pelo não pagamento de impostos (ICMs, IPI, PIS, CONFIS), nos supermercados da cidade - onde os associados adquiriam alimentos com vale-mercado da cooperativa - e conta de energia. O não pagamento destes itens devia-se à absoluta impossibilidade em decorrência do baixo faturamento e, assim, também crescia a instabilidade financeira da Coopersul.

Desde o primeiro dia de existência da cooperativa, foram sendo contraídas dívidas. Os trabalhadores nada receberam de suas ações trabalhistas contra a SERESA e não possuíam dinheiro disponível. Diante das dificuldades, davam prioridade ao pagamento dos fornecedores e uma mínima distribuição das repartições individuais dos cooperados. Quanto aos impostos, eles pensavam em, futuramente, negociar a dívida. Atualmente, já negociaram os débitos de impostos federais e com o INSS¹⁰³. Obviamente, estas dívidas foram àquelas contraídas pela cooperativa, pois os débitos da SERESA não são de responsabilidade da Coopersul.

¹⁰² Ex-membro do Conselho Administrativo e Gerente de Produção.

¹⁰³ A Coopersul acumulou dívidas com o INSS por falta de recolhimento das contribuições, mas, também em decorrência de não haver clareza na legislação que regia as cooperativas. A cooperativa fazia o recolhimento via carnê dos cooperados, próprio da legislação que rege a contribuição de autônomos. Era isso que a legislação determinava. Mas, quando os cooperados começaram a pedir aposentadoria, o INSS começou a negar porque

Além das dificuldades com o fornecimento de matéria-prima, não tinham acesso a financiamentos ou mesmo crédito no mercado e a concorrência difundia que a SERESA tinha fechado e omitiam a existência da cooperativa e, quando se falava em sua existência, era para dizer que os trabalhadores tinham invadido a empresa e expulsado os patrões. Isto aumentava a desconfiança a respeito da cooperativa.

Os concorrentes diziam para os fornecedores que nós estávamos fechando e tudo isso era entrave. Poucas pessoas trabalharam a nosso favor. Muitos concorrentes da região trabalharam contra, apostando no nosso insucesso, chegavam a pegar recortes de jornal e os distribuía dizendo que a gente tinha invadido a empresa SERESA. Os concorrentes que mais dificultaram nosso trabalho eram da região. Mas, hoje o mercado já acredita no nosso trabalho. Se, no início, produzíamos não mais que 20% da capacidade da empresa, ou seja, 20 ou 30 toneladas, hoje, a produção está em 180 toneladas, com um faturamento de R\$ de 1 milhão e setecentos mil (L.A.C., 2006).

4.2.4.1. Autonomia ameaçada pela presença de pagamento de juros

As barreiras financeiras da cooperativa não atingiam só o fornecimento de matéria-prima, também a aquisição de equipamentos e meios de produção. Para o desenvolvimento do trabalho, também se faz necessário o uso de vestimentas adequadas, principalmente, em se tratando de produção de peças de fundição, é preciso equipamento de proteção. Para viabilizar tais condições, faz-se necessária a disponibilidade de caixa e a Coopersul dera início a suas atividades sem dinheiro de contado.

Além do equipamento de uso do trabalhador, é necessário maquinário para produzir e, conforme o tempo ia passando, vinham os leilões e, com eles, a perda de maquinário, e mais recursos eram necessários para readquiri-los. No início, não tinham recursos até mesmo para conserto do maquinário. Não tinham sequer dinheiro para a compra de um simples rolamento usado. Mas, o trabalhador acumula conhecimento não só do trabalho a ser realizado, ele conhece a máquina e como ela deve funcionar. Com o domínio deste saber, algumas máquinas foram por eles fabricadas. Não tinham como comprar e, assim, tiveram que montar, com suas próprias mãos, alguns dos maquinários necessários: maceiras (que faz a mistura do material), correias para fazer a moldagem e pontes para fazer alimentação dos fornos. O saber e o trabalho de quem labuta os diferencia daquele que compra o saber e o trabalho para acumular capital privado e individual.

contribuem na condição de autônomo e, para estes, não há aposentadoria especial. E quem trabalha em metalurgia tem tratamento especial quanto ao tempo de aposentadoria. Em 2004, houve alteração na legislação que trouxe nova orientação para o recolhimento da contribuição ao INSS. Agora, a própria cooperativa faz a retenção sobre a importância recebida mensalmente pelos cooperados e a repassa ao INSS. Em tese, é como se fosse uma empresa normal, recolhe o GFIP (sistema previdenciário organizado sob a forma de regime contributivo pelo qual os empregadores e empresas são obrigados a contribuir sobre a folha de salários e demais rendimentos das pessoas por eles contratadas) e informa ao cooperado qual é a sua retirada e quanto está recolhendo. As cooperativas com aposentadoria especial pagam um percentual adicional.

No início, quando se tinha dificuldades em tudo, até material para arrumar uma máquina; nós não tínhamos dinheiro até para a compra de um simples rolamento usado para reparo das máquinas. E o crédito, que é muito importante, a gente não tinha. Algumas máquinas nós fabricamos, não tinha como comprar, tivemos que fazer algumas máquinas: maceiras (que faz a mistura do material), correias para fazer a moldagem, pontes para fazer alimentação dos fornos. A parte aérea que seriam as pontes está igual à da época da SERESA, mas, na época da SERESA tinham máquinas que quebravam muito e agora não mais, o equipamento ficou melhor. Superamos estas dificuldades com a força de todos; claro que também do presidente (RJ¹⁰⁴, 2006).

Não é só trabalhar, tem que ter equipamento, material de proteção, isso tudo necessita de dinheiro; não tem uma lei formada (linha de crédito) para cooperativa, não tínhamos um balancete com o nome Coopersul e, então, como ia ser apresentado para um banco? Essa foi uma grande barreira, mas com o conhecimento do presidente com pessoas da cidade, tivemos o apoio do Sindicato que nos orientava na parte jurídica. Quando se fala em dificuldade financeira, entra tudo (FJM., 2006).

Pelos contornos do evento de constituição da Coopersul, para ser possível colocar em movimento a fabricação de seus produtos, a cooperativa teve que adquirir equipamentos e maquinários, alguns dos quais exigiam grande investimento. Entre eles, um forno de fundição e a substituição de jatos de areia por jatos de granalha de aço¹⁰⁵. A substituição de um jato pelo outro trouxe maior qualidade no alisamento das superfícies das peças produzidas e, principalmente, melhoria nas condições de trabalho por ser mais indicado para a manutenção da saúde do trabalhador que desempenha a função de jateador.

A compra de novo maquinário também foi necessária pela quebra de equipamentos defasados e sem mais condições de conserto. Para manter a fábrica em atividade, era preciso muito investimento e, como os trabalhadores não tinham dinheiro a ser disponibilizado, o que faziam era acumular dívidas com empréstimo de dinheiro junto a *factoring*¹⁰⁶. Também, pela falta de recursos da unidade de trabalho, segundo um dos conselheiros fiscais, o presidente disponibilizava cheques de sua pessoa para fazer pagamentos, mas, com as quedas no faturamento, não conseguiam dispor de saldo para cobrir os cheques emitidos, resultando na sua devolução e mais pagamentos de juros.

No início, nós não tínhamos crédito; trabalhamos muito com agiotas; a gente pedia dinheiro para agiota; o presidente se empenhou, até soltou cheques dele mesmo, no comércio, e passamos trabalho para recuperar estes cheques de novo porque tinham sido devolvidos por falta de fundo. Às vezes, nós não tínhamos condições de cobrir aquele cheque, muitas vezes era avisado, pedíamos mais tempo e ser descontado mais

¹⁰⁴ Chefe da manutenção e ex-membro do Conselho Deliberativo e atual membro do Conselho Fiscal.

¹⁰⁵ O jato de granalha prepara superfícies para ancoragem de revestimentos, retirando pequenos fragmentos, em forma de grânulos ou de palhetas, a que se reduz o metal fundido. A qualidade da superfície preparada através do jateamento com granalha de aço atende às exigências de eliminação da ferrugem e outros resíduos. Em comparação com o jato de areia, a utilização da granalha de aço no jateamento elimina o risco de saúde ao qual estão sujeitos os operadores de jato que é o de contraírem a silicose, doença pulmonar de caráter irreversível, causada pelo pó gerado na fragmentação da areia.

¹⁰⁶ Operação de *factoring* é um mecanismo de fomento mercantil que possibilita à empresa fomentada vender seus créditos, gerados por suas vendas a prazo, a uma empresa de *factoring*.

para frente, isto tudo para nós não pararmos a empresa. Mas, com muita fé em Deus, aqui temos fé em Deus, fomos lutando, e chegamos aonde chegamos e queremos avançar mais ainda (MV¹⁰⁷, 2006).

Com a compra de equipamento e maquinário, a cooperativa aumentava o patrimônio, mas acumulava dívidas: com um financiamento a ser pago, um parcelamento a ser realizado, o que, no final, influenciaria no resultado contábil. Por outro lado, mesmo que não registrado em nome da pessoa jurídica Coopersul, todo o patrimônio adquirido é, por direito, dos associados da Coopersul. Nada ficou de espólio da antiga empresa. Todo o capital constante da SERESA está penhorado em execuções trabalhistas e execuções fiscais. Assim, o que a Coopersul possui, pelo trabalho desenvolvido de forma cooperada e autônoma, foi efetivamente adquirido em leilões ou no mercado convencional. Somente o terreno onde está instalada a unidade de trabalho não lhe pertence, o qual ainda não foi a leilão e existe uma adjudicação por parte dos trabalhadores pelos créditos trabalhistas. Portanto, há um patrimônio que é dos cooperados, mesmo que não esteja em nome da cooperativa, mas é provável que, se somado for o ativo e diminuído for o passivo, o resultado será da existência de um patrimônio líquido negativo: do faturamento é retirado o pagamento de impostos, parcelas das dívidas por eles contraídas para a compra de equipamentos e maquinário e um passível tributário considerável, o qual foi incluído no REFIS¹⁰⁸ do ano de 2004, com parcelas divididas em 120 meses.

Os bens da SERESA foram a leilão; então, hoje todos os bens móveis que estão lá são da Coopersul; ela adquiriu em leilões comerciais; ficar, ficar mesmo não ficou nada. O último bem a ser leiloado é o terreno e existe uma adjudicação por parte dos trabalhadores pelos créditos trabalhistas, mas isso está sendo impugnado por alguns credores; é algo que já devia ser solucionado, mas ainda se aguarda uma definição (JJF¹⁰⁹, 2006).

A Coopersul não “herdou” o maquinário e equipamentos da SERESA como forma de pagamento de valores rescisórios. O maquinário e equipamentos foram adquiridos pela Coopersul em leilão, foi comprado. O que ficou como garantia de pagamento - as dívidas salariais e rescisórias da SERESA - aos trabalhadores foi o terreno onde está instalada a Coopersul. A Coopersul não possui sede própria, pois o terreno, uma vez vendido, será distribuído o dinheiro de acordo com o que cada um tem direito a receber (L.A.C., 2006).

Para a Coopersul continuar em funcionamento foi necessário, segundo os cooperados entrevistados, grande investimento na aquisição de um forno para fundir o material. O forno antigo tinha manutenção de custo elevado e os eletrodos de grafite utilizados para derreter o

¹⁰⁷ Membro do Conselho Fiscal e operador de forno – forneiro.

¹⁰⁸ O Refis - Programa de Recuperação Fiscal - foi instituído pela Lei 9.964 de 10 de abril de 2000, destinado a promover a regularização de créditos da União, decorrentes de débitos de pessoas jurídicas, concernentes a tributos e contribuições administrados pela Secretaria da Receita Federal – SRF e pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

¹⁰⁹ Assessor Jurídico da Coopersul.

material eram altamente poluentes. O novo forno tem sistema diferente do forno de eletrodo. É por indução¹¹⁰. A FATMA¹¹¹ e o comércio dos arredores da unidade de trabalho entraram com ação na justiça solicitando o fechamento das atividades de metalurgia em decorrência da poluição provocada pela fabricação de peças de fundição em aço. Mudar o local da sede da Coopersul resolveria todos os problemas resultantes do fato de estar em pleno centro da cidade, mas não havia disponibilidade de recursos que possibilitassem a transferência da sede. É claro que a diretoria continuou perseguindo as condições materiais possibilitadoras da transferência, mas, só no final do ano de 2006, foi conquistada, junto à Prefeitura Municipal, a doação de um terreno em área industrial. Contudo, ainda não obtiveram financiamento para a construção da nova sede. Apesar da não transferência da sede, a Coopersul conseguiu manter suas atividades com o novo forno de fundição. Para a aquisição deste forno, impetraram financiamento junto ao Banco de Desenvolvimento do Estado de Santa Catarina (BADESC), apesar de, na época, não existir financiamento direcionado para as cooperativas de trabalho. Mas, com a interferência do Governador do Estado, Esperidião Amim¹¹², foi possível o acesso a recursos para a compra do forno e mais R\$ 150 mil para financiar os gastos da unidade de trabalho durante seu ciclo produtivo, ou seja, até o recebimento do produto das vendas.

Temos dois empréstimos que ainda estamos pagando: um foi para compra do forno de indução e o outro para capital de giro. Se não fosse este empréstimo para a compra deste forno, hoje a cooperativa não estava mais existindo. O outro forno consumia muita energia, o consumo de grafite era muito alto. A outra agravante era a poluição, Estes dois empréstimos, nós pagaremos até 2009. O forno de eletrodos usa grafite (o mesmo grafite usado no lápis) que derretia o aço e formava muita fumaça e fuligem e o pessoal reclamava muito e nós estamos cercados por um Shopping, pelo hotel IBIS, hospital da UNIMED, nós estamos no meio da cidade. Se ainda estivéssemos usando aquele forno, com certeza estaríamos proibidos pela FATMA, pelos órgãos ambientais, de continuar em funcionamento (EPS., 2006).

Nós recorremos ao BADESC para aquisição do forno. Hoje, a gente até agradece ao ex-governador Esperidião Amim, o qual possibilitou a alavanca inicial; ele veio aqui,

¹¹⁰ “O forno de eletrodo é tipo um microondas. Ao ser olhado, logo aparece um buraco revestido de massa; tem um forno dentro e outro por fora com uma serpentina, que nós chamamos de bobina. Então, aquela bobina joga radiação para dentro para derreter a sucata. Com o novo forno, ganhamos tempo e sai material de mais qualidade e a economia é grande; não tem barulho e o eletrodo faz um barulho absurdo. Tudo melhorou, ele é movido a energia” (MV., 2006).

¹¹¹ A FATMA - Fundação do Meio Ambiente de Santa Catarina é um órgão de fiscalização ambiental do Estado de Santa Catarina.

¹¹² Todos os cooperados com quem tivemos oportunidade de dialogar expressam gratidão pela pessoa de Esperidião Amim porque ele possibilitou acesso ao financiamento do forno. Todos elogiam o ex-governador pelo fato de o presidente da cooperativa ser militante do Partido dos Trabalhadores (PT) e, mesmo assim, o governador os atendeu, diferentemente do ex-prefeito de Criciúma que era do PT e nada fez no sentido da doação de um terreno para a Coopersul transferir sua sede do centro da cidade. Nas eleições para governador do ano de 2006, mesmo antes do apoio explícito do candidato à presidência da República, Luis Inácio Lula da Silva, ao candidato ao governo do Estado, Esperidião Amim, os cooperados declaravam voto ao candidato.

abraçou a situação e conseguiu liberação de financiamento junto ao BADESC. Mas os caminhões nós compramos com o próprio faturamento (FJM., 2006).

O único financiamento público¹¹³ conseguido pela Coopersul até o presente momento, foi o do forno, apesar de muitas investidas junto aos bancos públicos em nível estadual e federal. Até agora, há indisponibilidade de caixa na unidade de trabalho e, para viabilizar a produção diária, a cooperativa depende da troca de duplicatas para manter a capacidade produtiva no máximo da metalurgia. As duplicatas funcionam como um cheque pré-datado concedido pelo empresário que encomendou a fabricação de peças. Por falta de dinheiro disponível, a direção da Coopersul não espera a data de vencimento das duplicatas. Elas são trocadas numa *factoring* que adianta o valor da duplicata, cobrando juros, segundo o presidente da Coopersul, de até 6% ao mês.

O empréstimo que conseguimos foi para comprar um forno de indução, no valor de R\$ 200.000,00, depois R\$ 150.000,00 para capital de giro, mas isso não deu para nada, pagamos duas ou três contas de energia elétrica que estavam atrasadas. Esse empréstimo foi do BADESC e ainda estamos pagando. Hoje, ainda dependemos de agiotas para conseguir fazer frente às necessidades da empresa. Assim, nossa maior dificuldade foi, e continua sendo, capital de giro. Nós gastamos praticamente um faturamento por ano em desconto de duplicatas (L.A.C., 2006).

A Coopersul teve que demonstrar no mercado que ela não era uma mera continuidade da SERESA e, durante este processo, até a cooperativa se solidificar, o que demorou algo de três anos, ela trabalhou efetivamente com prejuízo, não dava lucro. A inexistência de lucro era, principalmente, por não existir linha de financiamento de crédito para cooperativa de trabalho no mercado financeiro. Ela se obrigou a buscar capital de giro nas *factoring*, Nem mesmo bancos oficiais aceitavam fazer trocas de descontos de títulos, e ainda hoje grande parte do faturamento é financiado por *factoring* a juros altos. Já chegaram a pagar juros de 5 e 6 por cento ao mês e ainda pagam. Agora, com a estabilização, com os seis anos de história, é que o mercado financeiro já esta olhando e vê a Coopersul de forma diferente. Alguns bancos privados estão abrindo linhas de crédito, mas, mesmo em face do alto faturamento da cooperativa, o ofertado ainda é muito pouco. [...]. Pode ser dito que, ainda hoje, a Coopersul trabalha e trabalhou para enriquecer o sistema financeiro (JFF., 2006).

O pagamento de tão alta taxa de juros prejudica o crescimento e fortalecimento da cooperativa. Chega a comprometer aproximadamente um faturamento/mês ao ano em pagamento de juros, lembrando que o faturamento da Coopersul está entre um milhão e duzentos mil a um milhão e quinhentos mil mensais. A troca de duplicatas poderia ser possível em bancos oficiais com taxas de juros bem menores. A Caixa Econômica Federal chegou a propor a troca de duplicatas, mas queriam descontar determinado percentual da dívida existente com o INSS e isso

¹¹³ Na pesquisa coordenada por Tauile (2005, p. 51), foi identificada “a seguinte relação de créditos acessados pelos empreendimentos [...]: créditos bancários, *factoring*/agiota, créditos de sindicatos, agências de fomento (BANRISUL e BADESC), créditos pessoais e inclusive créditos do PRONAF. Em relação ao BNDS, sete empreendimentos informaram ter desenvolvido projetos para acessar o crédito do banco, dos quais cinco chegaram a apresentá-lo, no entanto apenas um deles teve acesso efetivo de crédito. [...] A aquisição de crédito via agiota é a alternativa encontrada para suprir demandas imediatas, com um alto custo ao empreendimento, visto que os juros variam entre 7% e 8%”.

não viabilizaria a disponibilização de dinheiro. Também inexistem políticas públicas especiais de financiamento para as cooperativas de trabalho. Além da inexistência de incentivo por meio de linhas de financiamento público, os cooperados também apontam a legislação que rege as cooperativas como causadora de problemas financeiros. É o caso do pagamento do INSS que tem tratamento diferenciado de uma cooperativa de produção para uma cooperativa de prestação de serviço e os trata da mesma maneira que a qualquer empresa capitalista.

Negócio de financiamento para cooperativa não tem, e não tem uma lei que obrigue o governo a ajudar as cooperativas. Então eu vejo como problema a legislação e a falta de incentivos para as cooperativas poderem acessar empréstimos, financiamentos. Isso atrapalha muito. Muitas vezes precisamos trocar duplicatas com agiotas para podermos ter dinheiro disponível, e o juro que pagamos não é nada barato. O governo poderia ajudar para mudar isso. Nós não temos reserva para esperar o vencimento das duplicatas, necessitamos logo do dinheiro (MV., 2006).

Nós nem queríamos financiamento, só queríamos fazer troca de duplicatas. Hoje pagamos 6% de juros ao mês por não termos capital de giro; não conseguimos trocar duplicatas em bancos como a Caixa Econômica Federal, o Banco do Brasil e nem nos outros e, até agora, não resolvemos este problema. [...] Olha, são tantos os documentos solicitados e a gente não consegue; agora vamos tentar de novo no Banco do Brasil. Parece que tem um financiamento próprio para capital de giro. Nós pagamos para as *factoring* em torno de R\$ 100 mil por mês. Quando fizeram aquele banco BLUSOL, nós tentamos fazer empréstimo em nome dos cooperados, mas o recurso era muito pouco e o juro era alto também, aí não compensava (MJ¹¹⁴., 2006).

As dificuldades enfrentadas pela Coopersul para manter a fábrica em atividade são de ordem econômica e jurídica. Na parte econômica, conseguiram reconquistar fornecedores e clientes, mas continuam sem disponibilidade financeira, interferindo no crescimento e fortalecimento da cooperativa. No jurídico, ainda hoje, enfrentam processos que questionam a relação jurídica com a empresa SERESA já que, por orientação dos assessores, assumiram uma empresa cuja falência não fora, judicialmente, determinada.

Na Coopersul, segundo certidão simplificada emitida pela Junta Comercial do Estado de Santa Catarina (JUCESC), de 05 de março de 2007, o capital social é de R\$ 10.000,00 e, no mesmo valor, é o capital integralizado. Contudo, o capital da cooperativa é muitíssimo mais elevado. O valor registrado na JUCESC é o montante *pro forma* integralizado pelos sócios na fundação da Coopersul.

Sintetizando, pelos contornos do evento da constituição da Coopersul, os meios de produção e demais instrumentos necessários ao desenvolvimento do trabalho foram sendo adquiridos com o resultado do faturamento da cooperativa. Contudo, o faturamento não era suficiente para o pagamento de todos os encargos de uma atividade produtiva e, desde o início, o

¹¹⁴ Associado liberado para atuação sindical.

dinheiro necessário para colocar a produção em ação foi possibilitado através de empréstimos junto a *factoring*, com taxas de juros bastante elevadas.

4.2.5. VÍNCULO SOCIETÁRIO FRÁGIL

Para a integralização de cotas-partes de capital social, o trabalhador deverá ter um mínimo de poupança para participação de tal evento. Conforme visto, os trabalhadores da Coopersul tiveram uma trajetória ocupacional de regular a vulnerável. Além do mais, a poupança para a maioria dos trabalhadores brasileiros são os recursos do FGTS. Entretanto, os trabalhadores da Coopersul não obtiveram acesso a tais recursos por não ter havido desligamento da sua condição de assalariados. Além do não acesso aos direitos rescisórios de contrato de trabalho, já haviam acumulado dívidas para auto-reprodução. Naquele momento, não tinham dinheiro para integralização de cotas. Neste sentido, como ocorreu em casos de cooperativas em igual situação, conforme nos fala Pinto (2006), foi e é integralizado um valor, praticamente *pro forma*, de R\$ 150,00. Porém, desde a constituição da cooperativa, não houve divisões de excedentes anuais para além do valor equivalente ao 13º salário e nem foram definidas cotas de participação dos associados sobre o patrimônio construído.

Independentemente do tipo de integralização de cotas em dinheiro para a aquisição do patrimônio da cooperativa, todos os trabalhadores associados possuem participação na sua aquisição. O patrimônio está sendo adquirido com o resultado do trabalho do coletivo dos sócios. Nenhum dos cooperados investiu seu próprio dinheiro, superior à importância de R\$ 150,00, para adquirir bens para a cooperativa de valor muitíssimo mais elevado. Aquisição pelo dinheiro e não pelo trabalho seria bastante difícil para trabalhadores com uma trajetória ocupacional vulnerável e, no máximo, regular e com dívidas acumuladas no último emprego causadas pelos atrasos no pagamento de seus salários. Para a maioria dos trabalhadores, é bem difícil acumular um montante de dinheiro possibilitador de aquisição de um parque fabril. Mais difícil ainda, para trabalhadores com uma trajetória ocupacional de regular a vulnerável. Portanto, a sua riqueza era a própria capacidade de trabalho e foi com ela que eles conseguiram adquirir os bens necessários para manter a metalúrgica em condições de produção.

Assim, o vínculo não se fragiliza em decorrência do *quantum* de cotas-partes. Numa relação de trabalho estável, isto poderá ser apenas um detalhe; no entanto, na Coopersul, há rotatividade significativa de cooperados integralizados e desligados. Como vimos no processo de formação do grupo, em seis anos de existência, já passaram pela Coopersul 106 pessoas: dos sócios fundadores permanecem 60 dos 106, ou seja, 44% dos fundadores se desligaram da cooperativa. O desligamento da maioria dos ex-sócios fundadores ocorreu um ano após a

constituição da Coopersul e dos demais, três anos depois da fundação. No período de 2004 a 2006, foram agregados 90 novos sócios, ocorrendo 58 desligamentos, significando 64% de desligamentos dos integrados à cooperativa no período. Esta rotatividade ocorre por pedidos de desligamento e por ato da diretoria.

Nos registros das atas das assembléias e reuniões dos Conselhos Administrativo e Deliberativo, observamos o quão facilmente cooperados são desligados da condição de associado. Há punições e até desligamentos pelo fato de a pessoa não ter participado de um mutirão, em final de semana, para aumentar o ritmo do trabalho e possibilitar a entrega de determinado pedido. É evidente que a não participação indica ausência do espírito de cooperação e solidariedade com os colegas. No entanto, não encontramos registros de atividades esclarecendo e chamando à consciência para estes valores. Um pouco diferente é ação em busca de adeptos para a proposta de não realização de mutirão, pois, num ambiente de autogestão, os trabalhadores estão ali como numa associação de produtores livres. Por conseguinte, têm direito à discussão, reflexão e, porque não, buscar adeptos para a sua proposta. Contudo, na Coopersul, esse tipo de ação já foi punido com o desligamento. Também encontramos registro de punições porque o cooperado se mostrou solidário a outro trabalhador não aceitando dar testemunho em processos trabalhistas em favor da Coopersul. Entendemos que se faz necessária a disciplina no trabalho e, se cada um resolver fazer o que quiser, será impossível um resultado coletivo. Entretanto, de acordo com o previsto como deveres do associado no Estatuto da Coopersul, o ato de solidariedade com um ex-cooperado ou a busca de adesão para uma proposta de encaminhamento de ações na cooperativa não ferem as normas estabelecidas.

Os cooperados V. P. e J. F. negaram-se a testemunhar no processo trabalhista (...), reclamante A. E., sendo que não apresentaram as devidas justificativas, os conselheiros presentes optaram pela suspensão de um dia para ambos os cooperados (Ata de reunião do dia 16/04/04 do Conselho Administrativo e do Conselho Deliberativo)

Conforme decisão do conselho, em reunião no dia 15/05/2006, os cooperados que não participaram do mutirão serão punidos, conforme abaixo:

- a) F. A. de S. – demitido, reincidente em atos de má conduta;
- b) M. O. M. R. – demitido, baixa produtividade, induzir os cooperados a não participar do mutirão.
- c) A. E. V – demitido, induzir os cooperados a não participar do mutirão (Ata de reunião do dia 22/05/2006 do Conselho Administrativo e do Conselho Deliberativo)

A condição para uma pessoa se associar à Coopersul, de acordo com o Art. 6º do Estatuto e a prática administrativa, é ser aprovado em testes técnicos e psicológicos e, no caso de aprovação, é integrado à cooperativa imediatamente, embora, semelhante a qualquer trabalhador assalariado, deverá passar por um período de experiência de três meses. Em outras experiências, podemos citar a Cooperminas, a pessoa passa por um período até maior de experiência; contudo, no período, são contratados sob o regime da Consolidação Nacional dos Trabalhadores (CLT). O

período de experiência vale tanto para o novo associado quanto para o coletivo dos sócios e, no caso de uma cooperativa, há outras mediações que vão além da dimensão técnica. É um novo tipo de relação de trabalho e, nela, outro tipo de sociabilidade na qual há presença da participação, cooperação voluntária e solidariedade com superação dos valores individualistas, em que o interesse coletivo está acima do particular e uma decisão individual de desconsiderar uma deliberação do coletivo acaba simbolizando descompromisso com a própria cooperativa que é de todos. Numa relação de assalariado na falta ao trabalho, será descontado um dia de trabalho, podendo até ser demitido se as faltas forem freqüentes. Todavia, o trabalhador assalariado não está preocupado se a empresa do patrão está mal e necessita intensificar o trabalho. Já, na cooperativa, é compromisso de todos os associados atuarem no sentido de garantir condições de manutenção da cooperativa.

Não obstante, é conveniente um prazo de adaptação sem colocar em xeque os direitos do trabalhador. Conforme mencionado acima, há desligamentos voluntários e estes são motivados pela necessidade de carteira de trabalho como uma segurança. Na pergunta do questionário - *você gostaria de voltar a trabalhar como empregado?* - aplicado aos atuais associados, a maioria respondeu que sim. O motivo alegado por estes é ter carteira assinada (para acesso aos direitos trabalhistas). Para os ex-cooperados, além deste, apareceu a necessidade de não serem responsabilizados pelo desempenho da unidade de produção. Segundo a fala de ex-cooperados e fundadores da Coopersul, era bastante difícil trabalhar e ainda se preocupar se a unidade de trabalho teria condições de efetivar as retiradas no final de cada mês. Na condição de assalariado numa unidade de capital, esta é uma preocupação do patrão. O assalariado faz o seu trabalho diário e não se preocupa se a unidade de capital está bem ou não.

Assim, esses trabalhadores procuram um emprego assalariado e formal para maior segurança em caso de perda do emprego, pois, como cooperados, não têm acesso ao FGTS e ao seguro desemprego, além de sentirem-se presos às responsabilidades solidárias. Quando associado de uma cooperativa, o trabalhador deixa de ser um assalariado e seus direitos não são mais regidos pela CLT. Ele passa a ter os direitos de acordo com o trabalho desenvolvido de forma autônoma e coletiva.

Todavia, na Coopersul, estão desprotegidos dos direitos trabalhistas, fato comum na totalidade das cooperativas de produção e de trabalho, e, ao mesmo tempo, têm um rendimento mensal igual a qualquer trabalhador assalariado. Quando se desligam da cooperativa, só recebem o valor das cotas-partes integralizadas na admissão como cooperado, ou seja, o valor integralizado nos primeiros cinco meses de trabalho na Coopersul. Neste sentido, para muitos que se desligaram da cooperativa, este tipo de vínculo de trabalho só é bom para quem já é aposentado e tem um rendimento garantido.

Outro motivo para o desligamento, apontado pela maioria dos ex-sócios e fundadores da cooperativa, foi o desacordo no tipo de gestão praticada, em que, segundo eles, só um grupo mandava e os demais cooperados não tinham participação nos lucros. Os motivos alegados por ex-associados e fundadores da Coopersul indicam a inexistência do exercício coletivo do poder autônomo, tema que será aprofundado no próximo capítulo.

Os ex-cooperados também mencionaram o fato do não cumprimento das “promessas” feitas pela diretoria quando da constituição da cooperativa, ou seja, o que diz o Art. 14 do Estatuto (já excluído do Estatuto atual): “No momento do desligamento da cooperativa, o cooperado terá os direitos rescisórios da SERESA pagos, tornando-se a cooperativa credora daquela empresa”. Quando da inclusão deste artigo, na constituição da cooperativa, os associados entendiam a criação da Coopersul como forma de garantir o pagamento dos salários atrasados e ainda seus direitos de trabalhadores assalariados na empresa do ex-patrão. A Coopersul começou suas atividades com dificuldades financeiras e um parque fabril sucataado e, muito dificilmente, em tão pouco tempo — em quatro anos a maioria dos sócios fundadores tinham se desligado da cooperativa —, não teriam condições de recuperar o parque fabril, manter as retiradas individuais e ainda ressarcir os direitos trabalhistas da empresa do ex-patrão, em relação aos quais, inclusive, a cooperativa não tinha responsabilidade.

A não-integralização de cotas-partes de capital social não é uma determinante, pois a maioria das cooperativas o faz apenas como ato formal. Mas, a não-definição do que seria um excedente e a não-delimitação coletiva de percentuais para investimento, e mais, o entendimento impreciso dos direitos e deveres de um associado, bem como a centralização da definição das diretrizes políticas na direção, conforme vemos no capítulo seguinte, fragilizam o vínculo societário do cooperado para com a cooperativa.

4.2.6. COOPERSUL: RETIRADAS OU PAGAMENTO DE SALÁRIO?

Vimos que na Coopersul, o grupo que constituiu a cooperativa tinha como objetivo imediato manter o emprego e receber os direitos trabalhistas não pagos pelo ex-patrão. Por isso, muito provavelmente, é que decidiram continuar com os parâmetros trabalhistas regidos pela CLT. Assim, as repartições individuais seguem os valores salariais praticados pela empresa falida — com aumento anual definido pelo dissídio coletivo da categoria representada pelo Sindicato dos Metalúrgicos —, pagamento de horas-extras, pagamento de 13º salário e abono de férias.

Mas, nosso principal objetivo foi manter os postos de trabalho, [...] Até 2002, as coisas foram muito difíceis e de lá para cá as coisas começaram a caminhar bem e hoje o pessoal recebe suas retiradas de acordo com o combinado inicialmente, ou seja, de acordo com suas funções, recebendo proporcionalmente a sua função como já ocorria na empresa anterior e a gente tem mantido, como se diz, estas retiradas (L.A.C., 2006).

Não há registro de se pretender definir os valores das retiradas com base no faturamento da cooperativa, significando que, independentemente dele, as retiradas serão realizadas de acordo com a função e responsabilidade do cargo, com diferencial para os fundadores da cooperativa, com a justificativa de que estes acumularam mais conhecimento e tinham enfrentado as dificuldades do início da Coopersul e, assim, tiveram maior participação na construção da cooperativa.

A renda mensal é fixa. Dos antigos foi mantido o mesmo valor do salário que recebiam na SERESA e os novos ganham menos até para valorizar os mais antigos. Penso que continuará assim, os salários não podem ser todos iguais, existe diferença pelo tempo de trabalho e conhecimento acumulado na prática, que é diferente daquele que recentemente entrou (FJM., 2006).

Eu acho que, para quem está há mais tempo na Coopersul, passando por todas as dificuldades que já passamos, é justo que tenha maior percentual nas cotas-partes do capital da cooperativa. Aquele que entrou há pouco tempo não enfrentou todas as dificuldades que enfrentamos desde a organização da Coopersul. Hoje ela já está bem mais equilibrada, as dificuldades não são as mesmas do início; não é justo que todos tenham a mesma participação nas sobras, porque há diferenças de participação na construção da Coopersul. O capital é da Coopersul e a Coopersul é de quem nela está trabalhando, pois todos são associados. Mas eu entendo que quem está há mais tempo tem direito a uma partilha maior; acho que aquele que entrou o mês passado não tem a mesma participação daquele que está desde o início, por isso não pode ter a mesma participação na partilha (L.A.C., 2006).

Os valores das repartições, conforme reunião do Conselho Administrativo e do Conselho Deliberativo do dia 20/02/2006, nos primeiros 90 dias de um novo associado (o aprendiz), são de R\$ 498,00 e, após o período de experiência, passam a R\$ 624,00. Tais valores estão de acordo com o piso salarial praticado na região de Criciúma e convencionado pelo Sindicato da categoria. De acordo com as respostas à pergunta do questionário “Qual o valor médio de seu rendimento mensal pela Coopersul?”, considerando o total de 171 sócios, 50% deles não têm retiradas mensais superiores a R\$ 1.200,00 e destes 20% têm retiradas não superiores a R\$ 624,00. Neste grupo, estão os associados integrados à cooperativa no ano de 2006. Entre estes dois grupos, há uma diferença de 100% no valor das retiradas. Os técnicos têm direito a retiradas no valor de R\$ 1.800,00, representando uma diferença de 50% em relação à maioria e uma diferença de 190% do valor das retiradas daqueles que se tornaram sócios recentemente. A retirada de maior valor é a do presidente: R\$ 4.500,00. Ou seja, 12 vezes mais que o menor valor das retiradas individuais mensais. De acordo com Tauile (2005, p. 41), as repartições individuais mensais praticadas nas cooperativas de produção são diferenciadas pela função desempenhada, mas as diferenças não ultrapassam 30% quando do mesmo setor e, na variação vertical entre setores distintos da cooperativa, a diferença está na margem de um a seis níveis. Neste sentido, a Coopersul não destoa do padrão nacional quanto às diferenciações por funções, conhecimento e hierarquia;

contudo, os percentuais de distinção são bem mais elevados que os praticados em outras cooperativas de produção.

Existem cargos - para quem fica num cargo maior é complicado ganhar o mesmo que o outro que não tem. Quem tem cargo tem mais compromisso com tudo; aí não dá para ganhar o mesmo daquele que está lá na produção. Não tem como ser igual em decorrência das responsabilidades diferentes. Tem diferença - veja um torneiro: é uma responsabilidade colocar essa peça ali, ele tem um grau de responsabilidade maior que o da produção simples. É obrigado ter essa diferença, todos são responsáveis, mas tem trabalhos que exigem mais atenção e são mais perigosos (M.V., 2006).

Continuamos com diferenciação de salário e há motivos para esta diferença. (...) : o moldador tem o ajudante de moldador, o que ele faz? Ele pega uma pá e joga areia dentro de uma caixa de ferro e o moldador - que é outra função - usa um martetele pneumático para socar esta areia e fazer o modelo, quer dizer, essa pessoa, esse cooperado que estiver jogando areia não pode ganhar igual ao outro que está há mais tempo e já está apta naquela função de usar o martetele pneumático, então, não pode receber o mesmo salário (MJ., 2006).

Para alguns cargos técnicos, não se consegue trazer gente para cá pagando tipo um salário irrisório; por isso, foi definido em Estatuto e assembléia que cada um recebe de acordo com a sua função, não se arruma um torneiro para ganhar R\$ 700,00. Nós pagamos R\$ 1.800,00; não se acham profissionais nas áreas necessárias para trabalhar com salário igual ao de todos (EPS., 2006).

Nas experiências analisadas por Tauile (2005, p. 41), quanto às retiradas de trabalhadores especializados e técnicos, é definido o valor pelo mercado e, em alguns casos, é feita a média do valor pago no mercado, do valor do salário que a antiga empresa lhes pagava e de quanto a cooperativa pode pagar. Deste modo, o faturamento da cooperativa interfere na definição dos valores das repartições mensais. O menos comum é a igualdade nos valores das retiradas. Na Coopersul, com o argumento da necessidade de manutenção de técnicos na unidade de trabalho, os valores das repartições são baseados nos valores praticados pelo mercado.

Justificando as diferenciações nas repartições, o gerente administrativo argumenta que, pela complexidade do produto desenvolvido, se faz necessária a presença de trabalhadores com capacidade de trabalho desenvolvida em nível de técnico. E, por isso, não pode a cooperativa definir um valor único para todas as capacidades de trabalho da metalurgia. Diz, inclusive, que não é possível comparar o valor do trabalho dos sócios de uma cooperativa de catadores, na qual todos podem ter o mínimo de capacitação que em nada prejudicará o desenvolvimento do processo de trabalho da unidade.

Como a cooperativa ainda não tem lucro, temos muitas dívidas a serem pagas e estamos num processo de melhoramento na capacidade de produção da fábrica, e a melhor forma que achamos foi de estipular salários por níveis técnicos. Eu acho justo porque, se você for trabalhar em outra empresa, terá salário de acordo com a sua função e qualificação; mesmo sendo uma cooperativa de nível técnico elevado, não podemos comparar essa cooperativa com uma cooperativa de catadores onde todos fazem a mesma coisa. Aqui são níveis técnicos diferentes: o pessoal que é técnico em moldagem tem seu valor no mercado de trabalho, o pessoal que é técnico em acabamento tem o seu valor, o pessoal de usinagem são os torneiros e também tem o seu valor de mercado, o

pessoal de modelaria tem o seu valor de mercado e a parte administrativa é a mesma coisa (EPS., 2006).

Ao que parece, o gerente administrativo logo pensou numa equalização relacionada às retiradas de menor valor. É evidente que, atualmente, pelas dívidas contraídas pela cooperativa na aquisição de seu patrimônio, dificilmente poderiam manter retiradas iguais no valor de R\$ 1.800,00 recebido pelo sócio com capacidade de trabalho de forneiro ou de um moldador. São dezenove os associados que ocupam tais funções e vinte e nove são rebarbadores. Aliás, a formação deles foi possível pelo conhecimento acumulado na trajetória ocupacional. São apenas três cooperados com formação técnica voltada para o objeto da cooperativa: assessor técnico comercial, técnico de segurança e técnico metalúrgico; e todos eles ocupam cargos de gerência, juntamente com outros oito líderes de sub-setores, dois supervisores de setor e um inspetor de qualidade. Por possuírem destaque hierárquico, são compensados com diferenciações nas retiradas.

No referente aos aumentos no valor das retiradas mensais para o conjunto dos associados, são seguidos os percentuais assegurados na convenção coletiva da categoria dos metalúrgicos e os aumentos individuais são definidos pelo Conselho Administrativo e Conselho Deliberativo. Muito embora já tenha sido um avanço o tratamento de tais questões no âmbito dos conselhos, até agosto de 2002, era o gerente industrial o responsável pela alteração dos “salários” dos cooperados. Os trabalhadores associados à Coopersul, em resposta à pergunta do questionário aplicado, dizem que a forma de aumentar os rendimentos é passar para uma função de melhor remuneração, ser reconhecido pelo desempenho ou ter relacionamento estreito com a diretoria, ou seja, a maioria das respostas indica falta de espírito de coletividade. Pensam em melhorias individuais de seus rendimentos. Apenas 25% das respostas apontam para uma visão de coletividade, de solidariedade, concluindo ser possível o aumento dos rendimentos com melhoria do maquinário, aumento da produtividade e redução de custos. Os demais pensam em saídas individuais: 14%, negociando direto com a diretoria; 7% sendo reconhecido pelo trabalho de *peão*; 25%, pelo trabalho apresentado por sua pessoa e 29% qualificando-se e ocupando cargo mais elevado na divisão técnica do trabalho da Coopersul. Estes parece associarem qualificação com mobilidade social.

Quanto aos excedentes, na Coopersul, ainda não foi praticada uma divisão formal; contudo, o pagamento de 13º salário pode ser entendido como um tipo de divisão de excedentes, o qual não é praticado na totalidade das cooperativas de produção.

Quanto à divisão de sobras, não chegamos neste patamar, é o nosso objetivo. Um dia a gente vai receber o nosso pagamento e mais um pouquinho do que deu de lucro para a empresa, mas tem que tirar primeiro o que é necessário para manter a empresa e hoje ainda não chegamos neste patamar, nossa luta é para isso (MV., 2006).

O pagamento do 13º, abono de férias, dizem que em cooperativas não tem, mas aí tem retirada anual das sobras, quando isso acontecer, então, talvez não seja mais pago 13º e férias. Na época da SERESA, eu quase nem recebia salário nenhum e hoje está muito melhor. Na época, nós tínhamos como referência o piso da categoria e isso continua, mas não temos os salários atrasados como na época da SERESA. Hoje, por enquanto, a cooperativa não está bem legalizada, nós ainda recebemos salário, 13º e abono de férias, todos os direitos de uma empresa normal. Temos muitas dívidas e ainda não tivemos sobras no final do ano para fazer divisão, mas o projeto é chegar nisso aí (RJ¹¹⁵, 2006).

Na pesquisa coordenada por Tauile (2005) e Pinto (2006), não foi mencionado o pagamento de 13º como prática de outras cooperativas. Em nível nacional, a divisão dos excedentes anuais tende, de acordo com Tauile (2005, p. 42), para a distribuição igualitária. Em apenas uma cooperativa, foi encontrada a definição de percentuais para divisão de excedentes em 15% das sobras e 85% para investimentos na cooperativa. O mesmo autor aponta para o estabelecimento de uma relação direta entre a variação das retiradas e a divisão igualitária dos excedentes como compensação para as variações nos valores mensais individuais.

As retiradas individuais mensais, na Coopersul, são determinadas independentemente das condições de pagamento da cooperativa. Deste modo, o produto do trabalho pertencente ao trabalhador independerá da cota-parte de trabalho indispensável à manutenção da unidade de trabalho. O que se quer é resguardar o direito a renda mensal do trabalhador, independentemente do faturamento da Unidade. Esta prática, muito provavelmente, tem mediações da trajetória de militância sindical do presidente e também pelo fato de o Sindicato estar diretamente envolvido no processo de constituição e organização da Coopersul.

Numa definição do valor do trabalho, é incluída a quantidade de bens necessários à reprodução da força física e do custo com a educação e o acesso à informação mantenedora da capacidade intelectual de trabalho e da autonomia crítica. Numa sociedade igualitária, onde todos tivessem a formação socialmente necessária e socialmente assegurada, talvez fosse inadmissível a existência de diferenças na valoração do trabalho. Entretanto, numa sociedade em que a formação é financiada, em grande parte, pelo próprio indivíduo e, nos casos em que as cooperativas não subsidiaram, as diferenças são toleradas pelos cooperados como um modo de manter os mais qualificados como sócios e favorecer a manutenção da cooperativa. Contudo, na Coopersul, não há um fundo de assistência e educação para financiar a formação daquele cooperado que se dispõe a avançar na sua capacidade de trabalho. A justificativa para a inexistência do fundo é a falta de disponibilidade financeira para tais ações. No entanto, a unidade continua crescendo em patrimônio e, usando as palavras de diretores, na ampliação de postos de trabalho. Ou seja, não há priorização para a superação de tais diferenças.

¹¹⁵ Membro do Conselho Deliberativo, ex-membro do Conselho Fiscal e Líder de Manutenção de Máquinas.

Para os sócios da Coopersul, a unidade de trabalho autogestor possibilitou aos cooperados melhores condições de vida pela inexistência de atrasos na distribuição dos rendimentos individuais mensais. É comum aparecerem, nas entrevistas, relatos expressando contentamento pelo fato de todos os meses perceberem os valores destinados à reprodução de sua força de trabalho, sem nenhum atraso.

Não obstante, segundo o presidente da Coopersul e o gerente de produção (2006), apesar de os cooperados aceitarem a condição de associados para reivindicar a participação na gestão, quando chega o final do mês, não querem saber se a cooperativa acumulou o suficiente para dividir sobras entre os associados. Entre os membros da diretoria, é comum mencionarem: “Os cooperados não querem saber se a empresa está dando lucro, querem receber seus salários. Na hora de receber o pagamento, são empregados e, na hora de trabalhar, são patrões”. Isto é: há cooperados que não querem se sujeitar a qualquer decisão da diretoria, até porque são tão associados quanto os membros da diretoria, e, no final do mês, querem receber independentemente de o faturamento permitir as retiradas individuais, o que é entendido como justo pela cota de trabalho dedicada à cooperativa.

Por outro lado, se há centralização decisória nos conselhos e não há transparência no faturamento, por que os demais cooperados vão se preocupar com os “lucros” da cooperativa? Ora, se não há consciência de pertencimento a um sistema cooperativado e uma gestão com participação mais formal do que autogestora, — questões as quais voltaremos a analisar no próximo capítulo —, é bem possível dos associados manterem um comportamento semelhante à de um empregado.

O fato de a cooperativa de produção ser de co-propriedade dos associados e de gestão autônoma e solidária não a isenta do compromisso da sua manutenção como fonte de trabalho, renda e produção de riqueza e, conseqüentemente, se faz necessário o dispêndio de dinheiro com a manutenção dos meios de produção e aquisição de matéria-prima; caso contrário, não haverá condições de trabalho. O objetivo de uma cooperativa autônoma e solidária não é extrair mais-valia, mas, possibilitar renda e no plausível ampliar as condições objetivas de satisfação das necessidades humanas para além das básicas.

O faturamento de uma fábrica também tem como mediação a qualidade do trabalho desenvolvido. Quanto menor o índice de perdas na produção, maior poderá ser o lucro da unidade de produção. Se todos trabalham e o resultado do trabalho é dividido entre aqueles que produzem, não há alguém que acumula capital com o trabalho alheio. Outro fator que interfere no aumento do faturamento é a busca pelo aumento da produtividade, a qual resultará em elevação da produção por hora trabalhada sem aumentar o custo com pessoal e investimento em tecnologia

produtiva. Mas, o objetivo da Coopersul é aumentar a produção e o faturamento com investimento em maquinário e o aumento de postos de trabalho.

De imediato, a diretoria da Coopersul tem como diretriz o crescimento e fortalecimento da cooperativa e buscar o aumento do patrimônio. Em decorrência desta diretriz, não foram ainda divididos igualmente excedentes anuais e eles afirmam que será dividido quando efetivamente eles ocorrerem. O excedente existe quando é retirado do faturamento o percentual necessário para manutenção da cooperativa (inclusive os custos de reprodução da capacidade de trabalho) e para os recursos direcionados a investimentos. Certos investimentos trazem o crescimento da unidade de trabalho e, nem sempre, são indispensáveis para manter a cooperativa em funcionamento.

Como não tem divisão de sobras, o que sobra está sendo investido na aquisição de patrimônio: máquinas, de equipamentos para melhorar em termos de meio ambiente e condições de trabalho. [...] Então estamos investindo no patrimônio e não visando a divisão de lucros, não estamos olhando o lado da divisão de sobras. Precisamos investir ainda mais, tem muita máquina sucateada (torno, prensa), estamos batalhando para comprar e é tudo muito caro e ainda também não temos um capital de giro que de condições de facilmente substituir maquinário ou recuperar as que estão com baixas condições de operação (FJM., 2006).

Evidente que não há contradição por se tratar de cooperativa e objetivar crescer e se fortalecer economicamente, desde que os parâmetros do crescimento sejam acordados entre todos os seus associados. Contudo, o aumento da capacidade produtiva da Coopersul está sendo possível com a presença do pagamento de elevada taxa de juros. Naquela cooperativa não há definição de percentuais destinados para investimento e percentuais de distribuição entre os associados para a manutenção da própria capacidade de trabalho e ainda ter um montante como fundo de reserva para fazer frente a dificuldades financeiras advindas de eventos não previsíveis.

Quando há transparência do balancete (receitas e despesas mensais) o cooperado toma consciência, a cada mês, do rendimento acumulado com o trabalho por todos desenvolvido e quando há manutenção de valores fixos nos rendimentos individuais e não transparência do balancete do mês, é difícil a percepção do quanto foi no mês faturado e de uma possível insuficiência de faturamento. Assim, há maior tendência para um descomprometimento dos cooperados para com o pleno desempenho da capacidade de produção da cooperativa.

Pode ser dito que na Coopersul há reprodução da lógica de valorização capitalista da força de trabalho, com tendência a não mudança em termos de concepção na valorização do trabalho em comparação com a relação de assalariamento.

Há maior igualdade entre aqueles que foram fundadores da Coopersul, portanto, quanto mais novo como associado menor é o valor das retiradas mensais e, conseqüentemente, da divisão de excedentes anuais sob a forma de 13º salário. Além da supremacia do trabalho sobre o patrimônio, os fundadores se consideram com mais direitos na divisão dos excedentes por todas

as dificuldades enfrentadas no início da organização da cooperativa, ou seja, quem entra numa cooperativa já estabilizada não passou pelo período heróico.

A Coopersul é na verdade de 60 pessoas, hoje já tem umas 150 pessoas trabalhando lá. Com o crescimento, quando começou a engrenar mais pessoas foram contratadas. [...] Para mim cooperado é aquele que assumiu dia 1 de fevereiro de 2000. Até ali aqueles são cooperados, dali para frente quem foi contratado é contratado porque eles não pegaram do início (SWA., 2006).

A cooperativa, conforme já mencionado, tem uma trajetória de dificuldades financeiras e se agrava ainda mais com o acesso a financiamento de dinheiro para fazer frente aos custos diários da produção junto a empresas de *factoring*, por falta de financiamento público à cooperativas. Com o objetivo de diminuir o montante gasto em pagamento de juros e melhorar as condições financeiras da cooperativa foi contratada em 2002, uma empresa de assessoria administrativa. Mas, suas sugestões não foram aceitas pela diretoria que, pela primeira vez, levou para a assembléia decidir sobre questões estratégicas de gestão. Conforme as atas de reunião do Conselho Administrativo e Deliberativo dos dias 30/09/2002 e do dia 26/08/2002, os assessores sugeriram a redução em pelo menos 15% da “folha de pagamento” e até mesmo redução do quadro de cooperados, com a diminuição da produção de 120 toneladas para 90 toneladas; excluir algumas vantagens “salariais”, por exemplo: 13º salário, insalubridade, horas extras, 1/3 de férias, abono, etc. Os assessores administrativos também apresentaram levantamento de débitos da Coopersul junto a Bancos e ausência de controle no vencimento dos cheques. Diante de tais dificuldades financeiras propunham acabar com os cheques pré-datados; o não pagamento de horas-extras por seis meses; as compras ou qualquer tipo de gastos somente com a aprovação da diretoria para obtenção de controle do pagamento.

Apesar da ata da assembléia revelar debate acirrado, todas as sugestões dos assessores foram rejeitadas. Tais sugestões tinham desdobramento nas retiradas mensais dos cooperados e limitação do poder decisório da diretoria e elas foram todas rejeitadas, embora viessem a contribuir na reorganização e fortalecimento da cooperativa no seu aspecto financeiro. Entretanto, decidindo pela manutenção da solidariedade, os trabalhadores preferiram manter a crise financeira da cooperativa e buscar superar com o trabalho de todos sem permitir que alguém viesse a perder sua fonte de renda. Este é um grande diferencial entre uma unidade de capital e uma unidade de trabalho do tipo das cooperativas de produção em que o controle da gestão está “nas mãos” dos trabalhadores associados. Muito embora a participação autogestora parecesse estar presente de forma tímida, em decisões consideradas cruciais para o conjunto dos sócios, eles são capazes de abortar possíveis encaminhamentos desdobrados de prejuízo para os associados em geral.

Abreviando: no processo de formação da Coopersul o evento inicial foi o atraso no pagamento dos salários pelos ex-patrões, levando os trabalhadores a exigir participar da gestão para tentar garantir o pagamento de seus direitos trabalhistas. Com o evento da co-gestão obtiveram informações e conhecimento possibilitador de autonomia na gestão da empresa com a dispensa dos patrões. Serviu como critério de associação a unidade de trabalho, denominada Coopersul, o engajamento dos trabalhadores pelo controle da gestão coordenado pelo Sindicato e aqueles que, no processo, se mostraram a favor ao patrão, não foram considerados confiáveis para compor uma cooperativa de trabalhadores, foi o caso dos engenheiros e diretores administrativos da empresa. Todavia, de certo modo o grupo já estava formado, a princípio todo empregado da empresa em processo de falência poderia permanecer na empresa transformada em cooperativa de trabalho.

Então, com o apoio do Sindicato, a ação dos trabalhadores consegue o arrendamento do parque fabril da empresa em situação de falência, constituindo-se a Coopersul com a formação de um grupo de produtores associados. Na gestão da cooperativa, enfrentam dificuldades de eventos acontecidos por ação do ex-patrão e ex-proprietário do parque fabril da SERESA S.A., levando-os a fabricar peças sem nada receberem por elas. Com o trabalho de todos os cooperados vão adquirindo condições de melhorias das condições de trabalho e reposição de maquinário perdido em decorrência de leilões de bens penhorados da empresa do ex-patrão.

Os associados da Coopersul, com a criação de uma cooperativa romperam com a subsunção real ao capital e instituíram uma gestão onde os trabalhadores são associados e como tal, têm o poder de participar nos rumos da cooperativa. Contudo, a trajetória de constituição foi conflituosa e instável, principalmente, pela ameaça de concretização do evento sucessão, resultando em fragilidade do vínculo societário e até mesmo em desligamento de associados.

4.3. COOPERANTI – UMA TRAJETÓRIA EM BUSCA DA AUTONOMIA

Os associados da Cooperanti, conforme análise no capítulo anterior, tiveram uma trajetória ocupacional de exclusão da composição do trabalhador coletivo e, para alguns, esteve ausente uma trajetória ocupacional ao longo de suas vidas. A ausência da composição do trabalhador coletivo nem sempre é fator de comprometimento nas condições de satisfação das necessidades humanas. Todavia, para uma pessoa sem qualificação de sua força de trabalho e sem uma ocupação possibilitadora de renda, é possível se tornar usuário de políticas sociais de assistência ou de projetos assistenciais oferecidos por organizações sociais. E, em vista de sua realidade econômica e social, foi o que aconteceu aos associados da Cooperanti. Entre os eventos presentes no processo de constituição da Cooperanti, o primeiro deles estava em plena ascensão

no cenário político da década de 1990: a parcial desresponsabilização do Estado com a questão social¹¹⁶.

Na década de 1990, tivemos o desemprego entendido não apenas como ausência de atividade e de relações assalariadas, mas como uma situação, um status social (CATTANI, 1996, p. 40). A questão social de desemprego esteve associada a mudanças no modelo de organização do trabalho, estratégias do capital de aperfeiçoamento da qualidade dos produtos – através dos chamados programas de “qualidade total”, automatização do processo de trabalho, diminuição dos custos por meio da redução da mão-de-obra assalariada, substituindo-a por máquinas ou pela contratação de serviços de terceiros – e instituição de um Estado de concepção neoliberal. Sob ambos os aspectos - econômico e político -, o liberalismo concebe o Estado como mínimo, e o mercado, como máximo de liberdade. Em tempos atuais, o estado mínimo é reproposto pelos neoliberais¹¹⁷ contra o estado de bem-estar social.

Para os liberais, somente os indivíduos que não conseguem prover sua própria subsistência e que não constituem a população economicamente ativa têm o direito à assistência garantidora de satisfação de necessidades humanas. Portanto, na concepção liberal, não se admite o conceito de direitos sociais, ou seja, o direito do cidadão ter acesso aos bens sociais, garantidos através do Estado, pelo simples fato de ser membro da sociedade. Do ponto de vista liberal, ao gozo de benefícios ou de renda deve corresponder uma contrapartida: o desempenho de trabalho.

¹¹⁶ A conceituação de questão social tem causado polêmica entre os estudiosos com perspectiva crítica à sociedade capitalista. O nó da polêmica pode ser apresentado em duas grandes pontas: 1) a primeira ponta é a definição da questão social como expressão da contradição entre capital e trabalho e a outra como sendo a própria contradição entre capital e trabalho, responsável pela existência da Questão Social; 2) a segunda é quanto à manifestação da questão social, ou seja se é ou não necessária à consciência da classe trabalhadora quanto à exploração existente sobre seu trabalho, para que se concretize a contradição e, então, haja a materialização dessa contradição em uma questão social. Outra polêmica é se, na atualidade, se tem presente a mesma questão social do início da industrialização e do início do século XX, ou se as novas manifestações decorrentes do acúmulo de capital chegam a uma nova questão social. José Paulo Neto (2001, p. 45- 46) retoma Marx para dizer que a questão social está, na sua constituição, determinada pelo traço próprio e peculiar da relação de exploração do capital ao trabalho. Porém, a exploração remete apenas à determinação molecular da questão social; na sua integralidade, ela implica na interocorrência mediata de componentes históricos, políticos, culturais etc. Portanto, há dois *elementos constituintes da questão social: um estrutural e outro histórico* e a não-transformação da estrutura capitalista acarreta a não-superação das bases da questão social. Assim, a questão social configura-se em necessidades humanas não satisfeitas, por ser necessidade de qualquer ser humano a satisfação das principais, é de obrigação social garanti-las. Se elas existem, é em decorrência da forma como organizamos nossa sociedade, tanto no aspecto da produção (com presença da exploração do trabalho), quanto da distribuição dessa produção. Portanto, a existência da Questão Social é resultante da contradição social, onde nem todos acessam a riqueza socialmente produzida e as relações sociais estão sustentadas no princípio da exploração.

¹¹⁷ “O neoliberalismo não constitui um corpo teórico próprio, original e coerente. Esta ideologia é, principalmente, composta por proposições práticas e, no plano conceitual, reproduz um conjunto heterogêneo de conceitos e argumentos, ‘reinventando’ o liberalismo, mas introduzindo formulações e proposta muito mais próximas do conservadorismo político e de uma tipo de darwinismo social distante pelo menos das vertentes liberais do século XX” (DRAIB, 1993, p. 87).

Para tal concepção, só é legítimo o Estado garantir um nível mínimo de bem-estar àqueles comprovadamente inaptos para o trabalho.

No bojo das mudanças no mundo do trabalho e do modelo de Estado, na década de 1990, vimos o crescimento das Organizações Não Governamentais¹¹⁸ (ONGs) e de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), articuladas com propostas de políticas de parceria implementadas pelo Estado em suas diferentes esferas. Assim, o Estado transferia parcelas de sua responsabilidade para a sociedade civil. Então, conforme Raichelis (1998), com a desregulamentação do papel do Estado na economia e na sociedade, organizações sociais dos mais variados tipos passam a atuar no desenvolvimento de projetos socioeducativos, na prestação de serviços sociais ou na assessoria a organizações populares de defesa de direitos. Ao mesmo tempo em que o Estado transfere responsabilidades no âmbito das políticas sociais à sociedade civil, ele reduz os investimentos públicos nas áreas sociais, forçando o estabelecimento de políticas compensatórias voltadas para a população mais empobrecida e vulnerável da sociedade. Então, conforme Montaño (2003), o Estado se afasta parcialmente da intervenção social, subsidiando e promovendo um processo ideológico, legal e financeiro deslocando a ação social para organizações da sociedade civil.

“[...] O Estado [...] é um ator destacado nesse processo. É o Estado que nos inunda de propaganda sobre o “Amigo da Escola”, que promove o Ano Internacional do Voluntariado, que desenvolve a legislação para facilitar a expansão destas ações, que estabelece “parcerias” repassando recursos públicos para estas entidades privadas etc. Desresponsabilizar-se e afastar-se parcialmente da intervenção na “questão social” não elimina o fato de o Estado ter um papel fundamental nas transformações operadas pelos governos e pelo capital sob hegemonia neoliberal” (MONTAÑO, 2003, p. 235).

Com o Estado neoliberal, “[...] um conjunto diversificado de organizações sociais têm sido convocadas pelo Estado e pelo empresariado para o estabelecimento de diferentes parcerias, como operadores de programas de combate à pobreza” (RAICHELIS, 1998, p. 78). E, assim, segundo Montaño (2003), passamos a ver uma sensível diminuição da intervenção estatal, seja pela privatização das políticas e serviços sociais ou pela transferência a organizações sociais (espécie de terceirização), ou ainda, com cortes nos gastos sociais, deixando à responsabilidade dos próprios sujeitos portadores de necessidades a sua satisfação, como se eles fossem os únicos responsáveis pela situação de pobreza e não autonomia enquanto exigência humana. E entender o Estado, de acordo com Montaño (2003, p. 235), como o responsável pela resposta à “questão

¹¹⁸ Entre as ONGs, há aquelas originárias da luta de resistência à ditadura que se consolidaram no apoio aos movimentos populares e na luta pela extensão dos direitos sociais e políticos na fase da democratização. E estas organizações criticam o repasse de recursos públicos a organizações da sociedade civil para a execução de programas focalizados e compensatórios, descolados de uma política global voltada para o enfrentamento dos determinantes estruturais geradores das situações de pobreza e sem a necessária transparência quanto aos critérios de concessão daqueles recursos (RAICHELIS, 1998, p. 78-79).

social” é compreender a sociedade como responsável pela própria existência da questão social e como o instrumento privilegiado no enfrentamento dela com financiamento mediante a contribuição compulsória de toda a sociedade e, portanto, incluindo o capital.

Entretanto, neste contexto de parcial desresponsabilização do Estado e da convocação de organizações civis para o estabelecimento de parcerias no combate à pobreza, o empresariado passa a se utilizar da responsabilidade social como critério de qualidade do capital. Inserida no modelo neoliberal de responsabilidade social, a empresa Multibrás S.A. Eletrodomésticos de Joinville, subsidiária da Whirlpool Corporation, juntamente com as empresas Brastemp, Cônsul e Semer, constituem, em 2002, o Instituto Consulado da Mulher e passa a desenvolver projetos sociais e, ao mesmo tempo, é garantida a certificação da empresa como socialmente responsável (ABNT NBR 16001 - Responsabilidade social – Sistema da gestão – Requisitos). Assim, de acordo com Montañó (2003), o empresariado associa seus interesses e contribui na desresponsabilização do Estado, através da filantropia empresarial, e na privação do direito universal por serviços públicos de qualidade, os quais tendem a ser vistas como *ganhos* nas atividades desenvolvidas pelo conjunto das forças voluntárias e filantrópicas dirigidas pelo capitalista, que emprega e se mostra solidária com aqueles privados de atender a suas necessidades pelo próprio trabalho.

Por conseguinte, o Instituto Consulado da Mulher¹¹⁹ terá como objetivo promover a cidadania feminina por meio da capacitação da mulher e do incentivo à geração de trabalho e renda. Os projetos de geração de renda apoiados e assessorados, em Joinville, pela equipe do Consulado são: grupo Mãos Unidas de Artesanato, a cooperativa de Serviços, Reaproveitamento e Reciclagem - COSERERE¹²⁰ e a Cooperanti.

Assim, a empresa que, muito provavelmente não empregaria os cooperados da Cooperanti, passa a ter certificação de empresa responsável socialmente por desenvolver projetos assistenciais residuais, que em nada alteram o fenômeno gerador da questão social. Obstante, as certificações de qualidade apenas servem como ferramenta de *marketing* e para despertar maior interesse pelos produtos da empresa. Assim, esta qualidade não é atribuída ao ser humano, pois, segundo Gramsci, a qualidade humana eleva-se e torna-se mais refinada na medida em que o homem satisfaz um número maior de necessidades, tornando-se independente [...]” (1980, p. 402). Ou, segundo Potyara (2002), na medida em que satisfaz a necessidade humana básica de autonomia.

¹¹⁹ O instituto possui duas sedes, as quais estão localizadas em Joinville - SC e em São Carlos – SP.

¹²⁰ A COSERERE é cooperativa de produção de vassouras com material reciclado. Inicialmente, tínhamos escolhido tal cooperativa como um dos casos a ser por nós estudado, todavia, tal unidade de trabalho estava praticamente desativada pelo pequeno número de associados.

O mesmo mercado que exclui a categoria dos inaptos para a divisão do trabalho capitalista, agora, se beneficia daquilo que ela mesma contribuiu para ser realidade: pessoas sem as necessidades humanas básicas satisfeitas sendo assistidas para tentar, de forma cooperada, obter renda abaixo do mínimo necessário para a satisfação das necessidades humanas. E, mais uma vez, reforçam o pensamento liberal da renda corresponder à contrapartida do desempenho de trabalho.

4.3.1. O PROCESSO DE FORMAÇÃO DO GRUPO DE SÓCIOS DA COOPERANTI

No bairro Jardim Edilene, a maioria dos moradores labutam com dificuldade para satisfazer as necessidades humanas básicas. Como exemplo, a moradia foi-lhes possível pela ocupação de área pública de mangue. Em decorrência da situação de pobreza dos moradores da localidade, organizações não governamentais ligadas a empresas da cidade de Joinville passaram a atuar no local. Entre elas, a associação Resgate¹²¹ e o instituto Consulado da Mulher.

No ano de 2004, a ITCP/FURB¹²² estabeleceu convênio com a Empresa Multibrás S.A. de Joinville para o estabelecimento de assessoria em cooperativismo e economia solidária para os trabalhadores voluntários dos projetos desenvolvidos pelo instituto Consulado da mulher. O estabelecimento deste convênio foi mais um dos eventos propiciadores da presença da formação de uma cooperativa no bairro Jardim Edilene de Joinville.

Para as famílias atendidas pelos projetos da associação Resgate, era prevista contrapartida, através do desenvolvimento de alguma atividade, que trouxesse benefícios diretamente a eles e a outros moradores do bairro. A atividade escolhida pelas famílias do bairro Jardim Edilene foi o plantio de hortaliças orgânicas. A horta comunitária foi constituída no terreno ao lado da cozinha comunitária organizada pela Fundação Pauli-Madi Pró Solidariedade e Vida¹²³. Os produtos

¹²¹ Em final de 1994, a associação Resgate surge da ação de um grupo de pessoas voluntárias que atuavam nas regiões empobrecidas de Joinville, objetivando desenvolver ações nas áreas de saúde, trabalho, urbanização, habitação, educação, qualificação profissional e formação pessoal. Na questão da educação, que atingiu diretamente os moradores do bairro Jardim Edilene, foi implementado o projeto “Ajuda-me a Aprender”, buscando auxiliar as crianças com dificuldades de aprendizagem e baixo desempenho escolar. O grupo de voluntários passou a dar assistência a tais crianças em suas tarefas escolares e a realizar atividades que propiciam uma melhoria no relacionamento com familiares e amigos. Mas tarde, o projeto foi ampliado em seus objetivos: passou a oferecer bolsas de estudo a jovens e crianças de famílias de baixa renda em instituições de ensino da rede privada de Joinville. A Associação Resgate tem patrocínio das empresas Embraco, Datasul, Microjuntas e Embrapla para o desenvolvimento de seus projetos.

¹²² A ITCP da FURB foi fundada em 27 de junho de 2000.

¹²³ A Fundação Pauli-Madi Pró Solidariedade e Vida, pessoa jurídica de direito privado, aprovada como Entidade de Utilidade Pública Federal, Estadual e Municipal, conforme respectivas Leis, é uma sociedade civil sem fins lucrativos e prestadora de serviços onde a vida se encontra ameaçada de qualquer forma, com especial atenção aos direitos da criança e do adolescente, tanto na questão alimentar quanto na preparação para o ingresso no mercado de trabalho. A Fundação Pauli-Madi conta com 4 projetos: cozinhas comunitárias, cidadão do futuro, regime de abrigo e comitê de solidariedade (ao desempregado). Padre Facchini é fundador da Fundação Pauli-

colhidos na horta eram, em parte, consumidos pelos produtores, parte era vendida para se obter renda para compra de novas sementes do próximo plantio e parte era doada à cozinha comunitária, servindo como contribuição do grupo para com a comunidade em que moravam. O projeto da horta comunitária tomará nova forma com os trabalhos desenvolvidos pelo Consulado da Mulher junto ao grupo de famílias do Jardim Edilene.

Com o estabelecimento do convênio entre FURB e Multibrás, a ITCP iniciou um curso de capacitação sobre trabalho cooperativado e autogestor na perspectiva da economia solidária aos voluntários atuantes no Consulado. Fazia parte da metodologia da formação a identificação de um grupo que constituísse uma cooperativa de trabalho. O grupo de voluntários e empregados da EMBRACO e coordenadores do projeto Resgate também participaram desta capacitação e, através deles, em decorrência dos vínculos estabelecidos com as comunidades empobrecidas de Joinville, foi possível a aproximação destes novos voluntários e funcionários do Consulado da Mulher que participavam da capacitação. Foi então que o Consulado da Mulher começou a se relacionar com os moradores do Jardim Edilene envolvidos nos projetos da associação Resgate e atuantes na horta comunitária.

Inicialmente, os integrantes do Consulado da Mulher procuraram conhecer o grupo de pessoas que atuavam na horta e identificar as condições objetivas e subjetivas para organizar e desenvolver uma cooperativa de trabalho. Nas conversações mantidas através de reuniões, foi proposto ao grupo um curso de formação em economia solidária o qual foi aceito pelo grupo atuante na horta comunitária. E, com o término do curso aos voluntários atuantes no Instituto, é dado início à formação do grupo de moradores do Jardim Edilene e participantes das atividades da horta comunitária.

O curso de formação ministrado pela ITCP da FURB para pessoas moradoras do Jardim Edilene, com duração de dois anos, iniciou-se com 21 integrantes e, na constituição da cooperativa, em 21 de fevereiro de 2005 (data de fundação), eram 15. Hoje, a cooperativa conta com 09 associados. Dois anos de formação, com encontros quinzenais nos dias de sábado, é um período muito longo, e as pessoas se retiraram por não verem resultado imediato. É comum o anseio por resultados imediatos em termos financeiros, principalmente para quem já está com poucas condições de atender a suas necessidades humanas básicas. Os motivos daqueles que saíram após a constituição da cooperativa, segundo os atuais cooperados, são variados: por mudança de residência - uma cooperada foi morar em outro bairro dificultando o acesso

Madi (<http://www.solidariosim.com>), que conta com 26 cozinhas comunitárias espalhadas por Joinville. O programa de cozinhas comunitárias de Joinville atende crianças de zero a 14 anos de idade, e os alimentos são doados por pessoas físicas e jurídicas, além de contar com recursos da prefeitura. Os almoços são preparados por mulheres voluntárias em locais designados pelo bairro.

até a sede da cooperativa; outra cooperada arrumou trabalho que lhe possibilitava maior renda; outra, por problemas de saúde em decorrência da idade avançada e a última associada a se desligar da cooperativa foi devido a sérios problemas familiares que a impediam de se ausentar do ambiente doméstico mesmo durante o horário comercial.

4.3.2. OS OBSTÁCULOS NA DEFINIÇÃO DA FINALIDADE DO TRABALHO A SER INSTITUÍDO NA COOPERATIVA

Quando foi iniciado o processo de formação do grupo que constituiria uma cooperativa de trabalho, a primeira opção era a organização de uma cooperativa de produção de hortaliças orgânicas, continuando o trabalho já iniciado pela associação Resgate com o projeto da horta comunitária. Contudo, transformando a relação de contrapartida num trabalho cooperado.

No entanto, o terreno onde estava instalada a horta não era suficiente para o trabalho, na época, de 21 pessoas. Necessitavam de uma área bem maior. Diante de tal necessidade, procuraram auxílio na Prefeitura Municipal de Joinville. A prefeitura identificou vários terrenos, mas só um era viável para a implantação da horta, pelo tamanho do terreno, qualidade do solo e pela localização, próximo ao local de moradia dos futuros cooperados, evitando-se gastos com transporte. Todavia, segundo o assessor do Consulado da Mulher, como a proposta era de organização de uma cooperativa, a prefeitura, por questões legais locais, não tinha como lhe fazer a transferência do terreno só seria possível para uma associação. No entanto, fez-se a opção por cooperativa porque uma associação não pode emitir notas de venda.

Além dos obstáculos provocados pela ausência de terreno, segundo o coordenador do programa trabalho e renda do Consulado da Mulher, o grupo ainda era muito frágil em termos de capacidade de trabalho. Já na horta em terreno pequeno, identificavam-se problemas com relação à disciplina do trabalho: alguns se comprometiam em trabalhar em determinados horários e não compareciam, outros não regulavam a quantidade de água necessária para o crescimento das hortaliças - regavam demais ou de menos. Apesar de os componentes do grupo da horta comunitária, e hoje sócios da cooperativa, em sua totalidade, terem vindo do estado do Paraná onde viviam no meio rural até a idade adulta, não se preocupavam com as exigências de plantio apropriado, de cuidados necessários durante o crescimento e do momento certo para a colheita. Negligenciavam com a planta, pois esta não espera pelo tempo livre do trabalhador – ela continua se desenvolvendo e, quando madura, tem que ser vendida, senão ela é perdida.

A trajetória ocupacional sem a presença da composição do trabalhador coletivo e a inexistência de uma trajetória dos sócios da Cooperanti contribui para as limitações da disciplina para o trabalho que é ainda mais acentuado quando de forma coletiva. Nos trabalhos da horta comunitária, cada um chegava e fazia aquilo que achasse mais necessário. Inexistia uma

organização do trabalho delimitando tarefas e responsabilidades para cada pessoa. Todos eram responsáveis por tudo e no tempo livre de cada um. Neste sentido, havia problemas de método de organização do trabalho e indisciplina decorrente dele. Por tais variáveis, o mais apropriado, segundo o coordenador do programa trabalho e renda do Consulado da Mulher, era um negócio que não exigisse comprometimento total dos cooperados na questão de horas de trabalho e disciplina no trabalho, exigência da própria atividade fim da unidade coletiva de trabalho. Por isso, decidiram pela organização de uma cooperativa de separação e classificação de materiais descartados como lixo e reutilizáveis ou recicláveis¹²⁴. Também, em se tratando de pessoas sem disponibilidade de recursos financeiros, o tipo de atividade da unidade de trabalho coletivo não poderia exigir grandes investimentos para o início dos trabalhos e, no caso de seleção de lixo, a possibilidade de perda de produtos é bem mais remota do que a das hortaliças. Assim, no dia 21 de fevereiro de 2005, foi constituída a Cooperativa Amiga do Meio Ambiente – Cooperanti. O trabalho da cooperativa é receber materiais recicláveis (através de compra ou doação), fazer a separação conforme o tipo (orgânico, recicláveis, vidros e metais) e vendê-los para aqueles possuidores de meio de transporte que, novamente, vendem para o consumidor direto: vidros de conserva para fábricas específicas, papéis para fábricas de reciclagem, etc.

4.3.3. “AJUDA” E SOLIDARIEDADE NA AQUISIÇÃO DAS CONDIÇÕES OBJETIVAS DE TRABALHO

O primeiro local sede da Cooperanti foi nos fundos da casa de uma das cooperadas. Com o crescimento da unidade de trabalho e entrada de recursos financeiros, decidiram alugar uma sede para melhor organização do trabalho. Nos dois primeiros anos de funcionamento (até janeiro de 2007), o Consulado da Mulher se responsabilizou pelo pagamento do aluguel. Neste período, conseguiram obter recursos e, através deles, compraram um terreno para a instalação da sede da cooperativa. Atualmente, estão concluindo a construção da sede, sendo o trabalho de pedreiro feito pelos associados, em fins de semana, e o material para a construção é doado pelo Consulado.

O início das atividades foi possível com a doação solidária de materiais recicláveis ou reutilizáveis de pessoas de fora da comunidade Jardim Edilene e com a ação filantrópica da empresa Whirlpool S.A, na época Multibrás, através de doação de materiais e subsídio financeiro do Consulado da Mulher, além da permanente assessoria ao grupo de associados. E com a venda destes materiais recicláveis ou reutilizáveis foi possibilitado o acúmulo de recursos a ser utilizado na compra de mais materiais. Para que a cooperativa tivesse dinheiro e viabilizasse a compra de

¹²⁴ Reciclagem é o reaproveitamento dos materiais como matéria-prima para um novo produto e já os reutilizáveis carecem apenas eliminação dos resíduos da utilização anterior. Muitos são os materiais recicláveis e entre estão o papel, vidro, metal, fios de cobre, etc.

materiais, no início, seus cooperados nada recebiam pelo trabalho desenvolvido, ou seja, a integralização de cotas de participação no patrimônio construído se deu com a doação de horas de trabalho por um período de três meses, conforme relatado em entrevista, realizada no dia 13 de fevereiro de 2007, com uma das cooperadas atuantes na seleção dos materiais.

Mas, ao perguntarmos para os cooperados se houve integralização de cotas-partes todos dizem que isso não ocorreu na Cooperanti, eles não transformaram esta “doação” de horas trabalhadas em valores de cotas-partes no patrimônio da cooperativa, significando uma prática de “ajuda-mútua”.

Portanto, com cooperação pelo trabalho, ajuda filantrópica e solidariedade eles adquiriram condições financeiras para aquisição de materiais recicláveis ou reutilizáveis.

Atualmente, são comprados, diariamente, materiais recicláveis ou reutilizáveis de catadores que vão oferecer o produto diretamente à cooperativa. Segundo o vice-presidente da Cooperanti (entrevista realizada no dia 13 de fevereiro de 2007), no início, compravam objetos recicláveis ou reutilizáveis no montante de R\$ 250,00/mês. Nos dias atuais, chegam a comprar essa quantia num só dia, contando ainda com as doações que continuam.

A Cooperanti tem hoje um campo de atuação bastante limitado: os materiais são comprados, em grande parte, dos próprios moradores do bairro, sejam através de carroceiros ou da população moradora e as doações são bastante restritas. Assim, não há grandes quantidades de materiais para ser separado. Além do espaço físico, há a limitação do número de pessoas cooperadas com tempo de dedicação exclusiva para a cooperativa. Os atuais carroceiros que moram no bairro resistem em se cooperar porque entendem que ganham bem mais trabalhando sozinhos, sem ter que dividir seus ganhos.

No bairro tem coletores e eles vendem para nós, eles já foram convidados a se integrar a cooperativa, mas não querem, eles ganham mais coletando na rua. Eles sabem que ganhamos R\$ 1,00 a hora trabalhada (NASCIMENTO, M.¹²⁵, 2007).

A Cooperanti também não dispõe de meio de transporte para possíveis doações de materiais, quem doa não quer ter gastos com o transporte, assim eles só acessam a doações com possibilidade de locomoção dos materiais com carrinho de mão ou com aquele doador com condições de locomoção até a sede da cooperativa, o que acontece através do Consulado da Mulher.

Nossa maior dificuldade é a pequena quantidade de materiais, como é pouco também se trabalha pouco, não tem serviço para o dia todo. Tem que ter bastante material para fazer dinheiro, e é com dinheiro que conseguiremos mais materiais e aqui temos muito pouco: se pega R\$ 150,00 para compra do material e isso não dá por dia. Se

¹²⁵ Presidente da Cooperanti.

conseguíssemos doação de materiais sobraria mais dinheiro, nós estamos comprando o material (SOUZA¹²⁶, 2007).

O baixo resultado, em termos financeiros, já fez com que cooperados se desligassem e outros sequer tiveram paciência para ver a unidade de trabalho em funcionamento. Querem resultados imediatos em termos de renda.

4.3.4. RETIRADAS INDIVIDUAIS MENSAS DE ACORDO COM A COTA-TRABALHO

Por decisão do coletivo dos sócios da Cooperanti o trabalho desenvolvido pelo cooperado é remunerado em R\$ 1,00 a hora. A referência na delimitação do valor foi o salário mínimo e desde que começaram, há dois anos, não fizeram alteração no valor, em média são feitas 130 horas mês, assim, o valor recebido nas retiradas mensais não atinge sequer o montante de um salário mínimo. Embora nas suas trajetórias ocupacionais não tenham tido o direito ao mínimo preconizado nas leis trabalhistas, é o valor do salário mínimo que servirá como referencia dos valores das horas de trabalho dedicado à cooperativa e o montante destinado a cada um de acordo com a cota-trabalho.

Também não analisaram o que representa este valor em termos de percentuais do acumulado pela cooperativa mês a mês. Quando a unidade de trabalho não arrecadou o suficiente para o pagamento das retiradas mensais individuais, elas são pagas em mais de uma vez no mês. A prioridade de pagamento é a prestação do terreno, R\$ 175,00, IPTU R\$ 20,00 e o aluguel da sede, R\$ 300,00; no total, tem-se um valor de R\$ 495,00 em despesas fixas. Mas, para a cooperativa continuar em funcionamento, ela também deve dispor de dinheiro para a compra de materiais recicláveis e, segundo os cooperados, o valor mínimo para tal fim é de R\$ 2.000,00, considerando um valor diário aplicado em compras de materiais de R\$ 100,00. A partir de janeiro de 2007, eles assumiram a responsabilidade pelo pagamento do aluguel do galpão onde está sediada a cooperativa. Então, quanto mais rápido terminarem a construção da sede própria, maior poderá ser o valor das retiradas individuais mensais.

Na Cooperanti, nem todos os associados dedicam tempo integral às atividades da cooperativa. Os cooperados com menor tempo de dedicação à cooperativa têm outra fonte de renda e não querem aumentar os gastos da Cooperanti com o pagamento de horas. Por isso, evitam dedicar mais tempo à cooperativa. Para estes cooperados, fazer parte da cooperativa é uma questão de solidariedade, contribuindo no desenvolvimento da unidade de trabalho, podendo, aqueles cooperados sem emprego e sem renda, contar com um rendimento através da Cooperanti.

¹²⁶ Cooperada que atua na seleção de materiais e sem cargos em conselhos.

Mas, essa solidariedade poderia ser manifestada com a contribuição, através da dedicação de trabalho, sem a exigência de obtenção de renda pelo trabalho dedicado. Apenas estariam dedicando horas de trabalho para contribuir com o crescimento da cooperativa. Se, hoje, a demanda de trabalho requer poucos trabalhando é por falta de ampliação do consumo de seus produtos. Este mercado poderia ser ampliado caso um deles se dedicasse a contatar novos compradores. Por exemplo, possuem grande quantidade de vidros estocados e não procuram entrar em contato com empresas que necessitam de tais vidros para embalar seus produtos. Ao mesmo tempo, poderia ser ampliado o número de fornecedores dos materiais recicláveis ou, até mesmo, solicitar à prefeitura a doação do lixo recolhido na cidade, embora a Prefeitura de Joinville já venha subsidiando outras associações. Mesmo que esta concessão ocorresse a cada quinze dias, faria uma grande diferença, para a Cooperanti. Todavia, para a ampliação do trabalho e, conseqüentemente, do rendimento da cooperativa, com aumento do fornecimento de materiais selecionáveis, haveria falta de espaço coberto (os materiais não podem ficar ao tempo porque se deterioram). De imediato, necessitariam fazer dinheiro com a venda dos materiais já estocados. Entretanto, enquanto não superarem tais entraves, os cooperados com maior dedicação de tempo à cooperativa, seis no total, vão retirando um valor mensal médio de R\$ 130,00, que já vem sendo retirado da Cooperanti com certa dificuldade.

Somos em 04 na produção, o vice-presidente e a mulher do presidente trabalham na compra e venda de materiais; o presidente quase não comparece na cooperativa, assim também ocorre com mais 03 cooperados. Quando tem muito serviço eles até ajudam na seleção do material (COSTA¹²⁷, 2007).

Na Cooperanti, eles entendem que, onde há cooperação, esta também se faz presente no cumprimento das regras por eles estabelecidas e na cota-trabalho que contribui para o aumento da produção e para o rendimento de todos. Ou seja, cooperar não é obter rendimentos à custa do trabalho do outro, é participar da produção para poder desfrutar do resultado que é de todos, com cotas de retirada mensal baseadas na cota-trabalho dedicada à Cooperanti. Contudo, quando se trata do direito ao patrimônio da unidade de trabalho coletivo, o associado deverá estar dedicando tempo de trabalho à cooperativa, mas sem equivalência de cotas-trabalho. Pelo terreno, serão pagas 120 parcelas no valor de R\$ 175,00, o que dará um total de R\$ 21.000,00. A cooperativa paga R\$ 87,50 e os cooperados os outros R\$ 87,50, ou seja, R\$ 8,75 para cada um dos cooperados. O associado pode pagar pelo terreno, todavia deve dedicar algum tempo de trabalho à unidade de trabalho coletivo. Outro exemplo — do valor da cota-trabalho no direito ao usufruto do patrimônio da cooperativa — foi o desligamento de uma associada logo que o grupo adquiriu o terreno para construir a sede da cooperativa. Tal pessoa faltava seguidamente ao trabalho na

¹²⁷ Cooperada que atua na seleção de materiais e sem cargos em conselhos.

cooperativa e, portanto, não atendia às regras estabelecidas no Estatuto da unidade de trabalho. Mas, só foram ter a preocupação de afastá-la quando adquiriram um patrimônio e não queriam que alguém tivesse direitos sobre o mesmo sem ter contribuído para o crescimento da cooperativa.

A Fulana estava indo e vindo, faltava mais do que ia, depois desapareceu. O receio é que ela não estava contribuindo no crescimento da cooperativa, mas como associada teria direitos sobre o patrimônio da cooperativa e como estavam comprando o terreno e construindo a sede, eles não queriam que uma pessoa que não estivesse contribuindo depois viesse a ter direitos como associada. Então, uma vez atendido o Estatuto, a desligaram da condição de sócia da Cooperanti (NETO, 2007).

4.3.5. CONCEPÇÃO DE COOPERATIVISMO APREENDIDO PELOS SÓCIOS DA COOPERANTI

O curso de formação em cooperativismo e economia solidária foi considerado um grande evento pelos sócios da Cooperanti. Ele representou o acesso a um conhecimento novo e à identificação, principalmente para as mulheres, da possibilidade de desenvolver um trabalho e dele obter renda mesmo que nas suas trajetórias não houvessem acumulado um conhecimento pela prática de um ofício.

Aqui (na cooperativa) seria um trabalho em grupo e não é só trabalho é também trabalhar o ser humano e ainda ganhar dinheiro, tipo o que sei e sinto eu partilho com os outros e eles comigo. Na cooperativa é possível porque já na formação dela se vai tendo uma visão do trabalho, daquilo que a gente tem capacidade de fazer como trabalho e também porque a gente deve estar trabalhando com o ser humano (COSTA, 2007).

Para os associados da Cooperanti, o modelo de gestão cooperada, autônoma e solidária propicia trabalho e renda, sem a presença de patrão, principalmente para pessoas excluídas do mercado de trabalho ou com baixa renda. Também, há manifestação de compreensão da proposta do sistema cooperativo, autônomo e solidário na perspectiva da economia solidária.

Os elementos conceptuais do vice-presidente sobre o trabalho cooperativado permitem a elaboração do conceito de cooperativa nos seguintes termos:

É um grupo de pessoas associadas para manter um negócio e ter destino certo para seus produtos e as relações de trabalho e social são feitas pela troca sem a presença de exploração, pois todos envolvidos estão na condição de proprietários e entre estes é constituída uma rede de troca solidária (NASCIMENTO, M., 2007).

A compreensão do cooperativismo é expressa por uma cooperada que atua na seleção dos materiais comprados ou doados para a Cooperanti. Para ela, o cooperativismo vai além da geração de renda para pessoas com baixa renda ou sem renda; avança ao encontro da superação das relações de exploração, com a construção de relações solidárias, em que o valor-de-uso determina as relações na rede de produtores.

O sistema de cooperativa, além de possibilitar a todos, independentemente de qualificação, trabalho e renda, é também espaço de valorização da pessoa humana. Na cooperativa, não se pensa em apenas aumentar a produção para se obter maior lucro. Se necessário, a produção é paralisada para solidarizar-se com a pessoa que está do lado e passando por situações difíceis em sua vida ou até para ser compartilhado um bom momento. As relações são mais profundas e não finalizam com o término do expediente de trabalho (COSTA, 2007).

Para esta cooperada a grande diferença entre as cooperativas e as empresas capitalistas é o vínculo estabelecido entre as pessoas. Pelo fato de todos estarem nas mesmas condições, há maior integração e a solidariedade é mais presente. Embora esta cooperada nunca tenha tido um emprego formal ou informal, ela diz que, nas empresas, o relacionamento é diferente, que ele termina no final do expediente e, ao saírem, vão se atropelando uns aos outros. Talvez ela tenha observado a saída de trabalhadores de alguma fábrica ou, pelo fato de ela nunca ter conseguido emprego, considere o ambiente da empresa como um espaço que impossibilita relações de solidariedade entre os próprios trabalhadores.

O ser humano hoje é assim: quem puder trocar o outro, se você passar numa empresa na hora da saída observa que quem não for rápido poderá ser atropelado pelo próprio colega de trabalho, que dizer que o relacionamento deles termina quando o sinal toca. Na cooperativa o relacionamento é diferente, a gente sabe que pode contar com a outra pessoa e não é só no trabalho. cooperativa, não é só com fins lucrativos, é produzir também com amizade, numa relação de pessoas mesmo. É gostar das pessoas pela sua condição humana e não por interesse (COSTA, 2007).

No caso particular da Cooperanti, ela gera renda para aqueles com poucas possibilidades de emprego de sua força de trabalho e, ao mesmo tempo, contribui, mesmo que muito timidamente, na preservação do meio ambiente com o reaproveitamento de materiais que antes eram lixo e, como tal, eram jogados em qualquer lugar da casa, da rua ou da cidade. É unânime, entre eles, a percepção de que, com a instalação da Cooperanti, no bairro, as casa e ruas permaneceram bem mais limpas, pois agora todos procuram ganhar dinheiro com o lixo e, por isso, já não jogam resíduos em qualquer lugar. Essa interferência da cooperativa na mudança de comportamento das pessoas do bairro é motivo de orgulho dos associados.

Os associados da Cooperanti tiveram dois anos de formação e, com os conteúdos do curso, também obtiveram conhecimento sobre o modelo cooperativo de organização do trabalho, integrado à concepção de economia solidária. A economia solidária busca a concretização dos valores de autonomia, democracia, igualdade, equidade e solidariedade, para além dos *muros* da unidade coletiva de trabalho. Na Cooperanti, estão presentes os princípios de educação e informação; de cooperação entre cooperativas, e de preocupação com a comunidade, motivo pelo qual os cooperativados objetivam trabalhar pelo desenvolvimento sustentável de sua comunidade.

Dos valores do cooperativismo autônomo e solidário, destacam-se, no discurso dos cooperados, a autonomia, a democracia, através do voto da maioria, e cooperação no

desenvolvimento do trabalho, manifesta pela necessidade de união para possibilitar o funcionamento da cooperativa. Estes valores podem ser identificados em passagens de entrevistas realizadas.

É a união entre pessoas estranhas, as quais não são da família, mas até parece ser. No serviço, também tem gente que depende deste trabalho; temos união e amizade entre nós (ALVES¹²⁸, 2007).

Eu acho que é na parte de cooperação, que as pessoas mais participam, colaboram mais, incentivadas para virem certinho no horário certo para o serviço, incentivadas para cooperar mais. O duro é quando tem um cooperado que não coopera, daí dá um fracasso. Desde que a cooperativa começou, 04 ficaram no caminho; uns achavam as coisas muito demoradas (NASCIMENTO, M., 2007).

É interessante identificar que entendem ser fundamental a autonomia no desenvolvimento da gestão da unidade de trabalho, sem a definição por outrem do objeto de trabalho, da organização do trabalho e da distribuição das tarefas. Também entendem que autonomia não requer isolamento em sua própria unidade de trabalho.

Dos valores do cooperativismo o que eu acho mais importante é autonomia de nossa cooperativa e a união com outros empreendimentos⁽¹²⁹⁾ para tecer uma teia de crescimento; se ficarmos só no grupo trabalhando, vou me fechar e fechar o grupo para parcerias com outros empreendimentos (COSTA, 2007).

Na concepção dos sócios da Cooperanti, a construção e fortalecimento da autonomia serão mais facilmente conquistados através de relações de cooperação e solidariedade com outras unidades de trabalho regidas pelos princípios do cooperativismo autônomo e solidário e, assim,

¹²⁸ Tesoureiro da Cooperanti.

¹²⁹ A expressão utilizado pelo entrevistado é a mesma terminologia empregada pelas Incubadoras Tecnológicas de Cooperativas Populares (ITCPs), de autoria de Luis I. Gaiger (2003), o qual denominado as cooperativas de economia social/solidária de Empreendimentos de Economia Solidária. Os Empreendimentos Econômicos Solidários orientam-se por valores não mercantis, como a solidariedade, a autonomia, a igualdade e a democracia com vistas ao desenvolvimento humano e comprometidos com a sociedade. Contrapondo-nos a esta nomenclatura, entendemos que o termo empreendimento é passível de confusão com os propósitos do empreendedorismo capitalista que busca estimular o trabalhador a investir em alternativas individuais de trabalho, aliadas à lógica do empresário capitalista e empreendedor. A flexibilização da economia e a terceirização, juntamente com a prestação de serviços, anunciam fazer do trabalhador assalariado um trabalhador autônomo, independente e livre da relação de empregado e patrão. Mas, as transformações na estrutura do mercado de trabalho têm, em paralelo, as mudanças na organização industrial que, ao invés de empregar uma pessoa, passa a subcontratar seus serviços. Essa subcontratação aparece como uma nova oportunidade para a formação de pequenos negócios e, através deles, alguns trabalhadores passarão a ser autônomos. No entanto, esta autonomia é relativa já que, na maioria das vezes, é dependente do grande capital e dominada por ele, além de estar subordinada ao movimento do mercado consumidor que leva ou não à contratação de serviços por outras indústrias. Nesse movimento de mudanças no processo de trabalho, de novas formas de contratação de mão-de-obra, de divulgação do fim da relação empregatícia, o empreendedorismo mostrava-se como a grande saída para o enfrentamento do desemprego. Em decorrência destes aditivos às propostas empreendedoras, consideramos difusa a denominação de alternativas de trabalho autônomo e solidário, de empreendimentos solidários. Embora se entenda que o propósito empreendedor dos segmentos da economia solidária não contemple a manutenção de relações de trabalho sustentadas na exploração, mas, por entender que toda organização produtiva busca empreender, cultivar atitudes arrojadas no desenvolvimento da organização. Mas, se entendemos que a necessidade de empreender é proveniente da inexistência de uma produção voltada para o consumo social, ou de uma produção com valor-de-uso, e da existência da produção regida pela relação mercadológica (valor-de-troca), torna-se complexo aceitar o empreendedorismo como uma proposta de economia solidária.

será tecida uma teia onde todos crescem de forma unida. Na fala deles, parece ter ficado claro o objetivo da economia solidária, mas, na prática, não há iniciativas deles no sentido de contribuir com o desenvolvimento de outras cooperativas ou mesmo com a comunidade. Também a situação financeira interfere na sua locomoção até outros grupos e, assim, acabam dependendo da concordância e parceria do Consulado da Mulher para o desenvolvimento de seus projetos.

Resumindo, a trajetória de exclusão da composição do trabalhador coletivo e, até mesmo, de outras relações de trabalho assalariado, bem como a necessidade humana de autonomia não satisfeita no decorrer da trajetória dos sócios da Cooperanti, foi determinante para a presença dos eventos constatados.

No processo de formação da Cooperanti o evento inicial se diferencia das outras experiências aqui analisadas. A trajetória dos cooperados carece de eventos de rompimento do vínculo de assalariado: uns não tiveram tais vínculos, e os que possuem mantiveram-se empregados porque o rendimento da cooperativa impossibilita o ponto de ser viável a dispensa de outras atividades de trabalho remunerado. Todavia, o grupo de sócios é constituído, em sua maioria, por pessoas com trajetórias ocupacionais sem a presença da composição do trabalhador coletivo e alguns nem mesmo tiveram vínculo empregatício – formal ou informal. Embora haja trabalhadores assalariados, a renda obtida era insuficiente até mesmo para a satisfação das necessidades humanas. Assim, estavam propensos a se tornarem usuários de projetos sociais desenvolvidos por organizações não-governamentais. E, ao terem acesso a projetos de determinadas organizações não-governamentais, ficam sujeitos aos critérios de inclusão das mesmas, pois, nestas ONGs, o direito universal é substituído por critérios de inclusão ou exclusão. No caso do grupo que constituiu a unidade de trabalho Cooperanti, o acesso ao projeto sócioeducativo direcionado aos seus filhos estava condicionado a uma contrapartida dos pais, através da sua inserção em atividades comunitárias. A atividade decidida pelo grupo foi a organização de uma horta comunitária e este mesmo grupo foi interpelado por outra ONG para organizar uma cooperativa de trabalho. Mesmo que nem todo o grupo organizador da horta comunitária tenha se associado à Cooperanti, a organização da unidade de trabalho teve seu início mediado pela precisão de assistência social para suprir necessidades humanas básicas. Mas, não foi iniciativa do grupo de montar uma cooperativa, pois dependia de recursos da ONG para dar início ao “empreendimento” e, muito provavelmente, tinham autonomia limitada para decidir quem faria ou não parte do grupo. Pois, quando um grupo depende de outros para realizar uma ação, existe a tendência de buscar “autorização” daqueles com “autoridade” investida por financiarem as condições objetivas de funcionamento, no caso, de uma cooperativa. Essa tendência permanece até que o grupo conquiste autonomia efetiva. E ainda, o que cada membro do grupo desejava era ver viabilizada a proposta de uma cooperativa de trabalho e, para isso, não

importava quem faria parte desde que esta proposta se tornasse realidade que facultasse uma experiência de trabalhador coletivo.

A consecução das condições objetivas de trabalho foi possível por ações de auto-ajuda, de ajuda filantrópica e de solidariedade. Contudo, a autonomia, no grupo, vai sendo conquistada à medida que o próprio trabalho vai possibilitando aumento do rendimento da cooperativa a ponto de adquirirem um terreno e construírem sede própria. Neste ponto, a Cooperanti assemelha-se a outras experiências em que a labuta coletiva foi o principal propiciador de aquisição de meios de trabalho. Neste sentido, seu maior bem é o trabalho e é com sua própria força e capacidade de trabalho que contam para manter e desenvolver uma unidade de trabalho autogestor.

As trajetórias ocupacionais e os processos de constituição das cooperativas vão refletir na organização do trabalho no interior das cooperativas, tanto na divisão das tarefas, quanto no tipo de participação dos associados na gestão cooperativa. É o que passaremos a ver no próximo capítulo.

CAPÍTULO V –

ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO NAS COOPERATIVAS DE PRODUÇÃO

Nas cooperativas aqui analisadas, há uma tendência para a manutenção da organização do trabalho, em termos de divisão e definição das funções e dos critérios de ocupação, já aplicada pelos seus ex-patrões. E, na Cooperanti, os associados apresentam dificuldades de entender a divisão do trabalho como forma de organização do próprio trabalho e nem, por isso, menos cooperado ou solidário. Naquela cooperativa, há manifestações de entendimento do trabalho cooperativado como aquele com ausência de divisão do trabalho. Até parece que, quanto menor o conhecimento acumulado pela prática da cooperação própria do trabalhador coletivo, maior é a dificuldade de entender as exigências da divisão do trabalho. Por outro lado, a divisão do trabalho não precisa seguir modelo taylorista que separa os pensantes dos não pensantes, aqueles com poder de mando daqueles que obedecem, ou ainda, as divisões capitalistas onde há separação entre o proprietário dos meios de produção e aqueles que colocam em ação os meios de produção.

5.1. ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DO TRABALHO NA RETICOOPER

A organização do trabalho e a distribuição do pessoal por setor, bem como o conhecimento do maquinário necessário, foram facilmente definidas pelos cooperados, em virtude do conhecimento adquirido ao longo das trajetórias ocupacionais. Também há certo equilíbrio entre o conhecimento adquirido por formação formal e o conhecimento acumulado na prática, possibilitando a cooperação voluntária entre os cooperados que se ajudam por não existir uma rígida divisão do trabalho. Assim, fica facilitada a organização do processo de trabalho tanto na definição das atividades iniciais, intermediárias e finais, quanto na definição de qual especialidade é necessária para o desenvolvimento da atividade de retífica de motores a diesel. Todos conhecem o trabalho na sua totalidade e se, necessário um colabora com o outro no desenvolvimento do serviço. Mesmo existindo um administrador que recepciona o cliente e, então, o encaminha ao setor apropriado, não significa que os outros setores não consigam diagnosticar o trabalho a ser desenvolvido. É apenas uma questão de organização do trabalho.

5.1.2. DIVISÃO E CONTROLE DO TRABALHO NA RETICOOPER

As atividades rotineiras do processo de trabalho da Reticooper têm uma seqüência determinada pelo defeito apresentado no motor do veículo trazido pelo cliente. O setor administrativo recepciona o cliente e ao ouvir “suas queixas” sobre o motor, faz um diagnóstico e logo saberá a qual setor encaminhará o serviço demandado pelo cliente. No caso de retífica completa de um motor, o serviço será distribuído ao setor que dá início ao processo de retífica do motor a diesel.

Eu sei o que cada um faz e sabendo da necessidade do cliente eu distribuo o serviço para o setor competente. Eu já conheço a equipe toda, quantos anos eu trabalho com eles?! Eu já sei a quem distribuir o serviço (GAULKE, 2006).

A divisão do trabalho na Reticooper manteve a mesma existente na oficina de retífica da empresa ICAG, quando empregados. Com pouquíssimas exceções, aquele mecânico que fazia o trabalho de retificador de biela¹³⁰ continuou trabalhando com a mesma máquina e fazendo a mesma atividade, e assim sucessivamente. De tal modo, o cargo de presidência, vice-presidência e administrador da Reticooper ficou com quem vinha desenvolvendo a atividade de administrador da oficina da ICAG. Então, a organização do trabalho tem uma área administrativa, com atividades de coordenação das atividades da cooperativa e área de operante do processo de retificação.

Segundo os dados coletados com o instrumento de questionário aplicado aos cooperados, os setores, as funções, o tipo de maquinário e o número de cooperados que nelas trabalham está distribuído conforme descrição no quadro 1, na página seguinte.

O setor de maior concentração de sócios e mecânicos é o da própria finalidade da Reticooper: de retífica de motor. No setor de lavagem de peças e pintura de motor não há fixação de um cooperado para desempenho de tais atividades, pois elas dispensam um conhecimento específico, requerendo habilidade manual. Deste modo, qualquer um dos cooperados que estiver com disponibilidade de tempo, no momento requerido, poderá desenvolver as atividades de pintura e lavagem, no entanto, há um trabalhador assalariado contratada para auxiliar no desenvolvimento delas.

Apesar de o Estatuto da Reticooper, no Art. 42 do Cap. VI, delegar ao presidente o poder de dirigir e supervisionar todas as atividades da cooperativa, no cotidiano, há interação e responsabilidade coletiva dos cooperados e o controle do trabalho é exercido por todos, dispensando o exercício, pelo presidente, do poder delegado a ele.

¹³⁰ Peça do motor que faz a ligação do pistão (peça que assegura a justeza da afinação do motor da máquina), com o eixo de manivelas (peça que imprime o movimento de rotação), e cuja função é transformar o movimento retilíneo alternado do pistão em movimento circular contínuo do eixo motor.

Quadro 1 -
Organização do trabalho na Reticooper

Setor	Funções	Atividades	Meios de trabalho	Nº
Administrativo	Administrador	administrativo e financeiro	01 computador	
	Auxiliar/administrativo	Almoxarifado	Ferramentas/escritório	2 cooperados
		Recepção ao cliente		
		Distribuição do serviço		
		Representação da Reticooper junto a clientes		
Operante Processo de Retificação de motores				
Setor de montagem e desmontagem do motor	Mecânico Motorista	desmontar e montar motor	ferramentas e caminhão-guincho munck	02 cooperados
Setor de lavagem de peças e pintura de motor	Sem especificação	Lavagem de peças e pintura do motor	pistola de ar comprimido, lava a jato e ferramentas	nenhum cooperado fixo
Setor de Retífica	Mecânico	Conserto de motor	14 máquinas	9 cooperados
Setor de Retífica de Cilindro	Mecânico	Encamisar, brunir cilindro e retificar cilindro	3 máquinas	2 cooperados
Setor de cabeçote	Mecânico	Desmonte, retificar e montar do cabeçote	3 máquinas	2 cooperados
Setor de Mandrilagem	Mecânico	Retificador e torneiro	2 máquinas	2 cooperados
Setor de Virabrequim	Mecânico	Retificador de virabrequim	3 máquinas	1 cooperados

Fonte: entrevistas.

Ainda que a função do presidente e administrador contribua para o seu destaque perante os clientes, como aquele que resolve todas as situações da cooperativa, ele não é visto pelos cooperados como chefe, mas acaba sendo identificado como líder, contudo, sem poder de determinar o ritmo do processo de trabalho. Na aplicação dos questionários, perguntamos se existe, na Reticooper, alguém liderando todo o processo de trabalho. Somente 28% responderam que sim e a pessoa com essa função era o administrador/presidente por determinar o início de um processo de retífica ou semi-retífica do caminhão com defeito trazido pelo cliente. Contudo, essa liderança não é vista como chefia. Na pergunta do questionário “Existe algum chefe na Reticooper?”, 72% responderam que não, pois cada um cuida do seu próprio trabalho e 18% responderam que sim porque o administrador distribui os trabalhos nos setores, de acordo com a demanda de serviço do cliente. E quanto à pergunta: “o trabalho da Reticooper é feito em equipe?”, 91% responderam que sim e outros 9% dizem que o trabalho em equipe só existe nos setores. Ao perguntamos sobre as vantagens do trabalho em equipe, 24% deles responderam que o trabalho se torna mais participativo, não se concentrando num só associado à resolução do

problema trazido pelo cliente na contratação do serviço. Outro fator de vantagem aparece diretamente vinculado à produção. 42% responderam que o trabalho em equipe possibilita agilidade no processo de retificação do motor e, deste modo, o serviço torna-se mais produtivo. A alternativa do trabalho em equipe como possibilitador de solidariedade entre os componentes do grupo apareceu nas respostas de 17% dos cooperados. Na Reticoper, a cooperação no trabalho também está mediada pelo maquinário utilizado e pelo número de pessoas necessárias para desenvolver o trabalho com aquele recurso mecânico. Deste modo, acabam também se unindo por força do uso de determinado maquinário.

A compreensão predominante, entre os sócios da Reticoper, é de que o trabalho é desenvolvido em equipe e, nela, todos possuem funções e responsabilidades específicas e o desempenho de um vai influenciar no desenvolvimento do trabalho do outro. É a presença típica da cooperação do trabalhador coletivo, em que o trabalho de um complementa o do outro e, assim, se vai constituindo um trabalho coletivo com cooperação, no caso, voluntária.

Neste sentido, o líder do processo só se apresenta como “maestro” em decorrência de sua função e não porque é o proprietário dos meios de produção ou por ter a autoridade, investida por um capital, de submeter os demais trabalhadores a sua vontade. O poder é de coordenador e não de chefe tipo patrão. Os sócios da Reticoper têm muita clareza quanto à propriedade ser coletiva e à existência de uma divisão de trabalhos sem diferenças de poder decisório sobre os rumos da cooperativa, evidenciando a concepção de poder autônomo. Compreendem que, pela função de cada um, pelas responsabilidades próprias de cada atividade desenvolvida, é necessário o respeito mútuo e, conseqüentemente, a manutenção da disciplina no processo de trabalho como um todo, embora seja ele desenvolvido em equipes em cada setor.

O processo de trabalho na Reticoper obedece às subdivisões próprias da especificidade de cada setor e, nos respectivos setores, foi colocado o profissional habilitado para aquele maquinário, e essa distribuição, referenciada no conhecimento adquirido no percurso da trajetória ocupacional de quando assalariados, foi aceita por todos os sócios. Apesar de a divisão do trabalho estar mediada pelo uso do maquinário, a cooperação existe entre os diferentes setores, não sendo ela restrita à especificidade da atividade, já que a função deles requer habilidade e conhecimento comuns: o de mecânico. Entre os associados, há aqueles que obtiveram uma formação profissional de mecânicos, mas eles não possuem nenhum destaque na divisão do trabalho. Quando muito são chamados pelos companheiros de trabalho para análise cooperada de uma situação de defeito complexo no motor de um veículo. A divisão do trabalho na retífica Arno Gärtner não era distinta da Reticoper; o diferencial é a motivação da cooperação. Antes, a cooperação era formal e imposta pelo uso do maquinário comum e pela presença forçada do trabalhador coletivo composto por assalariados. Hoje, eles sabem que, da cooperação, dependerá

o desenvolvimento do trabalho na Reticoper e o resultado do trabalho coletivo será por todos desfrutado, portanto, é uma cooperação isenta da alienação do resultado do trabalho coletivo.

Além disto, não há separação entre os que pensam e os que decidem, o que cada um faz é determinado pela sua função e pelo próprio conhecimento profissional do ofício. Quando há dúvida sobre um determinado tipo de conserto, eles procuram dialogar e aprimorar o conhecimento entre eles; não há destaque de alguém como aquele que tem conhecimento. Todos trabalham e todos sabem o que fazer na tarefa designada pelo próprio processo de trabalho.

Conhecemos cooperativas que de cooperativa só tem o nome, mas na nossa cooperativa todos trabalham, não há alguém que seja dono e nela não trabalhe, não tem ninguém engravatado atrás de uma mesa sem nada a fazer. São 21 cooperados trabalhando e isso também é uma vantagem. Há cooperativas que o pessoal reclama de caras que ficam atrás de uma mesa sem fazer nada, isso dá discórdias. Principalmente no nosso ramo de mecânica, o trabalhador lida direto com graxa, óleo queimado dos motores a diesel, às vezes eles ficam tempos limpando a mão e até usam escova para tirar a graxa e eu sou administrador, mas não fico no escritório parado só mandando, para que? Eu também tenho que trabalhar, tem que todo mundo trabalhar, por todos os sócios trabalharem é que nossa cooperativa vai bem. Não posso ficar lá querendo mandar, todos sabem o que fazer, eu também tenho que trabalhar e fazer as tarefas que são próprias da minha função, eu não fico parado. O empenho, a força de vontade do pessoal é muito importante (GAULKE, 2006).

É evidente a superação da distinção entre quem toma as decisões e quem as executa, portanto, há autonomia decisória no coletivo. Neste sentido, na Reticoper, não há alienação no processo e nem no seu resultado, ou seja, há superação da separação entre proprietário e trabalhador e apropriação individual da riqueza produzida por um coletivo de trabalhadores. A todos é assegurada a participação na tomada de decisões, e a distribuição de excedentes é igualitária e pensam ser o trabalho de cada um indispensável ao desenvolvimento do trabalho do outro. É a presença da cooperação solidária. Assim, as retiradas mensais fazem-se no sentido de objetivar o acesso dos associados a bens necessários ao atendimento de necessidades humanas, para além das essenciais à manutenção da vida, mas fazendo reservas para manter o trabalho para todos em vez de lucro pessoal.

A divisão técnica do trabalho deve decorrer de uma estruturação racional do trabalho, porém desnecessária se faz a existência de uma hierarquia para assegurar a racionalidade, a eficiência e a rentabilidade nas suas atividades cotidianas, pois todos estão unidos com objetivos comuns e comprometidos com o seu alcance e, por isso, não se negam a cooperar através do desenvolvimento da sua tarefa numa etapa do processo. Então, essa divisão técnica apenas institui uma racionalização necessária à efetivação das etapas do processo e desnecessária é a separação entre o pensar e o fazer. O pensar o que produzir e como produzir é parte das decisões coletivas e a execução será tarefa de todos em suas respectivas funções, decorrendo daí que o poder estabelecido é exercido de forma horizontal.

5.1.3. GESTÃO E PARTICIPAÇÃO AUTOGESTORA

5.1.3.1. A escolha dos dirigentes

A Cooperativa de Retífica de Motores surge sem autonomia na escolha de seus dirigentes, caracterizando uma co-gestão. Para os proprietários da empresa AG, era importante colocar à frente da cooperativa um dos seus ex-empregados de confiança e, assim, garantir o pagamento da dívida.

Veja bem, foi um direcionamento que eu fiz e que alguns não gostaram. Eu via no Max, na época, uma pessoa com maior perfil para dirigir a cooperativa, fiquei receoso de deixá-los. O BG é pessoa de confiança plena. Mas, achei que ele não conseguiria, até então ele era simplesmente um chefe de loja, não era o administrador da retífica e o Max tinha maior conhecimento sobre a retífica e por isso achamos que ele seria o indicado para ser o presidente e administrador da cooperativa. Eu na verdade queria outra pessoa, mas eles não aceitaram, eles eram muito antigos. Eu tentei colocar um engenheiro na oficina Gärtner e eles trucidaram o engenheiro, ele não agüentou. Também tentei trazer outro rapaz que trabalhava em outra empresa há muitos anos, era até meu amigo, mas também não deu certo. A razão para se ter iniciado a cooperativa foi oferecer uma oportunidade para eles continuarem com trabalho e também constituírem o seu negócio. A primeira, Coopermec, não deu certo, mas a Reticoper está até hoje em funcionamento, não estão nadando no dinheiro, mas estão bem (KOERICH, 2006).

Esse ex-empregado, juntamente com o atual presidente, ficou pessoalmente responsável pela dívida contraída com a ICAG: o contrato de compra e venda do maquinário foi feito em nome dos dois empregados, antes mesmo da constituição da Reticoper. Contudo, havia um impedimento: o ex-empregado já ocupava a presidência da outra cooperativa – Coopermec. Diante disto, a sua esposa figurou como associada e presidente da nova cooperativa; ele nem se associou à cooperativa. Mas, ela apenas figurava no papel, pois, na verdade, quem presidia as assembléias, tomava decisões junto com o vice-presidente, era o próprio ex-empregado indicado pela diretoria da ICAG, o qual atuava com procuração passada por sua esposa.

Praticamente dois diretores da ICAG condicionaram o meu envolvimento com essa nova cooperativa, pois queriam que eu assumisse, junto com o BG, o endividamento pela compra do maquinário necessário numa retífica de motores, o qual estava sendo vendido pela empresa Arno Gärtner. Quando percebi que era praticamente uma exigência, aceitei, mas condicionando o meu afastamento da cooperativa assim que todo maquinário tivesse sido completamente pago. Como eu já estava presidindo outra cooperativa, eu nunca trabalhei direto na Cooperativa de Retífica, mas, como era uma exigência para a venda das máquinas acabei aceitando e os cooperados da Reticoper aceitaram a minha não presença constante (KOGLIN, 2006).

O Sr. Koglin era presidente de outra cooperativa, a Coopermec, mas a Arno Gärtner vinculou a venda do maquinário para a cooperativa e a presença de seu Koglin na direção geral da cooperativa, já que ele tinha experiência em gestão cooperativada. Então, pelo conhecimento que tenho, ele acabou colocando a mulher dele na presidência da Reticoper já que ele estava presidente da outra (VIGUERANI, 2006).

A idéia de formar a cooperativa foi do antigo proprietário da Arno Gärtner, mas quem administrava naquela época: J.C.K. Só que ele queria uma pessoa que tocasse, uma pessoa que ele conhecia há muito tempo, essa pessoa era o Koglin, acompanhado do Sr. Gaulke. Seu Koglin já era presidente de outra cooperativa, o nome dele não poderia

aparecer como presidente de outra cooperativa e por isso sua esposa era cooperada e presidente, mas o seu Koglin atuava com procuração da esposa para fazer as atividades de presidente (DIAS, 2006).

Alguns dos empregados da retífica Gärtner não queriam aceitar o Koglin como presidente da futura cooperativa. Apesar de tentativas de negociação com o então patrão, não obtiveram sucesso e, para garantir uma alternativa de trabalho, cederam às exigências do ex-patrão e vendedor dos meios de produção a cooperativa. Por outro lado, o ex-empregado indicado pelo patrão para assumir a presidência da cooperativa, diante da resistência à indicação de seu nome, garantiu que permaneceria na Reticooper apenas no período de pagamento do maquinário e, assim que fosse liquidada a dívida contraída junto a ICAG, ele se retiraria.

Eu tinha um trato verbal com a Reticooper que quando tivesse todo maquinário pago eu sairia da cooperativa. Não era necessário dois administradores, o BG também era administrador. E nosso mandato na Reticooper, eu presidente e o BG vice-presidente e tesoureiro, deveria permanecer, tanto da minha pessoa na cooperativa e no cargo de presidência, até liquidar a dívida com a Arno Gärtner, acho que foram 6 anos. E a partir daí poderia ser eleita uma nova diretoria e foi o que aconteceu. A partir de então qualquer associado poderia ser eleito para compor a diretoria, em qualquer cargo, da RETICOOPER (KOGLIN, 2006).

A autonomia na escolha da diretoria da Reticooper só foi conquistada após o término do pagamento da dívida contraída junto a ICAG. Foram seis anos sem alternância do presidente e vice-presidente da Reticooper, permanecendo os mesmo no período de 1/03/1997 a 23/01/2003. Na assembléia realizada em 19/02/2003, foi aceito o pedido de R. Y. Koglin (a presidente de direito e esposa de M. Koglin, presidente de fato) para se retirar da condição de associada da Reticooper. Também foi decidido sobre o pagamento das cotas-partes da associada, devidamente atualizadas, no valor de R\$ 20.000,00, a serem pagos em 5 parcelas. Assim, terminava o período no qual se tinha uma presidente de direito, um presidente de fato e ausência de participação e autonomia dos associados na escolha de seus dirigentes.

Por outro lado, a pessoa do então presidente de fato cumpre a sua tarefa e se retira mantendo, assim, a sua palavra empenhada aos cooperados da Reticooper: que só ficaria no período de pagamento do maquinário. Terminava o período de co-gestão, surgia a possibilidade de ser construída uma gestão autônoma e democrática.

No término do período de co-gestão, foi eleito o atual presidente, anteriormente vice-presidente, em 23/01/2003. Contudo, o processo de escolha foi mantido de acordo com o previsto no Estatuto, sem nenhuma alteração estatutária. No Capítulo VI, Art. 38, está prevista a eleição do Conselho de Administração, com mandato de 4 (quatro anos) e com a composição de três membros, os quais são eleitos na Assembléia Geral, para um mandato de 04 anos, permitida a reeleição, resguardada a renovação de 1/3 do total dos membros. No Art. 39, é dito que os membros do Conselho de Administração escolherão entre si, no ato de sua posse, aqueles que

exercerão as funções de presidente, vice-presidente e secretário, não estando prevista a função de tesoureiro. Contudo, há a prerrogativa da eleição do presidente, vice-presidente e secretário ocorrer diretamente pela Assembléia Geral.

Para o processo eleitoral não estão previstas, no Estatuto, as regras de procedimento, apenas prevê tal função ao Conselho Fiscal, o qual deverá conduzir o processo eleitoral até a proclamação e posse dos eleitos.

5.1.3.2. Participação autogestora

Nesta cooperativa, os mecanismos formais de participação estão previstos em Estatuto, onde está estabelecida a soberania da assembléia e a possibilidade da democracia direta. As possibilidades de convocação de assembléias, obtenção de informações, encaminhamento de propostas, eleição ou destituição dos representantes, integração ou desligamento de associados, dentre outros expedientes, poderão assegurar uma ampla condição institucional para o exercício da participação dentro da cooperativa.

Nas decisões tomadas na Reticoper, todos os sócios se sentem co-partícipes e os fóruns decisórios são as assembléias mensais, anuais e reuniões deliberativas informais no dia-a-dia. No Estatuto, está prevista a realização de, no mínimo, uma assembléia anual, em que são feitos o balancete anual, a divisão dos excedentes, a escolha do Conselho Fiscal e são tomadas as decisões sobre investimentos da cooperativa. Além das assembléias, identificamos, através do questionário aplicado aos cooperados, a existência de reuniões deliberativas informais. Segundo a totalidade dos cooperados, há realização de reuniões durante o ano para tomar decisões sobre ações administrativas que envolvam o patrimônio da cooperativa ou para contratação de empregados. Enfim, decisões das políticas de gestão da cooperativa que possam interferir nos objetivos e/ou princípios da cooperativa e, deste modo, ocorre a materialização do poder autônomo.

Apesar de estas reuniões deliberativas não serem registradas em atas, os sócios afirmam que nada é decidido sem a participação dos associados, exceto atos administrativos corriqueiros. Estas reuniões ocorrem no intervalo do almoço e/ou no final do expediente, sempre no refeitório¹³¹ da cooperativa. Mas, além das reuniões que ocorrem fora do expediente normal, foram constatadas, nos questionários aplicados aos cooperados, alternativas utilizadas pelo presidente para envolver os sócios nas decisões da cooperativa. Uma delas é a prática do que eles denominam de reuniões-relâmpagos, ocorridas durante o expediente e entre os maquinários da

¹³¹ Os cooperados almoçam no refeitório da Reticoper, eles encomendam marmita e ali mesmo fazem a refeição do meio-dia. Por certo, durante o almoço conversam sobre o trabalho e sobre o desempenho da cooperativa, e acabam, sem a publicação de edital de convocação de reunião, tomando decisões sem o registro em ata. No Estatuto a formalidade de edital e ata é previsto para, no mínimo, uma assembléia anual.

retífica, e outra é a realização, pelo administrador/presidente, de consulta individualizada a cada cooperado e, com o conhecimento da opinião de todos, decide o que fazer. Além dessas, também identificadas como momentos de decisão e participação do coletivo nos assuntos da cooperativa, é o bate-papo informal que, apesar de não se caracterizar como uma reunião deliberativa, pode ensejar ações práticas.

Os cooperados da Reticooper reconhecem a existência de tomadas de decisões feitas pelo presidente e/ou pela diretoria, quando as mesmas são necessárias para o próprio funcionamento cotidiano administrativo. E, quando uma situação exige uma decisão coletiva, mas com necessidade de rapidez, o presidente faz reuniões-relâmpagos durante o expediente de trabalho, mas não param suas atividades para dialogar e decidir o que fazer.

A metodologia utilizada na condução de uma reunião poderá contribuir na ampliação ou na sua inibição de uma participação crítica e reflexiva. Na entrevista com o presidente, ele revela como dirige as reuniões e conduz o processo deliberativo.

Primeiro limitador da participação crítica na metodologia utilizada pelo presidente, para condução de uma reunião, é o tempo de duração. Segundo ele, uma reunião não deve durar mais que 30 minutos. Neste tempo, os vinte e um cooperados devem manifestar a sua opinião, discutir e decidir qual a melhor alternativa. Se a pauta for longa ou complexa, em decorrência do assunto em discussão, dificilmente será possível a manifestação de idéias e argumentos da maioria dos cooperados.

Uma reunião se for longa demais não dá proveito, dependendo do assunto, meia hora está bom. Nossas reuniões são durante o expediente, no final do expediente não funciona. Nós geralmente fizemos nossas reuniões na hora do almoço, geralmente começamos a trabalhar as 13 h., então fizemos reunião até às 13 h e 30 min. (GAULKE, 2006).

Outra característica de sua metodologia de direção de reuniões restritiva à participação crítica e reflexiva é não deixar, por mais tempo, em discussão os itens em pauta. O assunto é apresentado e, após a proposta de encaminhamento, é logo colocado em votação.

E o assunto não pode ficar muito tempo em discussão porque alonga a reunião, então tem que deixar o pessoal dar opinião e logo votar, pergunta-se se está todo mundo de acordo e pronto. Eu vejo isso na cooperativa, é coisa curta, tem que os deixar baterem o papo deles e logo colocar em votação, se deixar muita conversa não dá certo. Coloca em votação e quem não concorda com a decisão tem que se manifestar ali na reunião, é importante que todos coloquem suas opiniões para tomarmos a decisão mais adequada, por isso, são realizadas as reuniões: elas são espaço para se falar e dar a melhor decisão (GAULKE, 2006).

Ainda há um outro elemento: o distanciamento do presidente da reflexão feita pelo grupo: “[...] tem que os deixar baterem o papo deles e logo colocar em votação, se deixar muita conversa não dá certo” (GAULKE B., 2006). Em hipótese, quando ele transmite as informações

necessárias para a votação de determinado assunto e apresenta a sua alternativa, já sabe que ela será aceita por todos e, talvez por isso, não se preocupa em participar do “papo deles” e refletir sobre a melhor decisão. Assim, é só dar alguns minutos para conversação entre eles e, em seguida, fazer a votação e legitimar o processo. Um ponto contrário à sua metodologia ou até indicando necessidade de controle sobre o grupo é o fato de ele dizer: “as reuniões são espaços de manifestação de opinião e, se ali não o fizer, também não poderá fazê-lo em outro lugar, porque as reuniões são espaços para ser falada e decidida a melhor a alternativa”. Essa postura indica a importância dada para a reflexão e decisão no coletivo, mas, nem por isso, pode ser inibida a liberdade de expressão fora do espaço deliberativo.

Para os sócios da Reticoper, é indispensável a participação de todos no processo decisório para a construção da cooperação autônoma e solidária. Na aplicação do questionário, perguntamos: “Quais os motivos da importância da participação de todos nas decisões dos assuntos da cooperativa?” A grande maioria respondeu que não há autogestão sem a participação de todos nas decisões, pois, através dela, eles têm acesso às informações e, conseqüentemente, se obtém maior transparência na gestão e fortalecimento na cooperação, e, assim, todos podem contribuir com seu saber e sua experiência. Além disso, quando os trabalhadores participam das decisões, eles produzem com mais empenho e, conseqüentemente, há melhora no trabalho de todos e maiores são as possibilidades de aumento dos excedentes.

Em conversas com os sócios, durante a aplicação dos questionários e entrevistas, era claramente perceptível o reconhecimento da participação de todos nas decisões em relação a investimento (compra de maquinário), contratação de empregados, incorporação de novos sócios, etc., com a clareza de ser direito de todos, pela condição de associado, de participar das decisões referentes à Reticoper. Um exemplo da participação de todos nas decisões estratégicas foi a compra do caminhão-guincho munck, recentemente adquirido. Todos afirmam ter sido uma compra realizada com a concordância do coletivo, embora não tenhamos encontrado registro da decisão em ata de assembléia. Não obstante, há que se registrar a dificuldade de trabalhadores mecânicos lidarem com a burocracia de registros em atas. Para eles, o importante é que todos tenham a oportunidade de participar da decisão. Quanto ao registro deste processo decisório, não é para eles importante. Só registram o que é obrigatório pela legislação das cooperativas.

Os cooperados, com plena igualdade de direitos, definem os objetivos de sua organização, fixam seus limites, escolhem seus dirigentes e decidem sobre a apropriação dos excedentes gerados pelo trabalho, ou seja, há, de fato, a prática da participação autogestora. Na condição de sócios de uma cooperativa autogestora, sem a presença da exploração do trabalho, estão atuando como sujeitos do direito, definindo quais são as normas de funcionamento e, por conseguinte, quais os deveres e direitos de cada um e do grupo com um todo. A conquista da autonomia passa

pelo entendimento e pela ação com a consciência da sua condição de autores das normas e dos direitos, aos quais desejam se submeter e, deste modo, vai sendo construído o poder autônomo que requer informações possibilitadoras de uma decisão consciente. Assim, na pergunta, com respostas múltiplas, sobre as formas de divulgação das informações referentes ao desempenho da Reticooper, a alternativa predominante foi de que as informações são divulgadas nas assembleias anuais e nos encontros para o almoço no refeitório da Reticooper. Novamente, aparecem os dois fóruns decisórios: as assembleias anuais e as reuniões deliberativas informais. Os outros tipos que apareceram como maneiras de divulgação das informações são: durante o trabalho, em conversas individuais com o presidente, a partir do interesse do cooperado em corroborar, conversas informais durante o trabalho e no quadro¹³².

Ao abordamos o tema da participação em reuniões, perguntando aos cooperados como participam das deliberações da Reticooper, 47% responderam que indo às reuniões e votando; outros 9%, com postura não muito diferente da primeira, responderam que, antes de votar, perguntam aos colegas o que é melhor para a Reticooper; mais uma alternativa indicadora de passividade foi a dos 13% que dizem participar na tomada de decisões da cooperativa executando as decisões das reuniões. Contudo, 22% dos associados afirmaram ter uma participação, nas reuniões, de forma crítica e reflexiva, ou seja, participam das reuniões deliberativas com sugestões e propostas para a solução ou encaminhamentos para melhor desempenho da Reticooper; neste mesmo grupo, certamente, se incluem aqueles 9% que participam expondo as idéias daqueles que não conseguem manifestar suas opiniões no grande grupo.

Em todo grupo, existem diferenças entre seus membros, mesmo quando todos têm uma trajetória ocupacional semelhante: há pessoas com maior ou menor facilidade de verbalização de suas propostas ou questionamentos; diferenças de formação e conseqüente diferença na capacidade argumentativa¹³³; pessoas com maior ou menor capacidade de síntese de falas

¹³² O uso do quadro para divulgar as informações sobre o desempenho da cooperativa foi utilizado no início de sua organização, depois não foi mais utilizado para preservar tais informações do conhecimento do público, isto porque as notícias ficavam expostas e os clientes também tomavam conhecimento.

¹³³ Quanto à disputa pela aceitação e validade dos argumentos, Jurgen Habermas faz considerações por nós consideradas relevantes para o contexto das cooperativas autogestoras e solidárias. Ele diz: “Por meio de argumentações, o caráter cooperativo das disputas em torno do melhor argumento se esclarece por uma finalidade relativa a uma função que é constituída para esses jogos de linguagem: os participantes querem se convencer mutuamente. Ao mesmo tempo em que prosseguem o agir comunicativo, orientam-se, do nível reflexivo das exigências de validez tematizadas para como diante do objetivo do entendimento, porque um proponente só pode ganhar o jogo quando convence seus oponentes da correção de sua exigências de validez. (...) Quando o processo de argumentação não deve perder o seu sentido, a forma de comunicação dos discursos deve ser constituída de tal modo que todos os esclarecimentos e informações, os mais relevantes possíveis, sejam verbalizados e, de tal forma ponderados, que a tomada de posição do participante possa ser motivada intrinsecamente apenas através da capacidade revisora dos fundamentos fluuando livremente. Contudo, quando este é o sentido intuitivo que ligamos, sobretudo, à argumentação, também sabemos que uma prática não deve ser levada a sério como argumentação, quando não satisfaz pressupostos pragmáticos determinados” (HABERMAS, 2002:65-66). De fato, a proposta da liberdade comunicativa parte de uma visão de sociedade constituída por homens e mulheres

proferidas; pessoas com tom de voz que levam à persuasão ou à inibição do outro. Para que se mantenha um diálogo com espaço para manifestação das diferenças, onde a todos é garantida a verbalização de suas considerações, é necessário o respeito entre os que mantêm o diálogo. De modo que o diálogo, debate de idéias e propostas fluam e se concretizem sem a presença de violência, com espaços iguais para a comunicação e a participação. A partir destas questões, pensamos ser insuficiente o princípio de “uma pessoa, um voto” para caracterizar uma participação autogestora. Talvez fosse mais bem caracterizada com o postulado de “uma pessoa, uma reflexão, um convencimento e um voto”, de uma “democracia pela maioria” para uma “democracia participativa”.

5.1.4. CONSTRUÇÃO DA AUTONOMIA INDIVIDUAL E COLETIVA

Embora a cooperação voluntária esteja presente na divisão de trabalho da Reticooper, a propriedade dos meios de produção seja coletiva, os valores das retiradas individuais sejam iguais, excetuando a do presidente, há ainda, embora de forma tímida, resquícios da divisão fixa entre os que atuam na administração e aqueles que executam o processo de produção. Para os mecânicos atuantes no processo de retificação de motores quem sabe administrar é quem hoje está na presidência e quem assume a presidência deve saber administrar. Este tipo de visão acaba perpetuando as direções, ficando difícil o preparo de outra pessoa associada para assumir tal tarefa, impossibilita o movimento dialético das direções. Outro fator, além da alternância de direção, é a concentração desta atividade administrativa em uma só pessoa. Assim, se este ficar impossibilitado, repentinamente, de continuar trabalhando, os outros vão desconhecer todos os procedimentos cotidianamente necessários para sustentar todos os processos de trabalho da Reticooper, no caso o administrativo. Esta visão está bastante clara na fala de Viguérani (2006) na citação abaixo. Para este cooperado, e com ele concordam os outros, aquilo que está funcionando não deve ser mexido.

O atual presidente sempre pergunta se tem alguém que gostaria de se candidatar à presidência, mas até hoje ninguém se manifestou. Em time que está ganhando não se mexe (VIGUERANI, 2006).

Contudo, não se trata de não mexer para funcionar bem, e a mudança de direção não significa ruim desempenho da anterior, porém, poderá significar o despertar da condição de sujeito comum a todos. A construção da autonomia grupal está correlacionada com as autonomias individuais, quando todos se sentem com as mesmas condições, é mais fácil a superação de

competentes, livres, conscientes e maduros, prevalecendo sempre a lógica do melhor argumento possível, em que todos os sujeitos integrantes do diálogo argumentativo tenham iguais condições.

relações de dependência e alcance de relações de interdependência, cooperação e solidariedade. Claro que é possível uma pessoa se considerar autônoma, independente, auto-suficiente e individualista; por isso, é importante não se perder a referência do coletivo, no caso, o grupo cooperativado, onde um coopera com o outro. Além do coletivo da cooperativa, há outros coletivos de trabalhadores, de movimentos na direção da autonomia do trabalho em relação ao capital. Contudo, esta consciência de pertencimento a uma classe que vive do trabalho está distante entre os cooperados da Reticoper.

Para os cooperados da Reticoper, a cooperativismo é visto como alternativa ao desemprego, entre eles está presente a gestão autônoma, democrática e solidária; todavia, é ausente a participação em fóruns de economia solidária ou de organizações sindicais. A participação deles em organizações¹³⁴ da sociedade está limitada à associação de escolas e de lazer.

Quando a Arno Gärtner fechou, para não ficar desempregado, achamos viável montar a cooperativa. Ser empregado não é ruim porque tem todos os direitos trabalhistas, mas ser cooperado também é uma boa, não tem um cara em cima de ti o tempo todo cobrando produção. Aqui dentro a gente entende quando não tem serviço é porque não teve clientela, se não tem trabalho não adianta ficar querendo que o cara trabalhe. O empregado tem pontos positivos e negativos e da mesma forma a cooperativa. Toda trajetória de organização, discussão, registro da cooperativa, tudo isso foi feito através do seu Koglin. Ele colocou como deveria ser e nós aceitamos sem muito questionamento. Não tínhamos muitas alternativas, estávamos na eminência de ficar desempregado, então montar uma cooperativa era uma saída (VIGUERANI, 2006).

Eu acho que sim, a cooperativa pode ser uma alternativa ao desemprego, nós começamos do nada e estamos hoje, pode se dizer, bem. Até agora todos continuam na cooperativa e está funcionando. Tudo depende da vontade, boa vontade e empenho, empenho é indispensável (GAULKE, 2006).

A trajetória ocupacional dos cooperados e a trajetória de constituição da Reticoper possibilitaram a organização do trabalho sustentada na cooperação, com uma coordenação aceita por todos os sócios e com clareza do coordenador de que sua função não é de chefe ou patrão. Uma constituição participativa serviu de base para uma gestão com participação autogestora, em que o poder é exercido coletivamente.

De acordo com os escritos no capítulo II, na radicalização da autogestão, com participação autogestora, é conveniente a superação do trabalho alienado, tanto no seu processo quanto no seu resultado, a transparência e precisão das informações em todas as suas instâncias e o sentimento de pertencimento ao coletivo. Esta radicalização vem sendo construída pelo grupo de mecânicos da oficina de retífica. Para aqueles cooperados, foram rompidas as representações do patrão e do

¹³⁴ A Reticoper não tem nenhum tipo de articulação com entidades e/ou empreendimentos afins como: ANTEAG, BLUSOL, Sindicatos, ou com outras cooperativas. Está associada a OCESC por temerem o descumprimento da legislação das cooperativas.

empregado, os quais redescobriram as suas possibilidades de autonomia e criatividade, e o reconhecimento da condição de sujeito e identificando no outro a mesma condição de sujeito. São trabalhadores aptos para cooperar, voluntária e conscientemente, mas, ainda restritos ao objetivo comum do grupo de cooperados, pois, não há neles a preocupação e ação solidária com outras iniciativas de trabalhadores. Pode-se dizer que, na Reticoper, há um poder pertencente ao grupo, que age de comum acordo, dispensando a necessidade de um governo para determinar a melhor ação; há autogoverno lá instituído com uma participação autogestora.

5.2. ORGANIZAÇÃO, DIVISÃO, E CONTROLE DO TRABALHO NA COOPERSUL

Na Coopersul, são produzidas peças de fundição de aço sob encomenda. Portanto, não há uma linha de produção em série; o único produto fabricado e mantido em estoque é o “prato de pião” para ferrovia. Os demais produtos fabricados são projetados a partir do pedido do cliente, tornando-se um desafio a cada dia. O comum é o atendimento de pedidos de peças diferentes, o que torna o trabalho mais manual e o controle de qualidade, mais difícil. A quantidade de peças mínimas por pedido é variável. Algumas peças são produzidas na quantidade de 10, 20, 100 unidades, mas chegam a produzir até mesmo uma unidade de determinada peça. Mas a produção de uma unidade de determinada peça eleva o custo dela porque tem que ser feito o molde e, dependendo do grau de dificuldade, eleva bastante o custo e, conseqüentemente, seu valor-de-troca. Este molde é feito de madeira ou alumínio. Depois de feito, não é mais desmontado. Geralmente, cobram o valor do modelo que enviam ao cliente junto com a peça fabricada. Assim, ele servirá para uma eventual nova encomenda para a produção da peça. Estas peças, geralmente, são de reposição; por isso, seus maiores clientes são indústrias, ou seja, os produtos da Coopersul são vendidos diretamente ao consumidor. Se os produtos são fabricados sob encomenda e com diferenças na matéria-prima utilizada em cada composição, o custo dos produtos é variável interferindo no faturamento da cooperativa a cada mês.

O processo de trabalho na Coopersul tem o seguinte encadeamento: o setor comercial recebe o pedido e, com o desenho da peça, é feito um orçamento. Depois, passa para os setores operantes do processo produtivo, iniciando na modelaria onde é confeccionado o molde em madeira. Com o molde pronto, começa o processo de usinagem¹³⁵ ou a fabricação do modelo da peça em aço fundido. Este setor dá início ao processo denominado de usinagem, a matéria-prima é fundida no forno. Em seguida, no setor de aciaria, o material fundido é colocado na forma para serem moldadas as peças encomendadas e, após o resfriamento, são encaminhadas ao setor de

¹³⁵ A usinagem compreende todo o processo mecânico em que a peça é o resultado da operação de remoção de material, não excluindo um processo anterior, como por exemplo, de modelação. O processo de usinagem compreende outras etapas como: aplainamento, torneamento, fresagem, furação, brochamento, eletroerosão etc.

acabamento, onde é feita a rebarbagem (espécie de pré-polimento ou retirada de excessos) e/ou esmerilhamento, deixando a peça lisa, plana. Cada um dos setores faz uma parte de processo de usinagem e cada máquina tem um operador definido. É até possível que a pessoa que faz o acabamento de uma peça também a aplane, mas, cada um faz uma parte. No setor de acabamento, já é possível um cooperado prosseguir com o trabalho do outro. São dez rebarbadores e todos podem rebarbar a mesma peça. Na moldagem, a mesma coisa; são quatro ou cinco moldadores trabalhando e a atividade é igual para todos. Por último, passa pelo setor de controle de qualidade e expedição.

Os tipos de tarefas se mantiveram. Contudo, com o acréscimo da produção, houve aumento no número de postos de trabalho - cerca de 60%. O critério de ocupação de vagas é a promoção interna e, só depois de possível remanejamento, busca-se a inclusão de novos associados, em que se dá preferência para aquelas pessoas indicadas pelos próprios cooperados. Assim, procuram possibilitar a mobilidade funcional entre os cooperados, o que é entendido como possibilidade de melhoria de rendimento com a ocupação de funções com melhor valor nas retiradas individuais.

Mudar de setor se caracteriza como promoção; há setores que requerem mais habilidade e conhecimento e também são funções com valor das remunerações mais elevadas que as funções de pouca complexidade. Então, se tem uma pessoa aqui dentro que pode ter essa oportunidade não contratamos de fora; nas substituições com pessoas de fora, é dada preferência para parentes ou conhecidos dos associados e assim funciona até hoje (UF., 2006).

5.2.1. DIVISÃO DO TRABALHO NA COOPERSUL

A organização do trabalho no referente à estrutura administrativa organizacional nos aspectos da divisão de trabalho (distribuição das tarefas entre as pessoas) e a hierarquia (distribuição das pessoas em posições) da Coopersul em relação à empresa dos ex-patrões são semelhantes. Uma vez permanecendo o produto a ser fabricado e o processo de sua produção, também as divisões do trabalho permanecem, contudo, desnecessária é a divisão hierárquica. É sabido que não é o que se faz o determinante do grau de desenvolvimento de uma dada empresa (ou sociedade) e sim o *como* é feito. Na Coopersul não foi modificado o *que se faz* e o *como* fazer teve alterações dos meios de produção, os quais trouxeram maior qualidade nas condições de trabalho e maior qualidade no produto final, todavia os processos e as atividades se mantiveram. As funções continuaram praticamente as mesmas, algumas pessoas até mudaram de função porque passaram a desenvolver atividades administrativas e então saíram das funções produtivas. Na área administrativa e financeira as mudanças foram maiores, foram alocadas pessoas de confiança dos trabalhadores em substituição aos antigos diretores. Das pessoas hoje ocupantes de

cargos de gerentes na Coopersul, dois deles já vinham ocupando tais cargos na empresa SERESA S.A.: o gerente industrial e o gerente de vendas e também vice-presidente da cooperativa, desde a sua constituição.

A divisão técnica do trabalho na Coopersul está distribuída, conforme quadro 2, em cinco gerências, com respectivo número de cargos.

Quadro 2 –
Estrutura organizacional da Coopersul

Gerências	Setores	Funções instituídas pela cooperativa	Funções estabelecidas pela SERESA e mantidas na cooperativa
Gerência administrativa/financeira	Administração e finanças	Gerente de Qualidade	Administrador
Gerência de Qualidade	qualidade e expedição	Supervisor de Moldagem	Ajustador Mecânico
Gerência Industrial	Moldagem	Líder de Manutenção de Máquinas.	Assessor Técnico
	Aciaria	Líder de Transporte	Diretor Comercial
	Acabamento	Gerente Comercial	Diretor Financeiro
	Manutenção	Gerente de RH	Auxiliar de Expediente
Gerente de Recursos Humanos	comercial	Auxiliar de cozinha	Cortador Canal
Gerente de comercial		Ajudante de forneiro	Desenhista
		Ajudante de Modelagem	Fechador Molde
		Eletricista	Forneiro A
		Controlador de Programa	Gerente: Admi/Financeiro; Comercial; Controle e de Produção
		Técnico de Segurança	Inspetor de Qualidade
		Caldeireiro	Jateador A e Rebarbador
		Motorista	Líder: Aciaria; Acabamento; Usinagem; Moldagem;
		Técnico Metalúrgico	Mecânico de Manutenção
		Auxiliar Admin. Financeiro	Moldador
		Auxiliar de laboratório	Motorista
		Desenhista	Operador de maquinas
		Presidente	Operador Ponte
		Encarregado de setor RH	Orçamentista
			Preparador de Cargas
			Vigia A e Serviços Gerais
		Soldador A	
		Supervisor: Aciaria; Moldagem; RH.	
		Técnico de Segurança	
		Técnico Metalúrgico	
		Telefonista	

Fonte: documentos fornecidos pela Coopersul.

As gerências são denominadas de: qualidade, industrial, administrativo/financeiro, vendas e recursos humanos. As gerências são compostas de sete setores e apenas a industrial possui mais

de um setor, são quatro ao todo. No caso da gerência de vendas só existe uma pessoa no setor e este ocupa o cargo de gerente. Já no setor de gerência industrial, na qual há 143 pessoas envolvidas na execução do processo de produção, há um cargo de gerente, dois supervisores e um líder em cada um dos setores.

Um diferencial dentre a própria estrutura organizacional da Coopersul é a exceção do cargo de encarregado ligado a gerência de recursos humanos, se equivalendo ao cargo de supervisor existente na gerência industrial. Essa estrutura hierarquizada já era existente na empresa dos ex-patrões, a Coopersul não só manteve como ampliou os cargos hierárquicos, criando as funções de líderes de produção e de gerência. É evidente que novas funções decorreram da ampliação da produção, mas, ao mesmo tempo se observa o aparecimento de funções de ajudante e de auxiliar na produção, antes inexistentes. Parece que para ajustar as diferenças nas retiradas de um e de outro cooperado elas são facilmente justificadas com a ocupação de funções de destaque hierárquico. Tais funções hierárquicas foram ocupadas por trabalhadores fundadores da Coopersul, sem alteração no modelo de organização do trabalho, permanecendo uma divisão técnica do trabalho que separa a concepção da execução e o controle do processo é feito por pessoas com funções de gerência.

Esse pessoal que era gerente quando a gente ocupou a empresa nos apoiaram; eles não foram para o outro lado, então foi possível dar continuidade à produção. E nós sabíamos que o problema não estava na produção, o problema estava na parte administrativa, foi muita a mudança dos administradores. Lá embaixo, na produção, estava funcionando bem, o pessoal estava unido (MJ., 2006).

Se na empresa anterior, de propriedade do ex-patrão, havia a presença da divisão pela condição de propriedade dos meios de produção, hoje, não há autoridade própria da condição de proprietário, mas, por outro lado, foi ampliado o número de funções para fins de controle do trabalho. São: gerente de qualidade, supervisor de moldagem, gerente de RH e encarregado de setor RH.

5.2.1.1. Controle hierárquico do trabalho

Conforme vimos no capítulo segundo, a gerência científica significa a aplicação de métodos de controle do trabalho, assegurando-lhe poderes para projetar os procedimentos e impor ao trabalhador o ritmo do trabalho a ser executado. E, na Coopersul, conforme descrevem as funções, é evidente a concepção hierarquizada do controle do processo de trabalho, afeta às pessoas que desempenham os papéis de gerente, supervisor e líder.

No *LAUDO TÉCNICO AMBIENTAL*¹³⁶, de abril de 2000, organizado pela Coopersul, encontramos as descrições de cada função, e é nítida a manutenção da separação entre a concepção e a execução no trabalho realizado na cooperativa. Para exemplificar, destacamos aqui a descrição de seis funções, tanto de concepção quanto de execução.

Quanto à gerência de produção, setor que envolve maior número de trabalhadores e onde se dá a execução propriamente dita do processo de produção, destacamos as descrições que, claramente, indicam a concepção de separação entre o pensar e o executar de um processo de trabalho.

Gerente Produção – É o gerente o responsável pelo planejamento, organização e controle da execução do processo a fim de garantir as diretrizes traçadas pela direção.

Exerce a gerência das operações referentes à produção, planejando, organizando e controlando os programas e sua execução de acordo com a política fixada para assegurar o atendimento do mercado, melhoria dos produtos, redução de custos e, em consequência, maior lucratividade para a empresa; consulta à direção geral e à gerência de outras unidades da empresa sobre assuntos relacionados com a planificação da produção (2000, p. 23).

Já, na definição do ritmo de trabalho, a gerência define, junto com os demais produtores, identificados como subordinados e que apenas ajudam, portanto, sem poder decisório. Também o controle da organização do trabalho é realizado pelo gerente, não sendo destacado o controle coletivo do processo de produção.

Traça o programa de produção com a ajuda de seus subordinados, calculando o tempo e as quantidades que se hão de investir na execução dos mesmos, assim como as necessidades de material e mão-de-obra para determinar as ações e objetivos desejados; formula os procedimentos de inspeção da matéria-prima, produção e informação sobre a mesma, definindo os limites de tolerância e especialmente, os índices desejados para manter os padrões de qualidade exigidos; exerce o controle da organização do trabalho, dos processos de produção e da qualidade dos produtos, acompanhando as atividades de seus subordinados; avalia os resultados dos programas, consultando o pessoal encarregado dos setores de produção para detectar possíveis falhas e determinar ou propor as modificações necessárias (2000, p. 23).

No item abaixo, destaca-se a responsabilidade da gerência de informar o corpo diretivo dos planos e resultados para posterior avaliação das diretrizes da cooperativa. Contudo, não é mencionada, neste laudo, a função da direção de informar o conjunto dos associados sobre estes resultados, a partir dos quais deveria ser definido o valor das retiradas individuais mensais e os possíveis excedentes anuais.

Informa o corpo diretivo acerca dos planos, atividades e resultados da produção elaborando relatórios ou através de reuniões ou outros meios para possibilitar a

¹³⁶ Laudo técnico ambiental da Coopersul, organizado pelo gerente industrial, líderes dos setores e representante do sindicato da categoria, para fins de avaliação das condições ambientais e de trabalho, quanto ao risco de exposição dos associados a agentes insalubres, durante a execução das atividades laborais, em atendimento às exigências do Decreto 3.048 de 6 de maio de 1999, (D.O.U. - 07.05.99, Seção 1, Pág. 50) e Portaria 5.404, de 02 de julho de 1999 (DOU. 05.07.99) e OS 600, de 02 de junho de 1998 (DOU 08/06/98). Este laudo ainda é utilizado como referência na descrição das funções existentes na unidade de trabalho Coopersul.

avaliação geral das políticas adotadas e a articulação dessas as demais políticas no âmbito da empresa (2000, p. 23).

Na mesma concepção de divisão hierárquica do trabalho, seguem-se as definições das atividades desenvolvidas pelos supervisores e líderes dos setores. Os líderes devem organizar e distribuir as tarefas, bem como supervisionar as atividades dos outros trabalhadores, identificados como subordinados. Os supervisores desempenham funções técnicas e de estudos investigativos, repassando aos trabalhadores as suas conclusões através de orientação e controle das operações. Ou seja, está distante a concepção de coordenação do trabalho a partir de uma organização feita no conjunto dos produtores.

Supervisor de aciaria¹³⁷ - organiza e supervisiona as atividades, distribuindo, coordenando e acompanhando as tarefas de seus subordinados para assegurar o desenvolvimento regular e eficiente dos respectivos serviços; distribui as tarefas aos subordinados, baseando-se nas especificações e na especialização de cada um para obter o máximo de rendimento e para possibilitar o atendimento pleno do programa de produção; requisita peças, componentes e equipamentos necessários encaminhando os pedidos aos fornecedores internos e externos para assegurar os recursos requeridos para a manutenção; acompanha os trabalhos, observando as operações, solucionando problemas, testando equipamentos para garantir a eficiência dos serviços (2000, p. 24).

Líder de aciaria — Desempenha tarefas referentes à produção de metais, orientando-se por especificações técnicas e outros subsídios para colaborar nos trabalhos de aplicação e controle de procedimento para a produção ou tratamento de metais; executa ensaios e experiências relacionadas com metalurgia dos metais ferrosos e não-ferrosos, executando testes de produção e de laboratório para colaborar nas investigações destinadas a criar novos procedimentos de redução de minérios e refino de metais; realiza estudos das propriedades físicas, das aplicações industriais dos metais e de suas ligas e da preparação de novas ligas, desenvolvendo e aplicando métodos adequados para estabelecer a tecnologia a ser aplicada; supervisiona e controla a [...] identifica e apresenta medidas para solução dos problemas referentes à produção, ao refino e tratamento dos metais, aplicando seus conhecimentos teóricos e práticos para assegurar a programação traçada pela direção técnica; registra dados e resultados obtidos elaborando relatórios para submetê-los à apreciação superior (2000, p. 24).

Líder de moldagem - Supervisiona as operações referentes à confecção e ao fechamento de moldes de areia, coordenando a utilização eficaz das máquinas e equipamentos, matéria-prima e pessoal disponível, planejando, organizando e controlando a sua execução de acordo com a política fixada pelo superiores (2000, p. 24).

De acordo com o que descrevem, os trabalhadores que atuam diretamente na produção deverão interpretar as tarefas repassadas pela gerência e executá-las sob o seu controle. Nestas atividades, fica evidenciada a tendência taylorista do controle do trabalho pelo supervisor que, inclusive, determina as tarefas diárias. O controle do sócio operacional sobre a sua própria ação aparece apenas na descrição das tarefas do forneiro, que deverá controlar o forno e o resultado da produção. Todavia, se for retirada a função de controle do forno, o ofício do forneiro perda a sua

¹³⁷ Área da usinagem destinada à produção do aço.

própria função. Já, o preparador de cargas deverá controlar a operação já pensada por seu superior e orientar-se pelas técnicas de execução da operação para produzir peças fundidas de metal.

Modelador — Interpreta desenhos relacionados com a peça a ser moldada examinando formas e dimensões para preparar a seqüência das operações, seleciona ou providencia a areia de fundição, levando em conta o material a ser fundido para proceder à moldação (2000, 27).

Forneiro — Executa as operações do forno, fazendo o enformamento e desenformamento do material nas diversas fases, providenciando possíveis correções no processo para executar a programação recebida. Recebe, no início do trabalho, as instruções do superior imediato, verificando as condições dos equipamentos e ferramentas para garantir as operações determinadas. Controla a operação do forno, retirando amostras para providenciar possíveis correções. (2000, 28).

Preparador de Cargas — Executa as operações do forno, fazendo o enformamento e desenformamento do material nas diversas fases, providenciando possíveis correções no processo para executar a programação recebida. Também aqui, diferentemente, é possibilitada a correção de uma programação equivocada. Recebe, no início do trabalho, as instruções do superior imediato, verificando as condições dos equipamentos e das ferramentas para garantir as operações determinadas. Controla a operação do forno, retirando amostras para providenciar possíveis correções (2000, 28).

Na descrição do modelador, diferentemente da gerência taylorista, ao executante é possibilitado a correção de uma programação equivocada, há um indício de participação do executante na concepção. Mas, na descrição das tarefas do forneiro, já aparece o controle gerencial de concepção tipicamente taylorista, pois a hierarquia superior deve instruir o fazer diário do trabalhador. Assim, é expropriada a capacidade de trabalho do produtor e conhecedor de todas as tarefas de cada etapa do processo de trabalho.

Portanto, a cooperação é determinada pela presença de um trabalhador coletivo parcializado e alijado das atividades de pensar, planejar, organizar e desenvolver um processo de trabalho sob a coordenação dos objetivos traçados coletivamente. O ritmo de trabalho é definido pelo gerente de produção com fixação da distribuição do tempo e os resultados são planejados pela diretoria, havendo bonificação para aquele trabalhador com maior eficiência, com o máximo de produção por hora e o mínimo de perdas com peças produzidas com má qualidade.

5.2.1.2. Estimulando o aumento da produtividade com bonificação

Na Coopersul, a estratégia utilizada para estimular o cooperado a produzir com o máximo de eficiência e o mínimo de perdas na e da produção são os bônus individuais, por meio de sorteio de trinta televisores de 20 polegadas¹³⁸. Para participação no sorteio, o cooperado não pode ter sido advertido por mau procedimento no decorrer do ano e atingir os índices de produção

¹³⁸ Conforme registro da ata, do dia 25/04/05, do Conselho Administrativo, juntamente com o Conselho Deliberativo e, desde de então, todos os anos são feitos os tais sorteios.

definidos pela direção. Além de sorteio de televisores, na busca da melhoria nos resultados da produção, na reunião do 06/06/2006, foi instituído, pelo Conselho Administrativo e pelo Conselho Deliberativo, o fornecimento de cesta básica aos cooperados, mas condicionado ao cumprimento de metas de qualidade: satisfação do cliente em 85%; 80% dos produtos entregues no prazo; refugo de 3% e devolução em 15%. Estes percentuais são bastante modestos, servem como incentivo. Não servem como ponto de equilíbrio para uma indústria, pois é inadmissível, do ponto de vista financeiro, uma perda de 18% (refugo + devolução) na produção.

O motivo principal é estimular a vontade de produzir, por isso colocamos metas para as pessoas conseguirem participar do sorteio das TVs e ter direito à cesta básica. No sorteio das TVs, não há televisores para todos os que atingiram as metas, mas, deixamos bem claro, quando começamos os sorteios, que todos iam ganhar, o que não ganhou no primeiro poderá ganhar no segundo ou terceiro; a pessoa contemplada não mais participa dos sorteios de TVs posteriores (UF., 2006).

Vimos, nos exemplos trazidos por Gorz (1989), que empresas capitalistas instituíram prêmios de produtividade, mas com o intuito de colaboração de todos com as diretrizes traçadas pela direção da empresa. Neste modelo de organização do trabalho, os patrões buscam ampliar o envolvimento de todo o grupo de trabalhadores no controle do processo e para evitar a concorrência individual, no nível das sugestões, e um possível impedimento no desenvolvimento de iniciativas coletivas, não há gratificações individuais. Os prêmios são atribuídos ao conjunto da equipe de trabalho. Na Coopersul, os prêmios são individuais, continuando com a orientação taylorista e os prêmios são para aumentar a produção e diminuir perdas e não para dar idéias sobre suas possibilidades de sobrevivência e de desenvolvimento da cooperativa. Portanto, não é contemplado o estímulo a sugestões sobre as diretrizes da cooperativa e ao exercício do poder autônomo.

Numa cooperativa em que há participação nos excedentes, as retiradas relacionadas ao faturamento, com a presença de cooperação voluntária de trabalhadores, com autonomia para pensar e executar o trabalho, sem a separação entre pensantes e executantes, é desnecessário o bônus de gratificação, mas esta não é a realidade da Coopersul.

Em conversações por nós mantidas com o presidente, durante o período de coleta de dados, era comum ele “reclamar” das perdas na produção em decorrência, segundo ele, de negligência dos sócios com funções na produção e, para tentar estimular o aumento na produtividade, instituíram as bonificações; por outro lado, ouvimos de trabalhadores do processo de produção que, para eles, não havia diferença entre a Coopersul e uma empresa como outra qualquer, pois não conseguiam interferir nas políticas de produção e distribuição dos excedentes.

Para uma possível alteração da divisão de trabalho capitalista num sistema cooperativo, além da superação da propriedade privada dos meios de produção, um dos obstáculos a ser

superado é a hierarquia. A busca pela horizontalização da divisão do trabalho não passa apenas pela possibilidade de ocupação de cargos mais bem remunerados. Buscar a horizontalização e a dissolução das diferenças na importância de cada trabalhador é possibilitar a todos o acesso à formação, de modo que todos possam dominar o conhecimento necessário para o desenvolvimento de qualquer função e também quebrar o controle hierárquico do trabalho, buscando a coordenação com participação autogestora, característica da cooperação voluntária de trabalhadores objetivamente autônomos.

5.2.2. AS DIFICULDADES DA GESTÃO E PARTICIPAÇÃO AUTOGESTORA

5.2.2.1. A escolha dos dirigentes

Na primeira assembléia da Coopersul, em 06 de agosto de 1999, foi apresentada a proposta de Estatuto previamente elaborado. Em seguida, foi realizada a eleição do Conselho de Administração. Das pessoas escolhidas para constituição da primeira diretoria, com exceção do presidente, todas ocupavam funções de destaque na hierarquia da empresa anterior à cooperativa. A primeira diretoria foi indicada na própria assembléia que a elegeu. O presidente eleito estava licenciado da empresa para atuar na presidência do Sindicato da categoria — o qual era filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Embora os trabalhadores do chão de fábrica tenham dado início ao movimento que resultou na formação de uma cooperativa, na constituição da primeira diretoria, eles não estavam representados por alguém do setor da produção e que não exercesse cargo de chefia. Quando perguntamos a eles quais foram os critérios para a escolha dos nomes¹³⁹ para a composição do primeiro Conselho Administrativo, eles nos disseram que os escolhidos eram os mais qualificados e indicados pelo Sindicato e, certamente, aceitos por todos. Desde a constituição da cooperativa, foram realizadas três eleições do Conselho Administrativo e, neste período, conforme registro das assembléias, só ocorreu uma alteração — no cargo de primeiro tesoureiro e por motivo de afastamento da Coopersul.

São sete anos de manutenção das pessoas que dirigem a Coopersul. O Estatuto da Coopersul previa duas reconduções das pessoas investidas nos cargos de presidente, vice-presidente. Em março de 2007, só com uma mudança estatutária, foi possível a manutenção da composição do Conselho Administrativo, embora, segundo informação obtida, um grupo tivesse se organizando para apresentar nova composição para o Conselho Administrativo.

¹³⁹ Nossa fonte, para análise das composições dos conselhos, foram as atas das assembléias gerais da Coopersul. E, pelo mesmo motivo do não-uso da verdadeira denominação da cooperativa, também não apresentaremos os nomes dos componentes nos conselhos ao longo da existência da Coopersul.

A composição do Conselho Fiscal teve 50% de alternância nos três mandatos já existentes. Exceto no mandato em vigor, o Conselho Fiscal esteve composto por quatro pessoas associadas à Coopersul e, destas, duas delas estiveram presentes em dois mandatos. A mesma tendência ocorre na composição do Conselho Deliberativo. Nele, vem ocorrendo a manutenção de três pessoas associadas em todos os mandatos já existentes. Outra tendência é a alternância entre algumas pessoas participantes no Conselho Fiscal e no Conselho Deliberativo. Ora estão compondo um conselho, ora estão entre os membros do outro conselho.

Na composição do Conselho Administrativo, os cargos de presidente, vice-presidente, secretário, primeiro e segundo-tesoureiro, ao longo dos sete anos (três mandatos) de existência da cooperativa, foram ocupados por sócios fundadores, exceto o cargo de segundo tesoureiro na segunda gestão e o de primeiro tesoureiro na terceira gestão. Estes últimos foram ocupados por um sócio que se associou à Coopersul em 2001, dois anos depois da fundação da cooperativa. Além dos cargos serem ocupados, em sua grande maioria, por sócios fundadores, tais pessoas exercem funções de comando na divisão de trabalho da Coopersul: gerente comercial, supervisor de Recursos Humanos, gerente administrativo financeiro e o auxiliar deste último. Na composição do Conselho Deliberativo, a realidade não é diferente. Todas as pessoas que vieram a compor este Conselho são sócias fundadoras da Coopersul e as funções ocupadas na divisão do trabalho são aquelas que exigem maior qualificação e/ou atuam em funções de comando na produção.

Na composição dos conselhos fiscais, há maior diversificação das funções exercidas pelas pessoas que ocupam os cargos. Mas, exceto um dos membros, das diferentes gestões do Conselho Fiscal, todos os demais são sócios fundadores. Um único membro do Conselho Fiscal que não é fundador da Coopersul atua na função de gerente de controle de qualidade e se filiou à cooperativa no ano de 2004. Embora haja maior diversificação das funções exercidas na produção, a maioria dos conselheiros exercem funções de destaque na divisão hierárquica do trabalho na Coopersul: líder de moldagem, líder de manutenção de máquinas, gerente de qualidade, gerente de produção. Das vinte e quatro pessoas, apenas seis ocupam funções sem destaque hierárquico: operador de máquinas, operador de forno, auxiliar de expediente (este associado passou de conselheiro fiscal a conselheiro administrativo na última gestão) e vigia. Dando destaque, em todos os conselhos, apenas dois sócios chegaram à condição de conselheiros e não são fundadores da Coopersul.

5.2.2.3. Processo de tomada de decisões – conselhos e assembléia

As decisões na Coopersul, segundo o previsto no Estatuto, passam pelo Conselho Administrativo e pelo Conselho Deliberativo, sendo, posteriormente, as deliberações

encaminhadas para apreciação da Assembléia Geral. Neste sentido, seguem, formalmente, um dos valores centrais do cooperativismo autônomo e solidário: a democracia através do voto da maioria. Contudo, analisando as atas das assembléias e as atas das reuniões do Conselho Administrativo e do Conselho Deliberativo, observamos que as decisões previamente tomadas no âmbito dos conselhos não são alteradas nas assembléias. Pode-se dizer que a assembléia homologa as deliberações do Conselho Deliberativo. Em sete anos, apenas uma vez, em certa ocasião, a diretoria, através dos conselhos, não tinha conseguido consenso quanto à deliberação sobre estratégias administrativas e financeiras e, então, a assembléia deliberou sem prévia decisão nos conselhos. O fato causador, já mencionado no capítulo anterior, de não consenso foram as sugestões de mudança administrativa da assessoria de dois profissionais liberais da área, contratados para analisar a realidade financeira da cooperativa.

O comum é a pauta das assembléias versarem sobre os índices de perdas de produção; possibilidades de aumento e pagamento de salário e de 13º salário; situação da cooperativa junto ao mercado de fornecedores de matéria-prima e consumidores de seus produtos; dificuldades financeiras e possibilidades de financiamento; direitos e deveres dos cooperados. A prestação de contas é um dos itens fundamentais na transparência da gestão e esta é feita através da publicação dos dados no mural da fábrica, prejudicando a análise no conjunto dos cooperados.

Nas atas das assembléias, não encontramos registros que tratam da compra de maquinário e equipamentos, aumentos isolados de salários e, nem mesmo, critérios para tais aumentos, contratação de pessoal - com exceção da contratação de um vigia -, regras para pagamento de horas-extras e critérios de punições.

As assembléias gerais são realizadas todos os meses. No estudo das atas (assembléias e conselhos), encontramos registro de tema bastante polêmico discutido e deliberado no Conselho Administrativo e não encaminhado à deliberação na Assembléia Geral. Em reunião do Conselho Administrativo, em conjunto com o Conselho Deliberativo, do dia 09/09/2002, encontramos o seguinte registro: nenhum equipamento adquirido em leilão deverá ser registrado em nome da Coopersul; deverá ser efetuado contrato de locação, compra e venda em nome de terceiro; os equipamentos poderão ser registrados em nome dos cooperados mediante um contrato devidamente assinado e aprovado pelos conselheiros. Como já escrito, a preocupação dos dirigentes da Coopersul era com a possibilidade de sucessão. Mesmo existindo essa justificativa, tal prática administrativa, quando descoberta pelo conjunto dos cooperados, foi refutada, decorrendo em desligamento contestatório de sócios fundadores.

O assunto volta a ser discutido, agora em Assembléia Geral, praticamente dois anos depois. Em 17/06/2004, o presidente iniciou a assembléia comunicando que seria registrada uma nova empresa e, para ela, deveriam ser nomeados dois diretores e a nova empresa seria registrada

com o nome de LORPEDIS¹⁴⁰ - Siderúrgica S.A. e os equipamentos adquiridos pela Coopersul deveriam ser registrados na nova empresa. O registro desta nova empresa era para se evitarem perdas dos bens da cooperativa, caso essa viesse a ser julgada sucessora da antiga empresa. Estavam, assim, buscando formas de proteção do patrimônio adquirido, mas tal proposta não foi aceita e nem concretizada.

Os Conselhos Administrativo e Deliberativo realizam suas reuniões conjuntamente e elas ocorrem na 2ª e 4ª semana do mês. Na leitura que fizemos das atas, constatamos que nem todos os assuntos discutidos e decididos nestes conselhos são levados para a assembléia; nem mesmo para ratificar a deliberação tomada e, no nosso entender, estas decisões eram estratégicas na configuração de uma gestão autônoma e efetivamente participativa. Parte dos associados diz que as assembléias servem para informar os problemas na produção. Chegam a dizer que, se a produção está ruim, é convocada a assembléia para chamar a atenção dos peões, e o canal de decisão mais efetivo é nos conselhos.

Nas assembléias, o presidente passa informes sobre a cooperativa, fala dos problemas da fábrica; sempre tem problemas com material que volta, na qualidade do produto (RJ., 2006)

No questionário aplicado aos associados, em resposta à pergunta “Quem tem direito de participar das decisões da cooperativa e como são tomadas as decisões na Coopersul?”, para 33% dos sócios fundadores, as decisões são tomadas pelo presidente; 38% dizem ocorrerem nas assembléias e 29% responderam que elas são tomadas pela diretoria em reuniões de conselho. Na totalidade dos sócios (sócios fundadores e sócios incorporados a partir do ano 2000), 56% dizem que as decisões são tomadas pela diretoria e 23%, pelo presidente; e outros 21% dizem que elas são tomadas por todos em assembléia.

Se na pergunta anterior os sócios fundadores pareciam, em sua maioria, entender o processo de decisão como prática da Assembléia Geral, já não têm essa posição na resposta à pergunta: “Em algum momento, uma decisão foi tomada sem o uso da assembléia?”. 77% responderam que sim. É evidente que as ações administrativas cotidianas não precisam, necessariamente, de decisão no coletivo dos cooperados. Se assim ocorresse, o cotidiano do trabalho poderia ficar prejudicado por contínuas reuniões impossibilitando, inclusive, a produção. Mas, para as ações do agir cotidiano, há uma diretoria eleita e com poderes delimitados pelo conjunto dos associados, porém, estas decisões devem ser tomadas com base nas diretrizes anuais delimitadas em assembléias conforme prevê o Estatuto. No início da cooperativa, o instrumento da assembléia era usado com maior freqüência, até mesmo para decisões de simples atuar

¹⁴⁰ Para preservar a identidade da cooperativa, este nome não corresponde ao de fato proposto na assembléia.

administrativo. Mas, atualmente, mesmo as decisões sobre investimentos que, em tese, interferem em possíveis divisões de excedentes, não são levadas para a assembléia e, na pergunta do questionário aplicado aos associados, “Em que momento e de que forma uma decisão foi tomada sem o uso da assembléia?”, apesar de 25% não responderem à pergunta, obtivemos apenas 6% dos questionários com a resposta de que as decisões são próprias do agir administrativo cotidiano. 57% responderam que, em várias situações, inclusive, grandes investimentos. Os demais, com o percentual de 6%, disseram que foi sobre demissões e aumento salarial para alguns associados.

Outro indicador da fragilidade do poder autônomo, cujo exercício é agir sobre a política da cooperativa ou sobre suas possibilidades de sobrevivência e de desenvolvimento, é participação dos cooperados em decisões estratégicas para a Coopersul. Na resposta à pergunta, com escolha múltipla, “De que modo você participa das decisões da Coopersul?”, apenas 17% dizem participar sugerindo soluções e expondo as idéias daqueles sem coragem para falar nas reuniões; os demais 83% dizem participar freqüentando as assembléias, executando as decisões através do desenvolvimento das atividades de seu trabalho. Portanto, a maioria dos cooperados não expressa suas opiniões e propostas, apenas cumprem o que é determinado. Confirmando a participação passiva da maioria dos cooperados, na pergunta “Quem são os que mais falam nas assembléias da Coopersul?”, 32% indicaram a diretoria, 32% apontaram apenas o presidente, 23% mencionaram os supervisores dos setores, 10% dizem falar aquele que está com problema e 3% que falam aqueles com coragem.

Durante o período de coleta de dados, observamos duas assembléias e, nelas, foram repassados informes sobre produção e em que dia se realizaria a distribuição dos valores das retiradas do mês. Observamos que o presidente fala sobre os pontos em pauta, a diretoria complementa e os demais escutam. Na hora da decisão, o presidente pergunta: “todos concordam?” Ninguém fala nada e o presidente diz: “bem, se ninguém fala é porque todos concordam”. Depois das deliberações dos assuntos em pauta, os cooperados participantes da assembléia apresentam, em assuntos gerais, seus temas, os quais versam sobre reclamações de mau funcionamento de determinada máquina. O presidente então informa qual o encaminhamento já providenciado para a solução do problema e, se lhe é desconhecido, diz que resolverá a situação. E, assim, é concluída a assembléia.

Apesar da ausência de uma participação autogestora e forte alheamento da coletividade no exercício do poder autônomo, há, entre os associados, clareza sobre a importância da participação nas decisões de uma gestão autônoma. Quando se pergunta sobre o benefício da participação de todos nas decisões da cooperativa, 65% dizem que não há autogestão sem a participação de todos os cooperados nas decisões e que, quando os trabalhadores participam das decisões, produzem com maior empenho. Também reconhecendo a importância da participação, 32% opinaram que

todos podem contribuir com sua experiência. Apenas a resposta de 3% dos associados indica visão distorcida do valor da democracia participativa quando dizem que a participação é benéfica por possibilitar controle dos dirigentes sobre os cooperados. Por outro lado, esta resposta pode indicar o uso das assembléias para cobranças coletivas na melhoria da qualidade na produção.

Mais uma vez, indicativo da presença do valor da democracia participativa entre os associados da Coopersul, é a resposta à pergunta “Você concorda que há momentos em que é não necessária a participação de todos em decisões sobre a cooperativa?” A grande maioria, 83%, concorda com a existência de tarefas administrativas que precisam de ação ágil do administrador, mas que, mesmo assim, os cooperados devem ser informados do que ocorre. Apenas 17% demonstram não valorizar a democracia participativa, quando dizem que o presidente tem poder delegado pelos associados para tomar decisões e cada um sabe decidir sobre o que fazer no trabalho, sendo as reuniões deliberativas desnecessárias.

5.2.2.4. Visão da diretoria e dos cooperados sobre as mudanças na participação

Para os dirigentes da Coopersul, das mudanças ocorridas da empresa dos ex-patrões para a cooperativa, destaca-se o tipo de gestão. Agora, os trabalhadores podem participar com sugestões e até decidir sobre questões administrativas e financeiras.

Mas, de acordo os registros já comentados das reuniões dos conselhos, das assembléias e das composições dos conselhos, o poder decisório sobre as diretrizes da unidade de trabalho Coopersul está mais centrado entre os sócios fundadores. Primeiramente, tem sido os mesmos a assumirem os cargos nos diferentes conselhos, o que é, praticamente, uma prerrogativa dos sócios fundadores. Sem dúvida, há mudanças no pertinente ao acesso à informação, de forma coletiva, sobre o andamento da produção, o que não era prática dos ex-patrões. Na citação abaixo, um cooperado, que atua como operador de forno, diz ser hoje totalmente diferente porque há acesso à informação dos problemas e do sucesso alcançados; mas este cooperado obtém acesso ao poder decisório por sua participação, hoje, no Conselho Deliberativo. Evidentemente que este canal de participação também não era existente na época em que a propriedade dos meios de produção não era coletiva. E, ao mencionar o canal das assembléias, diz que elas são chamadas para passar informações para o coletivo, sem, todavia, conseguir exemplificar uma decisão tomada no conjunto dos associados, ou seja, as assembléias parecem ter um caráter informativo sobre o andamento da produção. Com leitura semelhante, o associado liberado para atuar junto ao sindicato da categoria também menciona a diferença enquanto acesso do trabalhador às informações ou de liberdade para dizer o que há de errado e espaço para sugerir como melhorar. Nas citações abaixo, os dois cooperados falam em participação do coletivo em sugestões de

melhora na produção, mas, muito provavelmente, elas versem sobre diminuição de perdas na produção, pois, nenhum deles fala de participação de todos nas decisões estratégicas para o desenvolvimento do trabalho na Coopersul.

É totalmente diferente. Na cooperativa a gente toma conhecimento das coisas boas e dos problemas também, quando era empresa SERESA a gente não sabia de nada, era só uns 4 ou 5 que se trancavam neste escritório com o patrão e ninguém ficava sabendo de nada. A cooperativa é como uma família, temos uma comissão de 17 pessoas, fizemos assembléia para passar as informações para o pessoal também. Assim, não só nós os conselheiros que sabemos das coisas, é o conjunto inteiro, tem mais de cem homens aqui dentro, fizemos reunião, conversamos e chamamos assembléia para informar a todos do que está ocorrendo na cooperativa. Numa firma onde a gente é fichado, o patrão só quer que o empregado coloque lenha no forno e mais nada, assim, gente entra de cabeça baixa e sai de cabeça baixa e na cooperativa não, a gente está ao par das coisas boas, das coisas ruins (M.V., 2006).

O trabalhador teve mais acesso as informações, começou a administrar junto, podendo falar dos problemas na produção e sugerir como vamos melhorar. Na época dos patrões não tinha isso, era uma disputa, patrão e empregado. A mudança em nível de divisão do trabalho não mudou (M.J., 2006).

Confirmando a centralização do poder decisório em nível de conselho, quando perguntamos para o líder do setor de manutenção do maquinário do parque fabril e membro do Conselho Deliberativo “como são tomadas as decisões na Coopersul”, ele diz: “Quando há alguma coisa para fazer ou para mudar na fábrica, o Conselho se reúne e decide; um dá uma idéia, outro dá outra e, de acordo com as disponibilidades financeiras, é decidido (RJ., 2006)”. Aqui, fica claro que as decisões são tomadas em nível de conselhos. Reafirmando a tendência à centralização do poder decisório, o mesmo entrevistado diz gostar muito de fazer parte da composição dos conselhos¹⁴¹ porque, participando da composição, se torna privilegiado — em relação à totalidade dos associados que atuam na produção — no acesso à informação, e os colegas o valorizam por isso.

Primeiro, a gente sabe de tudo. Gosto muito de participar da composição dos conselhos, na hora que saio das reuniões todos vêm perguntar o que ocorreu e o que foi decidido; são todos muito atenciosos (RJ., 2006).

Mesmo os conselheiros indicando o acesso à informação e à participação nas decisões como o grande diferencial entre a gestão da empresa dos ex-patrões e a gestão da Coopersul, no questionário aplicado aos associados, 44% dos cooperados dizem ter sugestões no modo de tomar as decisões na Coopersul e elas versam sobre o fortalecimento da participação de todos, através de: decisões no coletivo dos associados com ampliação dos canais democráticos, através de reuniões por setor e nelas escolher um representante para se fazer presente nas reuniões dos conselhos e levar as sugestões do grupo —, 15%, sugere maior transparência nas informações e

¹⁴¹ Durante todo o período de existência da Coopersul, o entrevistado participou de dois conselhos: Fiscal e Deliberativo: duas vezes como conselheiro fiscal e uma, enquanto membro do Conselho Deliberativo. Ou seja, em seis anos de existência da cooperativa, ele sempre fez parte da composição de conselhos.

decisões, e 8%, participação dos lucros. Pelas sugestões dos cooperados, há vontade política dos associados em democratizar de fato a gestão da Coopersul, e a participação nos excedentes é menos importante que o fortalecimento da autogestão.

Outra sugestão, apresentada pelos cooperados, demonstradora da vontade de maior participação na gestão da cooperativa, foi a proposta de que desligamentos não mais sejam prerrogativa do Conselho Administrativo e sim da assembléia. Se qualquer desligamento tivesse que ser, obrigatoriamente, homologado pela assembléia, o desligado teria o direito imediato de defesa, sem passar pelo constrangimento de solicitar à pessoa que o desligou para convocar o fórum ao qual ele pode recorrer da decisão do Conselho Administrativo. Tais alusões à efetivação da participação dos associados, e por eles apresentadas, não são de conhecimento da diretoria. O desconhecimento destas sugestões, por um lado, é devido ao fato de os cooperados não participantes de conselhos sequer usarem o espaço da assembléia para fazer propostas de ampliação de espaços possibilitadores de participação e, de outro lado, a diretoria não criou alternativas propiciadoras de maior diálogo com todos os cooperados. A maior preocupação da diretoria, até o momento atual, tem sido com a manutenção e ampliação da produção da Coopersul. São evidentes os problemas enfrentados pela diretoria para manter a empresa em funcionamento, mantendo e ampliando os postos de trabalho. Contudo, para uma efetivação da autogestão é fundamental a participação de todos em decisões estratégicas da cooperativa, assim consolidando o poder autônomo exercido coletivamente.

Segundo o presidente da Coopersul, os cooperados só participam das assembléias se realizadas durante o expediente de trabalho, o que é motivo para o presidente considerar o conjunto dos cooperados como desinteressados pela participação nas decisões. Mas, o fato de o cooperado da Coopersul só participar da assembléia se for durante seu turno de trabalho leva-nos a pensar sobre a *condição de sujeito da decisão* do cooperado sem cargo nos conselhos no processo decisório da cooperativa. Conforme mencionado, pelas respostas à pergunta do motivo da não-participação, a maioria dos cooperados considerou a sua presença desnecessária e, quanto ao modo de participação das decisões da Coopersul, a maioria respondeu que participa executando-as na prática de suas atividades de trabalho e comparecendo às assembléias. Evidentemente, estas são formas de participação diferentes e não excludentes, contudo, a participação autogestora vai além da execução das decisões e do comparecimento às assembléias para receber informações sobre o desempenho da produção. Alguns cooperados preencheram o questionário e fizeram complementações que expressavam o seu descontentamento com a centralização do poder decisório nos conselhos e, assim, escreveram: “É desnecessária a nossa presença nas assembléias, as decisões são tomadas pelo Conselho e a assembléia só serve para o presidente informar a decisão”. Outra frase manifesta desacordo com a metodologia utilizada na

realização das assembleias: “Não participo das assembleias; tenho idéia diferente de como elas deveriam ser; na Coopersul, um fala, diz quais são os defeitos ocorridos na produção e assim termina”. Ainda, numa última frase, um cooperado indicava que o poder da assembleia é irrelevante quando o presidente quer fazer prevalecer a sua vontade: “Houve votação na assembleia, o presidente perdeu na votação, mas mesmo assim impôs a sua ordem e foi feito o que ele queria”.

Muito provavelmente, a baixa participação dos cooperados é decorrente da pouca valorização, pela diretoria, das idéias daquele cooperado trabalhador no chão de fábrica que não ocupa nenhum cargo nos conselhos ou na hierarquia da divisão do trabalho na Coopersul. Outro limitador pode ser a inibição das pessoas em falar na presença de grande grupo. As assembleias ocorrem com aproximadamente 140 pessoas. O presidente fala e os gerentes de setores, quando necessário, complementam; os demais escutam.

Uma alternativa para ampliar a participação, segundo sugestão dos cooperados, é a formação de pequenos grupos de discussão, podendo ocorrer, nos setores, antes das assembleias e, nelas, apresentadas e discutidas no coletivo.

Há também aqueles que não participam porque não podem deixar o seu setor sem ninguém. Um exemplo é o caso da recepcionista e telefonista da Coopersul: enquanto lá estivemos, na fase de coleta de dados – período de três meses – tal cooperada não participou de nenhuma assembleia. Perguntada por que não ia, ela respondeu: “Meu chefe me mata se eu deixar o setor fechado”. Então, perguntamos: “Há um chefe determinando a sua não participação nas assembleias?” Ela disse: “Sim, não posso fechar a recepção”. Evidentemente, há setores de difícil paralisação das atividades, mas será tão comprometedor para a cooperativa fechar o atendimento/recepção, durante uma hora no mês, para a cooperada ter a possibilidade de participar das assembleias? As assembleias ocorrem entre o fim de um turno e o começo de outro¹⁴²: das 13 h e 30 min. às 14 h e 30 min. O pessoal administrativo tem turno de 8 horas com intervalo no almoço. No retorno do almoço, a recepcionista poderia participar, pelo menos, durante 30 minutos sem depender de autorização de ninguém. Então, não se trata apenas de liberdade de participação, mas também de interesse e estímulo à participação. Contudo, quando sentem que sua participação não altera o resultado e, ao mesmo tempo, há desinteresse pelos assuntos da cooperativa ou, até mesmo, porque já têm acesso antecipado à informação, o estímulo à participação fica comprometido.

¹⁴² Jornada diária de trabalho na Coopersul: das 06:00 às 15:30 e das 15:30 às 24:00 de segunda a sexta-feira, com 45min. de intervalo para as refeições. O administrativo começa as 07:40 às 12:00 e das 13:10 à 17:40 de segunda a sexta-feira.

Para exemplificar o desinteresse dos cooperados em participar de questões ligadas à cooperativa, o presidente deu o exemplo de um enterro de colega de trabalho que teria forte participação se este ocorresse durante a jornada de trabalho.

Em determinado dia, tivemos o enterro de um cooperado no horário de trabalho; aí parou a fábrica porque todos foram. Mas outro que ocorreu fora do expediente... ah! Coitado do defunto, quase ninguém foi ao enterro dele, foi meia dúzia. Em qualquer evento da *Coopersul* depois do expediente, eu acabo ficando sozinho, são raros os que participam (L.A.C., 2006).

Há relações de solidariedade tanto entre os associados da *Coopersul* quanto em relação à coletividade, quando ela representa benefícios para a cooperativa. Todavia, a concepção de solidariedade existe só se é passível de realização quando há relações de reciprocidade entre as pessoas envolvidas. Na pergunta do questionário: “Você faria o seu trabalho e o trabalho de outro colega para que ele/a não tivesse diminuição nos seus rendimentos?” Dos 56% que responderam afirmativamente à solidariedade interpessoal, 50% disseram que o fariam apenas por colaboração ao colega e não pelo coletivo da cooperativa e, na perspectiva de relação de coresponsabilidade entre pessoas unidas por interesses comuns, de maneira que cada sócio do grupo tem obrigação moral de apoiar o(s) outro(s); 50% dizem que, numa cooperativa deve haver solidariedade e cooperação entre os colegas e, disso, depende o aumento da produção da cooperativa. Pensam do mesmo modo, 21% dos 44% que responderam não fazer porque, numa cooperativa, o trabalho se faz com a soma dos trabalhos individuais. Já, os outros 30% daqueles que responderam não fazer o trabalho por solidariedade pensam que a pessoa só pode obter renda com o seu próprio trabalho e, portanto, negam a solidariedade interpessoal; e os outros 21% indicam a necessidade de coresponsabilidade individual no desempenho coletivo quando dizem que cada um deve saber fazer o seu próprio trabalho sem depender de ninguém. Os 28% que responderam não fazer o trabalho entendem a solidariedade apenas entre os iguais: 14% fariam se estivessem trabalhando numa “cooperativa de verdade” e os outros 14% não são solidários porque eles têm ganhado menos que os demais.

Outro indicativo da presença da solidariedade como coresponsabilidade entre pessoas unidas por interesses comuns e também de entendimento de defesa de interesses individuais é a resposta à pergunta: “Você vê perspectiva de melhora nos seus rendimentos?” Declararam que a forma de aumentar seus rendimentos é mudando para uma função de melhor remuneração, pelo reconhecimento de seu desempenho ou tendo relacionamento estreito com a diretoria, ou seja, a maioria das respostas indica falta de coletividade. Pensam em melhorias individuais de seus rendimentos. Dos 47% que responderam sim, apenas 25% das respostas apontam para uma visão de coletividade, de solidariedade, quando pensam ser possível o aumento dos rendimentos com a melhoria do maquinário, aumento da produtividade e redução de custos. Os demais 75% pensam

em saídas individuais do tipo: 14% negociando direto com a diretoria, 7% com reconhecimento do trabalho do *peão*, 25% pelo trabalho apresentado por sua pessoa e 29% pela qualificação e subindo de cargo.

Pelas repostas acima, também podemos inferir que há presença de insatisfação dos cooperados com o tipo de gestão praticada na Coopersul. Tendo como referência a concepção de autogestão como exercício coletivo do poder, ou seja, com participação autogestora, a Coopersul nos parece estar distanciada dos valores do novo cooperativismo. Parece-nos mais uma cooperativa onde a diretoria faz a gestão e os seus colaboradores, os quais não são empregados, mas com vínculo societário frágil, produzem os bens comerciáveis da unidade produtiva. Pelo trabalho dedicado à produção, os colaboradores diretos ganham uma renda no final de cada mês; a diretoria ganha pelo trabalho desenvolvido na função exercida e o presidente ganha, pelo exercício do cargo, um rendimento 12 vezes maior que o menor rendimento de um colaborador da produção. Os bens são adquiridos e inscritos em nome de pessoas físicas, disto decorrendo descompasso com os fundamentos do novo cooperativismo no qual o patrimônio é de copropriedade e não individual. A diretoria tem como meta a ampliação do patrimônio da Coopersul e dos postos de trabalho. De acordo com essa meta, vai sendo construído um patrimônio sem divisão dos excedentes, que sequer são apresentados aos cooperados e cujos valores ficam na alternativa de divisão entre si ou de reaplicação na cooperativa. Fica a promessa de um dia acontecer a divisão e esse dia acontecerá quando a cooperativa crescer, crescer e estar tão grande sem necessitar de investimentos em compra de maquinário, atualização tecnológica. Mas, será que este crescimento tem um fim ou somos nós, os humanos, os delimitadores do quanto queremos crescer e multiplicar para então dividir? Do que vale a riqueza se não é ela desfrutada, igualmente, pelos seus produtores? Como podemos equalizar os valores necessários à manutenção das capacidades de trabalho, de manutenção das condições objetivas de trabalho e ainda se obter um excedente a ser dividido entre os participantes na produção da riqueza?

Na trajetória da Coopersul, vimos a existência de eventos interferentes na organização e gestão do trabalho autônomo e cooperado, mas, depois de seis anos de existência, já seria possível, minimamente, maior diferenciação em relação aos modelos de organização do trabalho muito próprios da divisão hierárquica capitalista. Entretanto, o que estamos vendo é uma trajetória mais de reprodução das relações vividas na empresa capitalista falida do que uma trajetória de inovação na forma de organizar e coordenar o processo de trabalho coletivo e autogestor, com uma participação mais formal do que propriamente um exercício coletivo do poder autônomo e uma participação autogestora.

5.2.3. CONSTRUÇÃO DA AUTONOMIA INDIVIDUAL E COLETIVA

Os trabalhadores que se associaram à Coopersul vinham de uma trajetória ocupacional regular ou irregular/vulnerável e, quando constituíram a cooperativa, estavam todos vulneráveis pela situação de falência da empresa. Tais trabalhadores já estavam com quatro meses de atraso no pagamento dos salários e com dívidas contraídas com a aquisição de bens essenciais à reprodução da força de trabalho. E, além da situação de endividamento individual, assumiram uma empresa com sérios problemas no mercado pelo não cumprimento de suas obrigações junto a fornecedores e clientes. Naquele momento, a necessidade imediata dos trabalhadores era o pagamento dos salários atrasados e a manutenção do valor de suas retiradas com pagamentos na data correta. Montar uma cooperativa era manter seus empregos. Os empregados da SERESA S.A. tinham forte ligação com o Sindicato da categoria. Iniciaram o movimento para garantir que os ex-patrões não dilapidassem o resto do capital e ainda desempregassem os seus trabalhadores sem nenhuma garantia de pagamento de seus direitos trabalhistas. Quando invocam a participação do Sindicato, o mesmo vem e passa a dirigir todo o processo de organização e constituição da saída mais viável aos trabalhadores: assumir a empresa antes de sua total falência. O ato de assumir a empresa falida antes da decretação oficial levou a desdobramentos na trajetória de constituição e organização da cooperativa. Mas, não é ele o único elemento passível de compreensão da forma como são organizados a divisão e o controle do trabalho, bem como o modo de ser gerida a Coopersul.

A década de 1990 foi fortemente marcada pelo desemprego decorrente de falências e por mudanças no modelo de organização do trabalho nas empresas capitalistas e das políticas econômicas do governo central. Esse modelo flexível tinha como componente a automação dos processos de produção, gerando perda de postos de trabalho, entre outros, pelo fim de dadas funções, o desemprego estrutural. Os sindicatos de trabalhadores atuavam no sentido da manutenção desses postos de trabalho, no embate contra os processos de terceirização e com propostas de diminuição da jornada de trabalho. Pois, com a tecnologia disponível, era possível manter o mesmo nível de riqueza da produção sem causar a perda de postos de trabalho. Obviamente, o capital não está preocupado com a riqueza da produção e sim a produção de riqueza.

Em sendo a manutenção de postos de trabalho uma das bandeiras de luta dos sindicatos, movimento do qual fazia parte o presidente da Coopersul, é essa também a orientação trazida para o interior da cooperativa. Assim, vão verticalizando a produção e ampliando os postos de trabalho. Na empresa dos ex-patrões, o transporte dos entulhos era terceirizado. Na cooperativa, a usinagem incorporou o processo de rebarbação (retiradas de saliências), antes terceirizado,

desenvolvendo, deste modo, na cooperativa, tanto as atividades meio quanto todas as demais etapas do processo de produção das peças de fundição, atividade-fim da Coopersul. Com estas ações, mais postos de trabalho são criados. É a trajetória política do presidente mediando a direção dada na Coopersul.

Na parte do transporte, nós compramos caminhão para transportar entulhos produzidos com a produção; antes era tudo terceirizado; nós conseguimos comprar caminhão e contratamos pessoal para fazer o serviço. Na usinagem, compramos torno automático, compramos torno MKD, todo equipamento de poderaria, para nós fazermos o que mandávamos fazer fora e também para os clientes. Tudo isso gerou mais emprego e mais economia para a empresa (L.A.C., 2006).

Já mencionamos que quanto maior a complexidade do processo de trabalho mais aguda poderá ser a divisão e fugindo o controle do processo de seus produtores, lembrando dos sistemas de guildas, a Coopersul poderia estimular a organização de outras cooperativas e com elas desenvolver todo o processo de usinagem e assim evitar a necessidade a agudização da divisão hierárquica do trabalho e presença de controle gerencial.

Abreviando, no momento da constituição, os trabalhadores decidiram pelo modelo de retiradas individuais da forma mais fácil naquele momento: mantê-las nos mesmos padrões das relações empregatícias. Assim, mantiveram a mesma estrutura da divisão de trabalho, de modo que cada um continuou desenvolvendo as mesmas tarefas anteriores, com exceção de dois ou três que passaram a fazer parte da diretoria. A pessoa indicada para presidir a cooperativa era empregada da empresa falida, mas estava licenciada para atuar na função de presidente do sindicato da categoria e o vice-presidente já ocupava cargo diretivo na empresa falida. Então, apenas três pessoas alteram as funções antes exercidas. Por outro lado, com o afastamento dos engenheiros, os trabalhadores tiveram a oportunidade de colocar em ação a sua capacidade de construção dos próprios instrumentos de trabalho.

Mas, foi mantida a hierarquização no controle do trabalho. Desnecessário se faz o controle hierárquico do trabalho quando é desenvolvido com base na cooperação voluntária. Para tanto, como já foi mencionado no segundo capítulo, não basta a superação da propriedade privada dos meios de produção. Também não basta a superação da divisão técnica do trabalho, mas, já é um começo para novas bases da cooperação. Isso implica no estabelecimento dos parâmetros da produção requerida para manter a fábrica em funcionamento e seus produtores com condições de satisfazer suas necessidades para além da simples reprodução da força de trabalho. Portanto, se a cooperativa pertence a todos os seus sócios, eles, como produtores, vão determinar as quantidades financeiras necessárias à produção e os índices a serem distribuídos entre os associados. Quando há presença de um poder autônomo de decisão, há o exercício de gestão, de modo que se pode agir sobre a política da empresa ou sobre suas possibilidades de sobrevivência e de

desenvolvimento. E, com a presença deste tipo de poder, desnecessária se faz a manutenção de gerentes, supervisores e líderes controladores. É evidente que este tipo de poder pressupõe a cooperação, e esta será coordenada de acordo com a disposição exigida pela própria complexidade da organização do trabalho e por suas respectivas divisões de tarefas. Portanto, se todos se sentem pertencentes e o resultado do trabalho coletivo for desfrutado por todos de forma igualitária ou, no mínimo, muito semelhante, então, por que se fará necessário um controle gerencial do tipo capitalista? Não é necessária rejeição da repartição de tarefas em funções, elas são próprias da organização onde há presença do trabalhador coletivo e, em nada, impossibilita o exercício do poder autônomo do coletivo, resultante de uma participação autogestora que faz a diferença.

Na Coopersul, encontramos uma organização do trabalho identificável com o modelo taylorista, não apenas porque a direção assim quis, mas foi também a escolha dos cooperados no momento da constituição ao optarem por manter a mesma estrutura organizacional. No entanto, já há questionamentos se este é o modelo mais apropriado para uma cooperativa de trabalho que se diz integrada ao movimento do novo cooperativismo, sedo assessorada pela ANTEAG e, hoje, associada à UNISOL¹⁴³. É perfeitamente compreensível que uma cooperativa inserida na lógica de mercado capitalista tem limitações, conforme vimos quando nos valemos de André Gorz (1989) para falar do processo de objetivação do poder capitalista.

A divisão de trabalho implementada na Coopersul, também comum nas empresas capitalistas, nega aos trabalhadores a compreensão e a autodeterminação no processo de trabalho e de seus objetivos e separa decisão e concepção de execução.

Outra mediação da trajetória ocupacional dos associados e da trajetória de constituição da Coopersul é a não-superação, ou pelo menos tentativa, da alienação do resultado. Há uma remuneração fixa independente do resultado. Em época de crise, é até preferível para um trabalhador receber o seu rendimento independente das condições da empresa, porém, quando se trata de uma cooperativa de trabalho, onde todos são os seus produtores — pela própria condição de co-proprietários dos meios de produção e da inexistência de assalariamento —, do desempenho da unidade de trabalho, poderá depender a definição dos valores das repartições. Contudo, não se pode almejar a manutenção ou desenvolvimento de uma cooperativa à custa da não-satisfação das

¹⁴³ Em 1999, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e dos Químicos do ABC fundam a União e Solidariedade das Cooperativas do Estado de São Paulo (Unisol Cooperativas). “Esta entidade, que foi politicamente lançada durante o encerramento do 3º Congresso dos Metalúrgicos do ABC, tem fortes vínculos com o movimento sindical, com partidos políticos e com outras entidades da sociedade civil” (SINGER, 2002, p. 94). A UNISOL que surgiu como uma entidade estadual, hoje atua em todo o país disputando filiações de cooperativas solidárias com a ANTEAG. Os objetivos da UNISOL são semelhantes aos da ANTEAG: assessorar e estimular a organização de unidades de trabalho autogestoras.

necessidades humanas dos trabalhadores produtores, para além das simples reprodução da força de trabalho. Qualquer capitalista almeja a menor remuneração possível ao seu empregado e o máximo de mais-valor.

Na trajetória da Coopersul, também está presente a manutenção das mesmas pessoas nos cargos eletivos. Essa permanência tem, pelo menos, duas mediações: pequena participação do coletivo dos cooperados nas decisões das políticas de gestão da cooperativa e, portanto, não os deixa preparados para assumirem a direção da cooperativa e para a existência de canais de participação limitados às exigências legais. Hoje, a Coopersul tem um número de cooperados 60% mais elevado do que momento de sua constituição. São 171 cooperados; os conselhos agregam 17 cooperados (inclusive com os suplentes); assim, 10% integram os conselhos administrativo, deliberativo e fiscal. Não é um percentual desprezível, contudo, estes representantes não se organizam junto aos seus representados para discutir, previamente, os assuntos levados aos conselhos. Quanto mais ampliados os espaços de participação, maior o autocontrole e mais possível será a construção da autonomia individual e coletiva.

5.3. ORGANIZAÇÃO, DIVISÃO, E GESTÃO DO TRABALHO NA COOPERANTI

A Cooperanti tem como atividade-fim a seleção e classificação de materiais recicláveis ou reutilizáveis e a organização do trabalho é relativamente simples. Todavia, toda organização de trabalho requer dos trabalhadores certa capacidade de planejamento, de colocar os instrumentos em ação e obter um resultado eficaz. Quando esta capacidade de trabalho é reduzida pela falta de habilidade ou conhecimento adquirido pela prática ou formal, torna-se difícil a antecipação mental do próprio resultado do processo de trabalho. Na Cooperanti, não encontramos uma possível dissociação entre as tarefas de cada associado na divisão do trabalho e as respectivas especialidades; até mesmo porque o trabalho desenvolvido dispensa uma capacidade de trabalho mais elaborada, seja ela por formação formal ou de ofício, que supõe certo grau de habilidade. Mas, mesmo não requerendo uma capacidade de trabalho, algumas tarefas não são desenvolvidas por qualquer um dos cooperados, simplesmente, por incapacidade provocada pela falta de escolarização, impedindo a pessoa analfabeta de realizar tarefas que exijam o simples ato de fazer contas de somar. No entanto, não é só a baixa escolaridade que impede o desempenho de dadas tarefas; há também certa dificuldade de compreensão do sentido da organização e distribuição de tarefas e da cooperação no trabalho na cooperativa.

O processo de trabalho, na Cooperanti, é simples, mas tem uma finalidade, uma organização do trabalho e uma gestão do processo e, embora simples, não dispensa o ato de planejar e organizar o trabalho para ser atingido o fim almejado. A matéria-prima consiste de

materiais considerados como lixo reciclável ou reutilizável. Sobre esta matéria-prima, é desenvolvido um processo de classificação e de separação dos materiais recicláveis ou reutilizáveis de acordo com determinados critérios. Após a classificação, realiza-se a limpeza dos materiais e, quando o material exigir, faz-se a prensa manual para diminuir o volume e facilitar o transporte pelos compradores. Os instrumentos de trabalhos também são simples: basicamente, uma balança para pesar os materiais comprados e, posteriormente, vendidos após a separação e classificação. Por ser um trabalho manual e com poucas exigências de instrumentos de trabalho, a própria corporalidade é o maior instrumento de trabalho dos cooperados da Cooperanti.

A inexistência de instrumentos mais complexos na Cooperanti não significa que o ramo de reciclagem dispense meios de trabalho mais elaborados. Há indústrias de reciclagem utilizando alta tecnologia. Essa limitação na atuação da Cooperanti e de seus instrumentos de trabalho apenas revela as condições sociais em que eles realizam o trabalho. O resultado de seu trabalho tem valor inestimável para a humanidade no sentido da preservação do meio-ambiente, e este é, para eles, motivo de grande orgulho. O produto não é apenas a separação do lixo e a agregação de valor, é também a contribuição objetiva na preservação do meio-ambiente pela reutilização de tais materiais e, conseqüentemente, mantendo o ambiente da comunidade do bairro Jardim Edilene mais limpo e, ao mesmo tempo, possibilitando a todos uma possível renda com a venda de materiais recicláveis ou reutilizáveis.

5.3.1. DIVISÃO DO TRABALHO NA COOPERANTI

Apesar de tudo, há uma organização do trabalho, ainda que ela não tenha ocorrido de forma consciente e organizada com o intuito de divisão de tarefas. Assim, a divisão de trabalho na Cooperanti está subdividida em três setores: administrativo (compra e venda), financeiro e separação dos materiais. No setor administrativo, tem-se a “área” de aquisição de materiais, através de compra e de relações de solidariedade ou de ajuda manifesta pela doação de materiais. Quando há doação feita por pessoas da própria comunidade, um dos cooperados responsáveis pela área administrativa busca os materiais, com o uso de um carrinho de mão, na casa do doador. Na área de vendas, o cooperado é responsável por encontrar compradores dos materiais já classificados. O administrativo é ocupado por três cooperados: um que atua no período da manhã¹⁴⁴ e exerce o cargo de vice-presidente, uma cooperada na parte da tarde e o presidente que comparece à cooperativa quando tem tempo disponível¹⁴⁵.

¹⁴⁴ No período da tarde, trabalha como empregado em uma fábrica da cidade.

¹⁴⁵ Sua ocupação principal é de pedreiro na condição de autônomo.

O setor financeiro é coordenado pelo cooperado que hoje ocupa o cargo de tesoureiro da cooperativa, mas as horas dedicadas por ele a Cooperanti são mínimas. Praticamente, faz o balancete a cada 15 dias e calcula o valor das retiradas mensais de cada cooperado.

O setor de separação de materiais não conta com o instrumento de prensas¹⁴⁶ e, assim, vendem o material sem enfardar, a um preço consideravelmente menor em relação ao enfardado e a forma de agregação de valor, por eles utilizada, é a separação classificatória dos materiais de acordo com os seguintes critérios:

- a. Polietileno tereftalato (PET)¹⁴⁷: separando-se por cor e retirando-se a tampa, agrega-se aproximadamente 22% de aumento no valor do kg na venda; papel de terceira: separando-se o chamado papel de arquivo (papel branco com uma maior consistência, como por exemplo, sulfite), pode alcançar um preço de 300% a mais em relação ao restante dos papéis.
- b. Polietileno de alta densidade (PEAD) de sopro (tipo de plástico para embalagens de detergente, amaciante, e outros produtos de limpeza): separa-se por cor em leitoso (transparente), branco e colorido; retira-se a tampa agregando 28% de aumento no valor do Kg.
- c. Vidro: peças inteiras de vidro podem ser vendidas 15% mais caras em relação aos cacos de vidro.
- d. Alumínio: separam-se as latas do restante do alumínio grosso, já que possui um valor de mercado maior. Com uso de uma prensa, pode-se agregar um aumento 100% no valor do Kg. Na Cooperanti, não há o equipamento de prensa; as

¹⁴⁶ Segundo relatam os cooperativados, a prensagem dos recicláveis é capaz de atribuir valor em torno de 30% a 40% em relação aos preços pagos pelos materiais não-prensados, contudo ainda não possuem recursos para adquirir e manter uma prensa em funcionamento. O custo da energia consumida pela prensa não seria absorvível pela baixa produção da cooperativa.

¹⁴⁷ O maior mercado para o PET pós-consumo no Brasil é a produção de fibra de poliéster para indústria têxtil, onde será aplicada, entre outros, na produção de fios de costura, forrações, tapetes e carpetes, mantas de TNT. Muito freqüente, também, é sua utilização na fabricação de cordas e cerdas de vassouras e escovas. Outra parte é destinada à produção de filmes e chapas para boxes de banheiro, termoformadores, formadores a vácuo, placas de trânsito e sinalização em geral. Além disso, é crescente o uso das embalagens recicladas na fabricação de novas garrafas para produtos não alimentícios. Outrossim, é possível utilizar os flocos da garrafa na fabricação de resinas químicas, usadas na produção de tintas e também resinas insaturadas para produção de adesivos e resinas poliéster. Existem sete diferentes plásticos que, muitas vezes, não são compatíveis quimicamente entre si. Neste sentido, a mistura de alguns tipos pode resultar em materiais defeituosos, de baixa qualidade, sem condições de retorno para a produção como matéria-prima. Os plásticos rígidos mais comuns no mercado brasileiro são: a) Polietileno tereftalato (PET), usado em garrafas de refrigerantes. A reciclagem das embalagens PET – Poli (Tereftalato de Etileno) - , como as garrafas de refrigerantes descartáveis. b) Polietileno de alta densidade (PEAD), consumido por fabricantes de engRADADOS de bebidas, baldes, tambores, autopeças e outros produtos. c) Cloreto de polivinila (PVC), comum em tubos e conexões e garrafas para água mineral e detergentes líquidos. d) Polipropileno (PP), que compõe embalagens de massas e biscoitos, potes de margarina, utilidades domésticas, entre outros. e) Poliestireno (PS), utilizado na fabricação de eletrodomésticos e copos descartáveis (TEIXEIRA, 2007).

latinhas são amassadas com os próprios pés, contudo não conseguem uma uniformidade possibilitadora de agregação de valor no material.

No setor de separação e classificação, trabalham diariamente quatro cooperadas. Além destas, há uma cooperada¹⁴⁸ que também vem atuar na cooperativa mais no final do expediente, e o outro¹⁴⁹ que comparece à cooperativa quando é possível. A organização do setor de classificação foi orientado e organizado pela única pessoa, entre os associados, com uma trajetória ocupacional com presença do trabalhador coletivo.

Eu já tinha conhecimento de como classificar o material, o que era PEAD, PET, etc., aprendi a selecionar o material na empresa que eu trabalho e então passei meu conhecimento para o pessoal e organizamos o trabalho de seleção e classificação dos materiais (GURA, 2007).

Foi a Angelina que nos ensinou como separar e classificar o material e como trabalhar em grupo aprendemos um pouco com ela e no curso da FURB (SANTOS, 2007)

Os cooperados que comparecem diariamente à cooperativa e possuem funções mais definidas são seis: cinco mulheres e um homem. Duas pessoas atuam na administração e as outras quatro, na separação e classificação dos materiais.

Na divisão de tarefas da Cooperanti, as mulheres, com exceção da esposa do presidente, ficaram responsáveis pela separação dos materiais (que denominam de trabalho sujo) e os homens, pelo trabalho administrativo (trabalho limpo). Apesar de existir esta divisão, nem todos estão satisfeitos; principalmente, as mulheres que estão cotidianamente no trabalho “sujo” de separação. O que poderia significar a inversão da divisão natural mediada pela força física ou da divisão do trabalho ainda pouco desenvolvida que representa uma extensão da divisão natural que ocorre na família: aos homens, o trabalho que requer maior dispêndio de energia física e, às mulheres, os trabalhos que requerem menor consumo de força física. Por outro lado, é o setor de separação e classificação que demanda maior número de pessoas e são estas mulheres que labutam diariamente na Cooperanti, à exceção da mulher que atua no setor administrativo por decisão do presidente do qual é esposa.

No começo, à tarde, era o meu marido que fazia as compras, mas depois de duas semanas ele voltou para o serviço dele de pedreiro e meu marido chegou e me disse: olha [fulana] tu vais ficar no meu lugar porque tenho que voltar para meu serviço de pedreiro e não tem quem fique na parte da tarde [...] (SILVA¹⁵⁰, 2007).

Enquanto havia a separação nítida dos homens ocupando os cargos diretivos e administrativos, tal apartação não era motivo de questionamento ou conflito.

¹⁴⁸ Atualmente, está empregada numa fábrica de plásticos, porém já está com aviso prévio de dispensa.

¹⁴⁹ Trabalha como empregado da empresa que coleta lixo na cidade de Joinville.

¹⁵⁰ Cooperada sem cargo em conselhos e atua na administração da Cooperanti.

De fato, a organização da cooperativa para os trabalhos seguiu o critério de disponibilidade de tempo do cooperado e do setor de maior demanda por mão-de-obra. Aqueles cooperados com vínculo empregatício em outros locais ou trabalhadores na condição de autônomo, fora das atividades da cooperativa, quando adentrassem a unidade de trabalho, integrar-se-iam à atividade que estivesse necessitando de mais trabalho; e no caso do cooperado que atua somente na Cooperanti, mas, em decorrência de suas atividades domésticas e cuidados necessários com os filhos, viesse para a cooperativa em horários irregulares, quando adentrasse a cooperativa, deveria se integrar à atividade que estivesse com maior demanda de mão-de-obra.

No começo, fizemos uma lista com tudo direitinho; no começo, eu me dispus a trabalhar de segunda a sexta pela parte da tarde. Meu caçula era muito pequeno. Mas, agora o serviço está muito apurado, a gente trabalha das 8 h às 12 e das 14 h às 18 h, mas quem trabalha fora nem vem todo o dia, então o horário é feito de acordo com a disponibilidade de cada um e nós recebemos por hora trabalhada (SOUZA¹⁵¹, 2007).

Era para todos trabalharem juntas, mas as meninas foram diretas para a seleção. O Santos R., porque trabalha à tarde, vinha pela manhã e fazia as compras e a tarde era o meu marido, [...] eu fiquei na parte da tarde, as meninas concordaram e eu fiquei (SILVA, 2007).

Com o passar do tempo, as mulheres passaram a trazer seus filhos e, dali, os encaminham para a escola. Com isso, a divisão de trabalho foi se fixando. Logo que as cooperadas chegam à cooperativa, dirigem-se para a atividade de separação dos materiais.

Nossa divisão do trabalho é assim: somos em 04 na produção, o vice-presidente e a mulher do presidente trabalham na compra e venda de materiais [...]. Quanto tem muito serviço eles até ajudam na seleção do material (COSTA, 2007).

5.3.1.1. As trajetórias limitam a superação da divisão fixa do trabalho entre os cooperados

Por que a mulher do presidente e o vice-presidente que vão à cooperativa todos os dias não atuam no setor de separação e classificação dos materiais? Nesta divisão, há outra mediação: a maioria das mulheres que trabalham na separação dos materiais possui pouca ou nenhuma escolaridade ou habilidade propiciada pela ocupação na trajetória de trabalhador assalariado. Assim, há, segundo eles e elas, incapacidade intelectual para pesar o material na balança e determinar o preço a ser cobrado. Pela condição de quase analfabetismo, a maioria das mulheres que atuam na separação e seleção dos materiais não sabe calcular e, nem mesmo, consegue desenvolver a simples tarefa de pesar por desconhecer os números.

Uns podiam comprar, outros reciclar..., eu não sei comprar, se eu tivesse mais estudo até poderia ficar na compra, mas não tenho. Então, eu mesmo decidi ficar lá atrás no galpão, fazendo a seleção do material, trabalhando junto com as gurias (NASCIMENTO¹⁵², A.J., 2007).

¹⁵¹ Cooperada sem cargo em conselhos e atua na separação dos materiais.

¹⁵² Cooperada sem cargo em conselhos e atua na separação de materiais.

Temos pessoas com pouco estudo e outras que sabem assinar o nome, comprar, vender e então ficam no administrativo. Outra coisa que temos que cuidar é do dinheiro: tem que saber na mão de quem colocar para não dar furo, já aconteceu de dar furo, não fechar a saída do material e a entrada do dinheiro. Tem gente que diz: eu sei comprar! Tudo bem, mas não é só comprar é também saber fazer o fechamento e não faltar dinheiro, tem que ser bem certinho. Às vezes tem cinco vendedores ao mesmo tempo e o pessoal pode se perder nos pagamentos (NASCIMENTO, M.L., 2007).

Entre as associadas, há aquelas que sabem fazer a operação de somar e pesar, mas ficam inseguras ao lidar com o dinheiro. Na maioria, reconhecem suas limitações, mas também sabem que há companheiras com conhecimento suficiente para o desenvolvimento de tal função; bastaria que fossem treinadas, inclusive, pelos próprios colegas cooperados que dominam tal conhecimento, porém, não há ações de solidariedade no sentido de socializar o próprio conhecimento com o outro cooperado e, assim, vão mantendo as diferenças.

Tem um homem que trabalha no sábado, o nosso tesoureiro, ele disse que se viermos trabalhar sábado ele ensina o serviço: ensinar a fazer conta e pesar. Mas, ele é o único que fala isso. Agora viremos no sábado e não mais na sexta-feira, para poder apreender (SANTOS¹⁵³, E., 2007).

Outra mediação, apontada pelos cooperados, para a divisão dos trabalhos é a habilidade e conhecimento adquirido na trajetória ocupacional. As mulheres que estão na seleção dos materiais nunca estiveram empregadas. No máximo, trabalharam um curto período como faxineiras em residências particulares. Das mulheres, apenas uma possui o segundo grau completo e já esteve empregada com carteira assinada — aliás, recentemente, ficou desempregada da fábrica onde trabalhava —, e foi esta cooperada que instruiu as demais quanto aos procedimentos de classificação dos materiais recicláveis.

A ausência de uma instrução adequada ao ato de somar é o motivo para que as mulheres, na prática diária, tenham feito a opção pelas tarefas de separação e classificação dos materiais. Porém, a baixa escolaridade é realidade para a maioria dos associados e também fator secundário. Para eles, a habilidade e conhecimento adquirido durante a trajetória ocupacional ou na desenvoltura propiciadora de autonomia são referências de capacidade de comunicação e de saber lidar com os seus clientes, tanto na compra quanto na venda.

Nós temos dificuldades com a falta de estudo de algumas meninas, apesar de participativas e trabalhadoras, elas não conseguem fazer o serviço de compra e venda dos materiais por falta de conhecimento, não sabem fazer contas, mas, isso se aprende facilmente. Dentre o grupo das mulheres, quem mais se destaca sou eu, porque tenho um jeito de falar diferente, eu me desenvolvi na palavra, no falar. Na participação, eu participo dos eventos do Consulado da Mulher, da FURB eu fui para UNISINOS e participei de palestras, seminários e esta minha participação também contribui para meu desenvolvimento (COSTA, 2007).

O presidente da Cooperanti cita outro requisito para o desenvolvimento de tais atividades. Ele se refere à sua experiência em grandes firmas como atestado de competência para qualificá-lo

¹⁵³ Cooperada sem cargo em conselhos e atua na separação de materiais.

para tal atividade e, ao mesmo tempo, desqualifica as cooperadas que nunca viveram a experiência de assalariadas e, muito menos, de atividades administrativas em grandes empresas. Segundo ele, a habilidade e o conhecimento adquiridos na trajetória ocupacional são determinantes no bom desempenho da cooperativa.

Eu tenho um pouco de experiência, trabalhei em firmas grandes e a gente tem certa experiência. Eu estudei até a 4ª série do primário, mas a quarta série do meu tempo tem o seu valor. Eu trabalhei na administração de empresa e sempre fui trabalhador, então, pela minha experiência, a gente conseguiu erguer a cooperativa (NASCIMENTO, M.L., 2007).

Nesse grupo, como já vimos, as mulheres, com uma única exceção, ativeram-se, ao longo da vida, às atividades domésticas, enquanto seus esposos responsabilizavam-se pela manutenção e sobrevivência da família. Então, de acordo com a visão dos associados, os homens estão mais preparados para *negociar*. Mesmo a mulher que atua na compra e venda, no setor administrativo, encaminha-se para outra atividade quando há um associado do sexo masculino, porém, nunca para a atividade separação do material sujo, no galpão. Permanece na sala de recepção destinada à compra e venda e seleção de materiais que devem ser amassados ou desmontados e separadas as peças: televisores, motores, latas de bebidas, etc. Além do mais, a recepção tem que estar sempre em funcionamento à espera de vendedores ou compradores. Por outro lado, a atividade de separação e classificação só funciona se houver material e isto solicitará maior ou menor número de horas dedicadas à cooperativa, sobre as quais são calculadas as retiradas mensais. Neste sentido, a atividade administrativa tem maior valor nas repartições, pois, independentemente da presença de “clientes” — vendendo ou comprando materiais — a recepção da cooperativa deverá estar em funcionamento somando mais horas de trabalho remunerado.

Então, na divisão das tarefas da Cooperanti, estão presentes a capacidade com base na escolaridade, a habilidade ou o conhecimento adquirido na trajetória ocupacional, as relações de poder e de gênero. Não é uma separação do trabalho determinada pela força física ou uma extensão da divisão natural da família, mas há mediações da questão de gênero.

A mulher, ao longo da história, teve sua identidade feminina relacionada à função social de reprodução, de modo que sua tarefa principal era o cuidado com a criação e educação dos filhos, e essa identidade ainda tem forte presença no meio rural, de onde vieram as mulheres e homens sócios da Cooperanti. Embora, na área urbana, com o avanço da industrialização, a mulher tenha sido requisitada para o mercado de trabalho, historicamente, sempre assumiu funções consideradas pelos homens subalternadas ou aquelas consideradas não apropriadas para a condição masculina.

Nem todo mundo pode fazer a mesma coisa. As mulheres ficam mais com o galpão, separando lixo; o tesoureiro tem serviço bastante e não vêm todos os dias; eu fico na compra, inclusive lá fora. Nós tentamos organizar assim: eu estou aqui: desmonto

material, tiro o que é cobre, alumínio e elas, quando vêm, fazem a limpeza da sala; quando tem produto lá fora a gente vai amarrar papelão, separar plástico. (SANTOS, R.C¹⁵⁴, 2007).

Mesmo no exercício de uma atividade semelhante à exercida por outro homem, é comum, ainda hoje, a mulher receber um salário de menos valor. Em relação ao trabalho familiar, nos casos de um negócio familiar em ambos atuam, mas, comumente é entendido que a mulher está para auxiliar o marido. Dificilmente, o homem é identificado como aquele que auxilia a esposa. Portanto, a presença deste tipo de visão da capacidade da mulher para o trabalho e a tendência à subalternização da mulher em relação ao homem não é uma particularidade da Cooperanti.

Entretanto, as cooperadas que atuam no setor de separação dos materiais, não entendem porque há necessidade de divisão fixa de tarefas se todos poderiam ocupar-se nessa atividade e, somente quando necessário, alguém se deslocaria para atender a um vendedor ou comprador. Afinal, os materiais ficam ao lado da sala onde os clientes são atendidos. É evidente a possibilidade da colaboração de todos em todas as atividades, considerando-se a pequena demanda de compra e venda e o pequeno número de tarefas.

Nas tarefas tem diferenças, no barracão, na separação dos materiais, somos só nós quatro. Os outros têm ficado mais aqui na frente, num serviço mais fácil; eu tenho a impressão que eles têm nojo de trabalhar lá trás, porque é sujeira, é separar o lixo (COSTA, 2007).

Gostaria que fosse feito rodízio nas funções, a participação tinha que ser igual, tanto lá como aqui dentro. Mas, aqui na frente, tem que ter alguém que entenda, eu não tenho tanto estudo, mas sei fazer conta e aqui tem que ser feito conta, marcar tudo bem marcadinho, mas tem outras mulheres que sabem, então tinha que ser dado chance para as outras (SANTOS, E., 2007).

5.3.2. COOPERAÇÃO ESPONTANEÍSTA E SOLIDARIEDADE ESTIMULADA PELA RENDA

É um fato que as atividades da Cooperanti indicam pouca ou nenhuma existência de complexidade na divisão do trabalho, dispensando uma divisão mais estável do trabalho. Contudo, o trabalho, para ser cooperativado, independe de todos realizarem, ao mesmo tempo, todas as tarefas. É evidente que, em determinados momentos, mesmo numa realidade como a da Cooperanti, haverá certa divisão de tarefas. Afinal, não dá para fazer tudo ao mesmo tempo. Por outro lado, a cooperação autogestora poderá buscar a superação da rigidez da divisão do trabalho, contudo, pelo fato de existir uma divisão de trabalho não desqualifica o trabalho cooperativado e autogestor. Na Cooperanti, constata-se certa incompreensão do sentido da divisão de tarefas e da cooperação como elementos da presença do trabalhador coletivo. Necessariamente, a divisão de tarefas não subentende ausência de solidariedade nos grupos e, muito menos, negação do trabalho

¹⁵⁴ Vice-presidente da Cooperanti.

cooperado sob uma coordenação dos trabalhos. Entre os sócios da Cooperanti há uma tendência para conceber a cooperação solidária, no desenvolvimento do trabalho da unidade, como aquele que acontece espontaneamente, sem planejamento e coordenação. Assim, há uma tendência para a cooperação espontaneísta. A cooperação espontaneísta rejeita a presença de coordenação na cooperação própria da presença do trabalhador coletivo e o trabalho é desenvolvido de forma não planejada; por conseguinte, os procedimentos são dispersos e sem um seqüenciamento de ações a fim de atingir os objetivos traçados pelo coletivo dos associados.

Deveria ser: para mim, é cada um saber o que vai fazer; na minha parte, eu peguei desde o começo e estou fazendo a minha parte, elas fazem lá (SILVA, 2007).

Não foi definida divisão dos trabalhos, eles mesmos fizeram a diferença, nós viemos pela manhã e trabalhamos lá atrás aí a tarde vem dois e ficam os dois aqui na frente (SANTOS, 2007).

Era para todos trabalharem juntos, mas, as mulheres foram diretas para a seleção (ALVES, 2007).

Outra manifestação de descontentamento é a diferenciação na cota-trabalho dedicada aos trabalhos da cooperativa por cada um; principalmente, quanto à dedicação de tempo do presidente, que se acentua por ser ele o responsável pela expansão da aquisição de materiais para separação e seleção. Quanto menor a matéria-prima do trabalho, menor é o rendimento dos cooperados. As poucas cotas de trabalho do presidente refletem em insuficiência nas atividades de coordenação e gestão, reduzindo a ampliação nos trabalhos da Cooperanti. Os cooperados também entendem o trabalho cooperado como aquele com igual dedicação, com os mesmos deveres de seus associados sem, porém, associá-los ao direito sobre o resultado do trabalho.

Nós aprendemos que todo o grupo em geral tem que participar da cooperativa e tem alguns que não têm participado; têm ficado 4 ou 5 pessoas e o presidente também vem muito pouco à cooperativa e ele é quem deveria arrumar mais trabalho para nós, mais lixo para ser separado e depois ser vendido (SANTOS, E., 2007).

O presidente arruma negociação lá fora, mas é uma coisa que nós também podemos fazer; é só uma questão de organização. Nós estamos deixando muito na mão dele e hoje estamos nos debatendo por falta de material; a gente deixa para ele negociar o material, ver questão de preços e, para isso, a gente tem capacidade. Podemos não ter estudo suficiente, mas temos sabedoria para estar negociando estas coisas (COSTA, 2007).

Contudo, segundo o presidente, ele dedica os dias de sábado à cooperativa e retira dos objetos os materiais de cobre e alumínio que, segundo ele, são os mais valiosos e que mais faturamento dão à cooperativa. Afirma que sua menor dedicação ao trabalho da cooperativa é para não onerar a Cooperanti e, assim, possibilitar maior renda para aqueles cooperados sem outra fonte de renda. E isto, para ele, é um ato de solidariedade. Todavia, em nossa análise, sua permanência na cooperativa vai além da solidariedade com o cooperado que necessita da renda proveniente do trabalho cooperado. Percebemos certo encantamento do presidente com o cargo

exercido na Cooperanti e com as oportunidades viabilizadas através dele, por exemplo: participar de eventos nacionais de economia solidária, levando-o até a conhecer a Capital do país, Brasília, e o Presidente Luis Inácio Lula da Silva em abertura de eventos.

Eu aprendi muita coisa depois que comecei a trabalhar na cooperativa, aprendi a conhecer pessoas de fora: estive em Blumenau, Lages, em Brasília em reuniões da economia solidária. Andei de avião; nunca imaginei um dia andar de avião. Embarquei no avião e foi o mesmo que andar de carro, as nuvens são muito bonitas, só deu problema em São Paulo, tinha uma chuva muito forte. Conhecemos um cara no avião que morava em Brasília e estava com o carro no aeroporto e, quando chegamos lá, ele nos levou ao hotel, passeou por Brasília e nos mostrou o Congresso e andamos muito por lá. Depois do passeio, nos encontramos com o D., que tinha ido antes, e fomos para a reunião. (...). Nossa! A abertura do encontro foi feita pelo Lula, nossa! Quando eu vi e ouvi o presidente me deu até um arrepio. Nestes encontros, eu conheci muitas pessoas que montaram cooperativas, e tem muitas fortes. Conheci o pessoal da Coopermetal, outros de Goiânia, uns que lidam com mel e são bem fortes, não são fraquinhos. A gente que é fraquinho fica de boca aberta, mas um dia a gente chega lá (NASCIMENTO, MLN., 2007).

Os cooperados com menor tempo de dedicação à cooperativa possuem outra fonte de renda e não querem aumentar os gastos da Cooperanti. Entretanto, nada impede que os cooperados com outra fonte de renda atuem na unidade de trabalho sem onerá-la com o pagamento das horas dedicadas a ela. A doação de horas de trabalho poderia significar solidariedade com aqueles cooperados que dependem da cooperativa para obtenção de renda. Mas, não é essa a prática. Quando dispõem de tempo livre para dedicação à Cooperanti, recebem por estas horas e ainda o fazem no seu horário livre: fim de semana, fim do dia. Assim, não existe cooperação no todo do trabalho da cooperativa, pois, raramente, estas horas são dedicadas à separação e classificação de materiais – o trabalho sujo –, e muito pouco contribuem para maior faturamento da cooperativa e do valor das retiradas dos cooperados que se dedicam integralmente à Cooperanti.

Os associados da Cooperanti têm dificuldades em planejar o desenvolvimento do trabalho, compreender as ações e divisões importantes para o incremento de um processo de trabalho eficaz. Também não conseguem sistematizar suas ações. Eles objetivam fazer da Cooperanti uma cooperativa forte o suficiente para garantir trabalho e renda para todos os associados, mas não há um plano com análise de todas as possíveis interferências internas e externas no alcance do objetivo maior. Por exemplo, eles não têm cadastro de compradores e não fazem o preço do material, eles simplesmente vendem para o comprador que os procura e aceitam o preço atribuído pelo mesmo. De fato, a baixa escolaridade associada à pouca ou nenhuma habilidade ou conhecimento acumulado na trajetória ocupacional interfere na capacidade de pensar os processos que envolvem o trabalho coletivo.

5.3.2.1. Conflitos de gestão

Como vimos anteriormente, na organização do trabalho por funções, é importante a interação e ainda será possível o movimento do processo de trabalho como um todo, pois, é comum uma dada atividade depender do desenvolvimento de outra. Na existência de funções diferenciadas e de distribuição entre pessoas diferentes, é imprescindível a consciência desta cooperação, própria do trabalhador coletivo.

Entretanto, um trabalho cooperado não requer, necessariamente, a existência de hierarquia ou de obediência própria de relações patronais, ou ainda da cooperação forçada. Obviamente, não necessariamente será dispensada a cooperação, em que o desempenho de cada atividade é fundamental para a efetivação de todo o processo de trabalho e, assim, se chegar ao resultado final almejado pelo coletivo dos produtores. E, quando uma atividade é deficiente, é necessário colocá-la em sintonia com as demais e essa é função da coordenação dos trabalhos, não significando a imposição de autoridade sobre os demais trabalhadores. Mas, no caso de uma cooperativa, quem decide esta organização e definição de funções? No coletivo, são tomadas as decisões necessárias para o desenvolvimento da totalidade dos processos, ou processos de trabalho, e também são definidas as pessoas que ocupam os cargos de direção, as quais poderão coordenar a equipe de cooperados no desenvolvimento de suas atividades; isso representará organização do trabalho e não, necessariamente, a presença do mandonismo¹⁵⁵ patronal. Contudo, entre os cooperados da Cooperanti, há compreensão de que, numa cooperativa, as ações necessárias para o desenvolvimento dos trabalhos é a decisão de cada um; todos devem saber o que fazer e sem ninguém vir “informar” ou mesmo solicitar a realização de dado trabalho. Esta concepção é muito própria do trabalho autônomo, desenvolvido individualmente, tipo este presente na trajetória ocupacional de associados da Cooperanti. Aqueles associados sem trajetória ocupacional têm como referência as atividades domésticas autodeterminadas e desenvolvidas individualmente. E a ausência da cooperação própria do trabalhador coletivo na trajetória dos cooperados também contribui na negação da atividade de coordenação e de um fazer coletivo.

Para os sócios da Cooperanti, pelo fato de a proposta do novo cooperativismo insistir na co-propriedade dos meios de trabalho e na ausência de relações de subordinação do tipo empregatício, nenhum cooperado poderá interferir no desenvolvimento do trabalho do outro e, se assim fizer, é visto como uma pessoa autoritária ou com postura de patrão. Esta é a concepção dos associados da Cooperanti que não admitem a coordenação dos trabalhos pela pessoa do presidente.

A atitude de patrão, por parte do presidente, se manifesta assim: dele chegar aqui, quando ele vem, não é sempre que aparece, por exemplo, ele diz para o seu R., (responsável pela compra de materiais), para sair da mesa e ir encontrar o que fazer e fora dali porque ele ficará na compra dos materiais. Isso para mim é patronismo. Se este é um grupo de cooperados, nós temos que chegar e perguntar como está indo o trabalho e pedir licença, se quiser ocupar o lugar [...] (COSTA, 2007).

No entanto, pode estar ocorrendo rejeição à autoridade investida pelo presidente, até por ter sido eleito por falta de opção e, hoje, há quem se sinta em condições de assumir o cargo e passe a deslegitimar o presidente com o argumento de sua não presença no cotidiano dos trabalhos da cooperativa, embora quando o elegeram já soubessem da sua pequena disponibilidade. Não obstante, a explicação dada pelos cooperados para o conflito decorrente da rejeição à pessoa investida de presidente como ausência de união, podemos entendê-la como disputa de poder, e essa disputa acontece entre as mulheres da produção, a esposa do presidente e o presidente.

É, e tem que ser unido, está faltando união no grupo inteiro: se a gente pede um favor – aqui ninguém manda ninguém – tem alguns que já dizem que a gente está querendo mandar e que aqui está querendo mandar mais do que o outro. Até mesmo nas reuniões que meu marido convoca, enquanto presidente, o pessoal não vem. Já foi marcada reunião para sábado para ver se o pessoal comparecia, mas aí pediram para ser durante a semana, à tarde, porém não adianta, nenhum horário serve. O pessoal tem que ser unido (SILVA, O.V., 2007)

Era para ser de 15 em 15 dias, em uma delas é com a presença do Consulado da Mulher, mas não estão ocorrendo. Elas não estão ocorrendo por desunião. Se for para fazer uma reunião para discutir é melhor não ter, um fala uma coisa o outro não concorda e aí não se decide nada. E quando tem, nem todos participam da reunião e depois querem exigir as coisas, tem dois que participam bem pouco das reuniões, daí tu vais numa reunião e sabe o que está acontecendo e aquele que não vem, às vezes, recebe as informações por alguns dos participantes e ainda distorcidas, de que surge o conflito (SOUZA, 2007).

Atualmente, um dos pontos conflitantes entre as mulheres que atuam na separação dos materiais (como elas dizem: “no trabalho sujo do galpão”) e o presidente é a preparação do almoço na sede da cooperativa. Em meados do ano de 2006, tinham um comprador fixo dos materiais classificados pela cooperativa. Era uma relação do tipo terceirização: o comprador trazia os materiais e os cooperados faziam a seleção e classificação e eram pagos por este serviço, o que exigia aceleração nos trabalhos, para eles era um grande negócio. Neste período, para agilizar e ganhar tempo no trabalho, o presidente sugeriu a realização de almoço para todos na própria sede da Cooperanti. Enquanto uma das cooperadas cozinhava, o restante do grupo continuava o trabalho. Todavia, quando tal comprador deixou de ser cliente da Cooperanti, o presidente logo determinou o fim da preparação do almoço na sede da cooperativa. As mulheres, por sua vez, continuaram com a mesma prática: uma delas parava suas atividades na seleção dos

¹⁵⁵ Mandonismo patronal se caracteriza pelo poder de mando de uma empresa que contrata dada mão-de-obra para colocar em ação um processo de trabalho, com instrumentos e capital de propriedade particular e, assim, com o trabalho de outros, acumula capital individual.

materiais às 11h e ia fazer o almoço para as demais colegas do galpão, para o vice-presidente que atua na compra e venda de materiais pelo período da manhã e para os filhos das cooperadas que as acompanham no trabalho. Entretanto, o presidente continuou insistindo que não mais poderiam fazer almoço no local de trabalho e muito menos considerar o tempo da elaboração do almoço como trabalho da cooperativa. A cooperada não poderia receber pagamento por esta atividade. As mulheres, então, decidiram não mais considerar aquele tempo como sendo voltado para o desenvolvimento de atividades da Cooperanti, entretanto, continuaram a preparar o almoço. Para elas, não há nenhum impedimento, pois, trazem os alimentos para serem cozidos e compram o gás sem custo para a unidade de trabalho. São cinco as pessoas cooperadas beneficiadas e pensam ser direito que lhes cabe enquanto sócias da Cooperanti.

Nós decidimos fazer o almoço aqui porque é melhor do que ir até em casa com as crianças, a gente traz a comida, compra o gás e elas me escolheram para fazer o almoço. Eu paro o trabalho mais cedo para dar tempo de fazer o almoço para o meio-dia, fomos fazendo assim. De um tempo para cá, o presidente começou a implicar, diz que não está certo eu parar para fazer o almoço e receber da cooperativa pelas horas gastas para fazer o almoço, então ele disse que elas deveriam pagar minhas horas ou eu não receber nada. Aí decidimos que todas param o mesmo tempo e cada dia uma faz o almoço, aí é pior porque pára por completo o serviço de separação dos materiais, mas ainda estamos fazendo aqui na cooperativa. As crianças estão aqui com as mães e daqui elas seguem para a escola, é longe para ir até em casa, com as crianças junto, chegar e começar a fazer o almoço é demorado e cansativo. É bem mais fácil em grupo, assim fazemos num só lugar e fica bem mais rápido (SANTOS, E., 2007).

Perguntamos se este assunto já foi discutido em reunião. A resposta é que acham inútil levar tal questão para deliberação em reunião, pois, caso a decisão vá para reunião, no mínimo daria empate e, pelo Estatuto da cooperativa, o presidente tem direito ao voto de desempate. Contudo, mesmo que venha a ter empate e já conhecerem a posição do presidente, poderiam pensar a problemática no fórum próprio para tomada de decisões, ainda mais no caso de decisões polêmicas ou com diferenças de concepção.

Aqui não poderia ser feito almoço, aqui nós não temos pia para lavar a louça, pia de banheiro não pode ir gordura. Se a saúde sanitária pegar cozinhando vão nos cobrar. Eu já trabalhei em firmas grandes, organizadas, então sabemos que as coisas têm que ser organizadas. E depois, elas podem ir comer em casa. Quando fazíamos serviços extras, trabalhávamos com uma empresa de Araquari, classificando material para eles, nós montamos este esquema das mulheres fazerem almoço aqui, porque aí elas não iam para casa. Agora parou, só selecionamos o nosso material e esse não tem urgência, é mais folgado, o nosso material aqui é mais tranquilo, mais liberdade. Claro que quando tem muito trabalho, muita demanda, daí tem que batalhar, aí uma pessoa tem que fazer o almoço (NASCIMENTO, MLN., 2007).

De um lado, há uma “postura anárquica” das cooperadas e, de outro, falta habilidade do presidente no tratamento da questão. As ponderações do presidente com relação ao assunto são pertinentes, diz ele que o local não tem infra-estrutura - elas cozinham no espaço da administração -, onde também há materiais estocados; a única pia é a do banheiro e a questão da

higiene fica prejudicada por falta de local apropriado, possibilitando problemas com a vigilância sanitária. Todavia, quando se fez necessário para ganhar tempo na produção, nada disso foi observado pelo presidente; o que ele queria era garantir o máximo de retorno, em termos financeiros, para a cooperativa.

Outra situação semelhante é quanto à presença das crianças no local de trabalho das mulheres/mães/cooperadas. Na localidade, não existe creche ou outro local no qual as crianças possam permanecer enquanto as mães estão trabalhando. Este foi um dos fatores, segundo as entrevistadas, limitadores para aquelas mulheres exercerem algum tipo de trabalho remunerado fora do espaço doméstico. Para elas, a cooperativa viabiliza oportunidade de renda porque podem levar seus filhos para o local de trabalho. Mas, o presidente também tem colocado restrições para a permanência das crianças na sede da cooperativa. No mesmo tempo, não buscam envolver a comunidade para reivindicar junto aos órgãos públicos a instalação de uma escola ou creche na qual as crianças possam permanecer durante o horário de trabalho dos pais.

Para elas, esta atitude do presidente manifesta ausência de solidariedade e questionam a validade de sua permanência na cooperativa, pois, além de dedicar pouco tempo à Cooperanti, quando vem, só permanece no setor de compra e venda de materiais e não participa com elas na seleção de materiais.

5.3.3. A ESCOLHA DOS DIRIGENTES

A constituição da diretoria da Cooperanti aconteceu no término do “curso de formação em economia solidária” ministrado pela ICTP da Fundação Universidade Regional de Blumenau. Uma vez definido o Estatuto de funcionamento e seus respectivos cargos de direção para a gestão da cooperativa, os cooperados indicaram nomes para os cargos do Conselho Deliberativo – presidente, vice-presidente, tesoureiro e secretário - e do Conselho Fiscal. Para o exercício da presidência foi, primeiramente, indicada uma pessoa do sexo feminino, mas a mesma não aceitou assumir tal responsabilidade por se considerar despreparada por não ter experiência em trabalhos anteriores e ter um mínimo de escolaridade. Em seguida, o grupo sugeriu o nome da pessoa que havia sido escolhida para o cargo de tesoureiro, mas a mesma preferiu permanecer no cargo de tesoureiro porque não tinha tempo integral livre para se dedicar à função. Na ausência de outra pessoa que disponibilizasse seu nome, a ocupação do cargo ficou para o marido da primeira pessoa indicada. Dos cargos do Conselho Deliberativo, apenas o cargo de secretário(a) foi ocupado(a) por pessoa do sexo feminino, embora a maioria dos associados sejam do sexo feminino. As pessoas do sexo feminino ficaram nos cargos de conselheiras fiscais. Hoje, ao perguntar às associadas porque, numa cooperativa onde a maioria são mulheres, os homens

assumiram, praticamente, todos os cargos de direção, elas respondem que, na época, se sentiam inseguras, não tinham experiência que lhes possibilitasse visualizar o trabalho para cada um dos cargos, pois a grande maioria delas vêm de uma trajetória de exclusão da composição do trabalhador coletivo. Então perceberam que as pessoas com mais experiência acumulada na trajetória ocupacional eram os homens. Elas estavam mais preparadas para o exercício dos cargos de conselheiros.

Sem dúvida, o que as fez considerarem os homens mais bem preparados para assumirem tais cargos decorreu de suas trajetórias de exclusão do trabalho assalariado ou autônomo, enquanto os homens tiveram mais possibilidades de vivenciar experiências de emprego, longe da vida doméstica, integrados nos afazeres do mundo do trabalho. Aqui, está presente uma questão de gênero: as mulheres se subalternizam na relação com os maridos, e mais ainda na relação com os seus parceiros e cooperados (dos quatro associados dois são esposos de associadas).

Depois de dois anos de trabalho cooperado, as mulheres começam a pensar que elas estão mais preparadas para gerir um trabalho coletivo, autogestor e solidário e se consideram menos autoritárias e com maior paciência para o exercício da democracia. Perceberam que é simples gerir uma cooperativa quando a decisão é tomada por todos de forma conjunta e, para isso, não é necessário ter habilidade ou conhecimento de trabalhos anteriores. Até porque, atualmente, estão acumulando um saber na própria Cooperanti. Hoje, consideram mais importante que a pessoa, na função de presidir e coordenar os trabalhos, seja tolerante e paciente para saber ouvir as pessoas e levar em conta as opiniões dos demais, mesmo que estas diverjam das propostas da presidência, ou seja, elas têm a consciência de que ninguém é dono da verdade e tudo pode ser decidido no coletivo dos cooperados. Assim, nas críticas que fazem ao atual presidente vão se descobrindo e percebendo suas potencialidades e capacidades para assumir tais cargos.

Os homens querem mandar mais que as mulheres. Eu só sou cooperada, não tenho nenhum cargo, os homens acham que sabem mais que as mulheres e querem mandar mais, principalmente o presidente (NASCIMENTO, A.J., 2007).

Não estamos satisfeitos é com os homens: eles não se integram muito com as mulheres, eles não querem ser iguais às mulheres, eles querem ser maiores, não aceitam o que a gente fala, a palavra deles é lei (SANTOS, E., 2007).

O que vale numa cooperativa é a decisão da maioria, os votos da maioria. Mas, a maioria das coisas não é decidida em reunião. Os homens são machistas, são eles que sabem das coisas, eles que estão certos e as mulheres nada sabem. Só que aqui a maioria é mulher. A próxima votação, que será em agosto, é para ser mulher, a maioria é mulher (SOUZA, 2007).

Para presidente, a mais votada foi eu, mas naquele momento eu fiquei com medo e não quis assumir, pensei que eu não ia saber fazer, tenho pouco estudo. Hoje, eu me arrependo, porque não é difícil; se eu tivesse ficado, teria feito mais uns cursos e acho que me daria bem, não é necessário mandar ninguém, é coordenar um trabalho, fazer reuniões e discutir e decidir com o pessoal (SILVA, 2007).

5.3.3.1. Processo de tomada de decisões: entre a tutela e a disputa de poder

Conforme apregoam os princípios do cooperativismo e previsto no Estatuto da Cooperanti, o poder soberano é da Assembléia Geral, onde são tomadas as decisões de interesse estratégico da cooperativa, e as decisões do agir cotidiano são votadas por todos os associados no Conselho Deliberativo. E o agir administrativo cotidiano do Conselho de Administração deverá estar sustentado nas políticas e metas definidas na Assembléia Geral.

Na prática, os associados da Cooperanti estão desconsiderando o prescrito no Estatuto. Pois, há cooperados que participam de reuniões somente quando está presente o funcionário vinculado ao Consulado da Mulher designado a assessorá-los. E o presidente deixa de convocar reuniões porque, geralmente, quando convocadas, elas não ocorrem por falta de quórum, pois a maioria dos cooperados entende que não é necessária a realização de assembleias ou reuniões deliberativas para decidir sobre algo que, informalmente, já sabem ser aceito. Por exemplo, se seis dos cooperados querem fazer algo não permitido pelo presidente, considerando-se maioria, o presidente será voto vencido e, portanto, desnecessária se faz a realização de uma reunião com todos os associados. Embora não tenhamos tido acesso a registros¹⁵⁶ das atas das reuniões deliberativas, por inexistir, nas entrevistas, eles descreveram as reuniões como um espaço de comunicação da posição e da homologação da vontade do presidente. Quando um assunto é colocado em pauta, logo o presidente diz o que deve ser feito, demonstrando a sua decisão, e a apresentação de proposta diferente feita por um dos associados é motivo para conflitos, como se discordar ou apresentar sugestão de deliberação diferente é querer conflitar com o grupo ou com o coordenador do grupo.

Quando é feita uma reunião e o presidente dá uma idéia e a idéia da gente não bater com a dele, já é motivo para impedir o prosseguimento da reunião, já começam a discutir. Quando o assessor participa das reuniões ele fica quieto, mas ele não gosta muito. Na frente do assessor, fica tudo bem; quando ele sai, volta tudo de novo (SANTOS, E., 2007).

Ele não adere às nossas idéias, ele acha que se deve seguir a opinião dele, assim sua proposta tem que quer ter adesão da maioria dos votos e, se alguém faz uma proposta diferente fica irritado porque pensa que só ele pode dar idéias e todos devem aceitá-las.

¹⁵⁶ As dificuldades no ato de escrever limitam os registros em atas das decisões da Cooperanti. O único registro que encontramos foi o da assembleia de fundação da cooperativa, feito com auxílio dos assessores que ministraram o curso de formação em trabalho cooperado, autônomo e solidário. Até mesmo o cargo de secretário está vago desde o desligamento da cooperada que ocupava tal vaga. Além de não ter sido encaminhada a eleição de outra pessoa para a ocupação da vaga, não são feitos os registros das reuniões. As dificuldades para a escrita contribuem na limitação no registro das decisões coletivas. Muito embora não possamos afirmar ser este um fator determinante, até mesmo porque é presente, no povo brasileiro, a idéia de que o ato de registrar é menos importante do que o ato de fazer acontecerem as decisões tomadas, e o registro em atas, comumente, é relacionado a ações de burocracia que, em nada, contribuem para mudar uma determinada realidade. Mesmo que o mero registro de decisões tomadas não determine a execução da ação, pois, para isso, deve estar presente o agir das pessoas, ele é importante, até por questões legais, como documento dos atos cooperados sustentados na decisão do coletivo, seja em reuniões de conselhos ou em assembleias gerais.

Ele é autoritário e estúpido, a maioria não está gostando dele, estão achando que o caminho está errado (COSTA, 2007).

No momento da pesquisa de campo, haviam passado seis meses sem a realização de reuniões do Conselho Deliberativo ou da Assembléia Geral. Se for considerado o número de associados, no total de 09, seria possível a realização de reuniões mensais, com a presença de todos, pela proximidade territorial entre eles e também pela baixa complexidade das decisões sobre as atividades da Cooperanti.

Há dificuldades no entendimento do que constitui um grupo e de como ele pode manter-se unido e, para isso, é desnecessária a igualdade de pensamento; a diferença e o respeito às diferenças também fazem parte de um grupo que quer trabalhar de forma cooperada, autônoma e solidária. Para existir a cooperação, é conveniente a existência de liberdade de discordância sem, com isso, significar a existência de discórdias no grupo, desde, é claro, que haja disposição democrática para aceitar a decisão da maioria e colocá-la em ação, ou seja, independentemente da concordância individual, a união se expressa na execução de uma deliberação tomada no coletivo.

Trabalhar em grupo é bom porque a gente ensina e aprende novas coisas, mas, não é fácil, cada pessoa tem um gênio; às vezes, a gente quer dizer uma coisa e a outra pessoa acaba entendendo outra, isto gera crítica e intrigas no grupo. A gente tem que trocar idéias, mesmo que não sejam aprovadas: um dá uma idéia, outra pessoa dá contra; às vezes, isso gera até um atrito no grupo, mas acho que isto é bom, a gente cresce, até nas grandes empresas isto ocorre, sempre tem esses altos e baixos (GURA, 2007).

Quando as pessoas estão igualmente munidas das informações e com as mesmas condições de opinar, debater, discutir idéias, o grupo se fortalece, amadurecendo com a possibilização do diálogo e, assim, concretizando a participação autogestora.

Entretanto, o grupo de cooperados da Cooperanti sequer consegue fazer reuniões deliberativas sem a presença dos assessores vinculados ao Consulado da Mulher.

Antes fazíamos reuniões semanais, depois passou a ser quinzenal e agora, desde outubro, não teve mais. Isto abate o grupo, as reuniões são necessárias, tanto aqui dentro quanto lá fora, a gente tem que trocar idéias sobre as vendas, se atualizando; nós conhecemos poucas empresas compradoras e isto está dificultando nosso trabalho (GURA, 2007).

Eu convocava assembléia e o pessoal não vinha, achavam que o presidente ia falar abobrinha, aí, como o pessoal não vinha, eu também não convoquei mais as reuniões; já faz mais de um ano que não convoco reunião. A única coisa que me disseram é que a reunião seria bem-vinda quando tivesse alguém do Consulado participando da reunião, porque quando éramos só nós, dizem que é só blá blá, muita cobrança e que eu, presidente, estava querendo dar uma de patrão (NASCIMENTO, M.L., 2007).

Com a presença de assessores, é provável a ocorrência de limitação nas liberdades de expressão por inibição do próprio grupo. Contudo, para eles, parece ser preferível a presença do assessor para inibir as opiniões imperativas do presidente, ao invés de eles próprios enfrentarem o

diálogo e acelerar o passo rumo ao amadurecimento democrático, onde o conflito também é presente, mas sem o receio de desarticular o grupo por existirem maneiras de pensar diferentes.

A gente reúne o grupo, mas só vêm dois ou três, aí estes decidem e os demais têm que aceitar. A cada quinze dias fizemos uma reunião com a presença do assessor do Consulado da Mulher e, a cada quinze dias, é a nossa, mas o pessoal não está vindo e as nossas reuniões não estão acontecendo; quando o assessor vem o pessoal também vem (SILVA, 2007).

As reuniões, nós fazíamos todas as quintas-feiras; agora está mais parado; só é feito quando o assessor vem. Sem reunião, a gente faz consulta ao grupo e a últimas palavras são do presidente, ele é o responsável pelo grupo (ALVES, 2007).

Na Cooperanti, o presidente, além da atividade de coordenação própria do cargo, tem uma função comercial - compra e venda dos materiais. Entre os sócios da cooperativa, há críticas tanto ao modo como ele coordena as atividades do coletivo dos trabalhadores associados, quanto no desenvolvimento da função comercial. Os cooperados identificam baixo empenho do presidente nos trabalhos em busca de doação e de compradores para os materiais da Cooperanti e, apesar disso, o presidente entende ser ele a pessoa mais habilitada do grupo para tratar com o público e identificar novos compradores. Além de questões ligadas à execução de tarefas, na tomada de decisões, o presidente pensa ser direito dele de dar a última palavra, até mesmo porque é previsto no Estatuto o direito do voto de desempate do presidente. Para o presidente, o cargo por ele ocupado lhe dá o direito de centralizar e controlar a tomada de decisões e, ao mesmo tempo, pensa que é isso - “pulso firme” – o propulsor do bom desempenho de uma cooperativa.

Eu gosto de ser presidente e gosto da cooperativa, gosto de estar aqui. Uma cooperativa tem que ter pulso firme senão não vai para frente. E ter pulso firme é saber trabalhar, saber coordenar as coisas. Eu sou assim..., tem pessoas que dizem que eu sou ruim, até posso ser, mas tem pessoas que me tiram do sério, tem pessoas que ficam falando por trás. Eu sei que o presidente não manda, não é patrão, mas coordena e orienta nas coisas que estão erradas. E depois, eu já trabalhei na administração de empresa e sempre fui trabalhador e sei que, pela minha experiência, a gente conseguiu erguer a cooperativa (NASCIMENTO, ML, 2007).

Nas reuniões, segundo os entrevistados, os assuntos versam sobre vendas e o que fazer com os materiais que estão sobrando (ficando na prateleira), perdas nas vendas e atitudes de cooperados não aceitas pelo o grupo, mas geralmente não chegam a aprofundar a análise por desentendimentos provocados nas diferenciações de juízo.

Embora o faturamento da Cooperanti seja pequeno e, portanto, de fácil compreensão e acompanhamento, não desobriga a diretoria de apresentar aos associados o balancete da cooperativa, no mínimo, uma vez ao ano. Mas, em virtude da inexistência de reuniões, a prestação de contas não ocorre, o cooperado interessado deverá buscar, nos livros, as anotações sobre: o recebido pela venda de materiais, o valor gasto na compra de materiais e na construção da nova sede, a quantidade de material recebido através de doação e as horas pagas a cada

cooperado, mas em reunião, nem por parte do tesoureiro ou do presidente, tem sido apresentado de forma detalhada. Contudo, em nenhum momento, os cooperados apresentaram, nas entrevistas realizadas, a não prestação de contas como um problema. O cerne do conflito é a falta de clareza do conteúdo das atribuições do presidente e a compreensão das atribuições de cada um na organização do trabalho, bem como a diferenciação entre a prática de coordenação dos trabalhos de um coletivo e o controle patronal do trabalho, o que é compreensível pela inexistência de uma trajetória ocupacional da maioria dos associados da Cooperanti.

Para os cooperados da Cooperanti, a organização da cooperativa não significou só uma alternativa de trabalho e de renda. Com o curso de formação de dois anos, conseguiram vislumbrar o significado da proposta de economia solidária, através do trabalho livre da relação patronal. A organização da cooperativa ampliou o conhecimento do tema da economia solidária, reforçado por viagens e contatos em feiras de comércio dos produtos de cooperativas, organizados pelos Fóruns Estaduais de Economia Solidária e, no caso do presidente, até em eventos nacionais.

5.3.4. NOS ASPECTOS DA CONSTRUÇÃO DA AUTONOMIA INDIVIDUAL E COLETIVA

Para eles, a cooperativa está contribuindo no desenvolvimento da autonomia individual pelo acesso que tiveram em cursos e palestras disponibilizadas pelo Consulado da Mulher. Neste sentido, a autonomia vai além do trabalho desenvolvido por um grupo de pessoas em que todas têm a mesma probabilidade de acesso à renda resultante do trabalho coletivo.

Contudo, a autonomia também tem determinantes da capacidade de se fazerem escolhas com a antecipação dos resultados no nível do intelecto. Não estamos dizendo que eles não possuem capacidade de raciocínio e nem os estamos comparando com abelhas que fazem suas colméias sem, antecipadamente, conseguirem visualizar o resultado da própria ação, entretanto, há certa dependência na assessoria prestada pelo Consulado. A relação conflitante com o Presidente tem levado os associados a participarem de reuniões deliberativas só quando os assessores estão presentes. A prática de tomada de decisões no coletivo do grupo é ponto decisivo para uma gestão democrática e autônoma, o que é prejudicado pela falta de autonomia dos cooperados e do pouco acesso a um conhecimento colaborador na prática de pensar e realizar planos de trabalho contribuindo para a melhora do ambiente do trabalho, com suas respectivas divisões de trabalho, e para o aumento do rendimento financeiro da cooperativa e de seus cooperados.

Os cooperados da Cooperanti, em sua esmagadora maioria, não têm qualificação para o trabalho por falta de acesso ao conhecimento formal ou de habilidade adquirida ou de saber

acumulado na trajetória ocupacional. Esta realidade leva ao enfrentamento de dificuldades no entendimento de todo o processo de trabalho desenvolvido por um grupo de pessoas implicando em organização e distribuição de tarefas, que podem ser idênticas, porém coordenadas. Com isso, passam a entender a própria divisão como diferenciação entre aqueles que deveriam estar iguais. Por outro lado, na divisão do trabalho, é dispensável a lógica da divisão hierárquica taylorista que separa os pensantes e administradores daqueles que executam. Usando as palavras das cooperadas: do trabalho limpo e do trabalho sujo.

Outra situação de conflito é a compreensão de democracia que “paira” entre os cooperados: a liberdade de cada um fazer o que quer. Toda democracia tem regras, tem normas, as quais são elaboradas pelo próprio sujeito livre de opressão. Ocorre que o Estatuto, para eles, é uma documentação apenas útil para constituir uma cooperativa, atender uma demanda legal, tanto é que eles dizem existirem muitas cláusulas no Estatuto que não são cumpridas por eles: “Montamos o Estatuto, registramos no cartório, mas, no momento, não estamos seguindo tudo que está no Estatuto, nem as tais assembléias, nós fizemos” (NASCIMENTO, M.L. 2007). Quando da elaboração do Estatuto, não tinham compreensão, até mesmo pela inexperiência de trabalho coletivo, do significado das normas no agir cotidiano do coletivo, e também não lhes era familiar a visão de historicidade das normas e regras. Outra mediação desta prática de democracia “anárquica”, sem regras e com liberdade de ação sem reflexão e decisão no grupo, é o enfrentamento das mulheres contra o que elas entendem como postura de mandonismo ou machismo, ou ainda, discriminação do saber feminino, aliás tais preconceitos sustentam atitudes autoritárias e, assim, vão negando a liberdade comunicativa exercível no espaço de reflexão do grupo e o valor da participação autogestora.

No início deste capítulo, dentre algumas características da participação autogestora, destacamos não existir, na realidade da Cooperanti, o exercício do poder no coletivo dos associados, pois há disputa de poder entre homens e mulheres. As mulheres são a maioria no trabalho cotidiano da cooperativa e o valor do trabalho é o sustentáculo do exercício do poder. Por que esperar para decidir no coletivo do grupo se as pessoas que atuam diariamente já são maioria? Aliás, o valor do trabalho como mediador de poder e renda não é uma particularidade da Cooperanti. Em outras experiências, ele aparece com a concepção de direito sobre o patrimônio de uma cooperativa pelas pessoas fundadoras.

Na Cooperanti, o serviço é realizado pelo grupo, mas sem compreensão do significado da organização e, ao mesmo tempo, com intolerância para com aqueles não presentes, diariamente, no trabalho da cooperativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os trabalhadores que constituíram as cooperativas de produção em estudo fizeram parte da superpopulação relativa. Visto que, nas trajetórias ocupacionais foi presente o evento de desemprego, de parcialmente empregado e de não inserção no mercado de trabalho. Deste modo, na caracterização das trajetórias ocupacionais dos associados às cooperativas de produção em estudo, identificamos três tipos: uma trajetória ocupacional assalariada regular a estável, itinerário dos sócios da Reticoper; uma trajetória de regular e irregular vulnerável, percurso assalariado dos sócios da Coopersul; e ausência de trajetória ocupacional assalariada e exclusão da composição do trabalhador coletivo, trajeto dos sócios da Cooperanti. E nenhuma das trajetórias ocupacionais, dos trabalhadores que constituíram uma das cooperativas, foi promissora no sentido de lhes possibilitar uma poupança.

Para estes trabalhadores associados, com uma trajetória ocupacional muito própria da superpopulação relativa, a adesão ao modelo de trabalho cooperativado foi motivada pelas dificuldades de emprego. Portanto, eles foram induzidos a constituir uma cooperativa de produção por eventos externos a decisão do próprio grupo. Todavia, um grupo só organiza uma cooperativa de produção com a livre adesão, contudo, não optaram entre o emprego e o trabalho cooperado.

Na organização do trabalho, os trabalhadores com uma trajetória de inserção na composição do trabalhador coletivo revelaram maior capacidade organizativa. Até mesmo na Cooperanti, onde a grande maioria tem uma trajetória de exclusão, foi a associada com saber acumulado, na trajetória ocupacional com inclusão na composição do trabalhador coletivo, que organizou o processo de seleção e classificação dos materiais. Entrementes, identificamos certa tendência para a reprodução da organização do trabalho, já vivida na empresa empregadora. Mas, também vimos dimanar, na Reticoper, o desenvolvimento do trabalho coletivo com cooperação voluntária e superação da hierarquia. Diferentemente, na Coopersul a trajetória de constituição da unidade de trabalho está sendo determinante para a hierarquização entre os sócios fundadores e os demais associados. Todavia, são compreensíveis as dificuldades da cooperação voluntária numa unidade de trabalho com grande número de associados e de complexa divisão do trabalho.

Então, muito embora a trajetória ocupacional, anterior ao evento de constituição da cooperativa, tenha mediado o modo de organizar e gerir a unidade de trabalho cooperado, o último evento na trajetória ocupacional, também traz desdobramentos na organização e gestão do trabalho cooperado.

1. Considerações comparativas

Em conseqüência das trajetórias ocupacionais, a aquisição dos meios de produção foi possível, em duas delas, pelo financiamento privado e, numa delas, pela filantropia. E, em todas, foi o trabalho coletivo o grande possibilitador da aquisição e manutenção das condições de trabalho e produção. Com a ausência do Estado no enfrentamento da questão social, ocorreu, no caso da Cooperanti, a presença da filantropia na aquisição dos meios de trabalho. Tal desresponsabilização também afetou a Reticooper e a Coopersul em que, pela ausência de financiamentos públicos, as iniciativas cooperativadas e organizadas por trabalhadores tiveram que procurar financiamentos privados com taxas de juros. No caso da Coopersul, as taxas são consideravelmente mais elevadas do que aquelas praticadas nos financiamentos públicos às empresas capitalistas.

Portanto, foi comum, entre as cooperativas em estudo, a aquisição dos meios de produção sem uso da poupança adquirida no percurso da vida de trabalhadores. Estes mudam da condição de integrantes da superpopulação relativa para associados de cooperativas de produção motivados por eventos externos: a primeira cooperativa foi criada por sugestão do próprio ex-patrão, a segunda, pela condição de falência da empresa e a terceira, pelos interesses capitalistas que querem se mostrar socialmente responsáveis pela comunidade onde está instalada a unidade de capital. Tais eventos influenciaram a decisão dos trabalhadores de montar uma unidade de trabalho cooperada e autogestora do tipo cooperativa de produção.

Obviamente, estas cooperativas nascem inseridas no seio da sociedade capitalista, mas rompem com a propriedade capitalista dos meios de produção e, através dos meios de produção de propriedade coletiva, passam a produzir, sem a presença do patrão e, assim, se transpõem para a condição de produtores associados e autônomos. Evidentemente, pela condição híbrida, o capital se mantém presente, pois elas estão instaladas no seio das próprias relações sociais que fundamentam o capitalismo, como modo de produção e exploração, e não estão isentas da mais-valia contida no trabalho morto e do estabelecimento de relações comerciáveis com unidades de capital ou com capitalistas. Porém, nosso propósito foi o estudar as relações estabelecidas no interior das cooperativas de produção, buscando compreender as mediações da trajetória ocupacional no modo de organizar a produção livre do patrão e da rígida divisão hierárquica do trabalho, com a instituição da autonomia como possibilidade de criação e decisão.

1.1. Quanto às retiradas mensais individuais

Vimos diferenciações na concepção que rege as retiradas individuais mensais. Na Reticooper e na Cooperanti, os valores são baseados na cota-trabalho dedicada à cooperativa. Na

primeira, os associados recebem valores iguais e todos dedicam a mesma quantidade de cota-trabalho à cooperativa. Na Cooperanti, os valores são iguais e recebem conforme a quantidade de cotas-trabalho dedicada à cooperativa.

Diferente é a compreensão do valor do trabalho na Coopersul onde a referência é o piso salarial acordado pelo sindicato da categoria de acordo com a função, sem grande distinção de empresas capitalistas. A diferença em relação às unidades de capital é a flexibilidade na mudança de funções dentro da própria cooperativa: na existência de uma vaga de trabalho com melhor remuneração, busca-se preenchê-la com os sócios atuais, e a vaga de trabalho com menor valor nas retiradas mensais é ocupada por novo sócio. Esta prática não se constitui como inovadora, contudo, poderia ser dada a preferência pela integração de novos sócios com formação técnica, e este não é o critério de ocupação de novas vagas. Neste sentido, possibilitam a mobilidade daquele trabalhador sem condições de se profissionalizar e continuam valorando o trabalho daqueles que adquirem um saber no exercício do função. Porém, este critério indica a existência de grupos diferentes no interior da Coopersul: os fundadores, os sócios com maior tempo de associado e com funções mais bem remuneradas e o grupo dos “aprendizes”, os quais são os mais novos associados e com menores valores nas retiradas mensais.

Quando da constituição da Coopersul, os trabalhadores vinham de uma recente trajetória ocupacional vulnerável pelo não pagamento de salários por seus ex-patrões, e o que almejavam era a recuperação de condições de manutenção das necessidades humanas, com a garantia de recebimento de renda mensal pela quantidade de trabalho dedicado à unidade. Não estavam montando uma cooperativa com o objetivo de aumentar a renda individual e, sim, de restabelecer a autonomia com o pagamento, em dia, dos seus rendimentos individuais. Então, por decisão do coletivo dos fundadores da Coopersul, foi reproduzida a lógica de valoração capitalista da força de trabalho, sendo mantidos os valores das retiradas mensais praticados pela empresa do ex-patrão e referenciados nos valores estabelecidos na convenção sindical anual. Assim, o montante total a ser distribuído mensalmente a cada associado equivale às cotas-partes garantidoras de satisfação das necessidades humanas básicas para aqueles considerados “aprendizes” e possibilita a ampliação do atendimento de necessidades humanas daqueles com maiores valores nas retiradas mensais, por ocuparem cargos na hierarquia da divisão do trabalho, os quais são absorvidos por sócios fundadores.

Também há, na Coopersul, discrepância entre o maior e o menor valor das retiradas individuais. Na Reticooper, cada associado tem, em média, uma retirada mensal no valor equivalente a 3,5SM e o presidente tem direito a uma retirada de, em média, 6,5SM. Muito diferente da Coopersul, onde as retiradas individuais mensais são diferenciadas e o presidente chega a retirar dez vezes mais que o menor valor das retiradas individuais.

Na Coopersul, além de discrepâncias nas diferenças das retiradas individuais, é feito contínuo investimento no aumento do patrimônio da unidade de trabalho, sem antes ser garantido a todos os cooperados níveis equivalentes de autonomia na satisfação de necessidades. Por outro lado, as retiradas mensais individuais são realizadas com a fixação de valores e sem definição de percentual do faturado para a repartição das retiradas. Assim, elas são distribuídas independentemente das necessidades de manutenção e desenvolvimento da unidade de trabalho. Esta prática tem mantido a cooperativa cliente constante de *factoring*.

Na Reticoper, procurou-se manter certa estabilidade nas retiradas mensais individuais com o estabelecimento de distributividade de percentual do faturamento e, ao mesmo tempo, há fixação dos valores das retiradas mensais individuais. No mês em que o faturamento possibilita sobra, esta é reservada para os meses de baixo faturamento. Assim, a cota-parte mensal pertencente ao trabalhador individual já está previamente definida como dispensável à manutenção e desenvolvimento da unidade de trabalho autogestor.

Na Cooperanti, inexistia a definição de um percentual distributivo do faturamento e o valor da cota-trabalho é fixa, mas, as retiradas individuais só são realizadas depois de retirado o necessário ao custeamento da cooperativa. Deste modo, o produto do trabalho pertencente ao trabalhador dependerá das cotas-partes de trabalho dispensável à manutenção da unidade de trabalho. Neste sentido, a prioridade é conservar as condições de trabalho independentemente da satisfação das necessidades de reprodução da força de trabalho. O grupo de trabalhadores que atua cotidianamente na Cooperanti esteve, ao longo de suas vidas, excluído de relações de emprego e não contava com uma renda própria para a satisfação das necessidades humanas. Eles contavam com a ajuda de outras pessoas, até mesmo na manutenção das necessidades essenciais à vida. Talvez, por isso, eles tinham como prioritária a conservação da cooperativa em condições de trabalho, assim eles vislumbram no horizonte uma possível conquista de autonomia.

1.2. Quanto à divisão de excedentes

Nas cooperativas de produção analisadas, os associados incorporam parte do resultado de seu trabalho na construção do patrimônio da unidade de produção e no pagamento de serviços necessários para a manutenção da própria unidade. Então, foi comum a destinação de cota-trabalho para a conservação da cooperativa em plenas condições objetivas de atividade, bem como no seu desenvolvimento e para a reprodução da capacidade de trabalho de cada sócio. Uma vez garantidas as repartições individuais necessárias à reprodução da capacidade de trabalho dos associados e os recursos necessários para manter a cooperativa em condições de produção, muito pouco dinheiro tem sobrado para configurar a existência de um excedente. Nelas, está ausente o

capital acrescentado pelo excedente decorrente da extração da mais-valia, há uma riqueza construída com a participação do trabalho de todos e pertencente aos produtores associados.

As retiradas mensais individuais não são excedentes, fazem parte do custo de manutenção das próprias cooperativas. Sem trabalho, é inviável a produção, então manter a força de trabalho em condições para laborar é garantir o funcionamento da unidade de trabalho.

Nas cooperativas estudadas, não foram instituídos fundos de reserva ou de assistência, com exceção do fundo anticíclico existente na Reticooper. A sua inexistência indica a ausência de excedentes. Dizemos inexistirem excedentes nas três cooperativas porque consideramos os seguintes itens como custo de manutenção da unidade de trabalho: 1) produção e administração; 2) manutenção da capacidade de trabalho; 3) fundo destinado à substituição dos meios de produção usados; 4) fundo de reserva contra as perturbações de mercado e, ainda, 5) fundos de educação e assistência aos cooperados. Muito longe está da realidade destas cooperativas, até mesmo por disposição política, a previsão de um fundo de colaboração para a criação de outras cooperativas.

1.3. Quanto à organização e gestão do trabalho

As trajetórias de constituição das cooperativas Reticooper, Coopersul e Cooperanti são diferenciadas na complexidade da organização do trabalho pelo número de sócios e pela atividade-fim de cada cooperativa.

Na composição do grupo das três cooperativas de produção, há diferenças na autonomia de escolha das pessoas que seriam sócias da unidade de trabalho, e esta autonomia interferiu na organização do trabalho na cooperativa. Na Reticooper, não foi o coletivo de trabalhadores que definiu o grupo de cooperados; o poder de inclusão estava com dois dos futuros sócios que, por imposição do ex-patrão, assumiram os cargos de presidente e vice-presidente. A ausência de autonomia financeira e a necessidade de financiamento para a aquisição dos meios e instrumentos de produção levaram o coletivo do grupo, organizado por dois trabalhadores da ICA, a aceitar a imposição dos vendedores do maquinário. No entanto, a autonomia restrita a dois dos futuros associados não inviabilizou a organização e desenvolvimento do processo de produção, pois puderam convidar a fazer parte da cooperativa todos aqueles trabalhadores com formação indispensável para o trabalho de retífica de motores a diesel.

Na Coopersul, o coletivo dos trabalhadores teve autonomia para decidir quem faria parte da cooperativa e excluíram todos aqueles considerados não-confiáveis por exercerem cargos de direção e não terem feito parte do movimento pela ocupação da gestão da empresa por seus empregados. Na maioria, os excluídos tinham formação de engenheiro; todavia, a ausência deles não trouxe prejuízo para o desenvolvimento do processo de produção, pois, entre os associados,

havia aqueles com saber, acumulado na prática, possibilitador de desenvolvimento das atividades exigidas pela organização e finalidade da produção.

Na Cooperanti, fazer parte do coletivo dos futuros associados era, exatamente, por estarem vulneráveis na própria autonomia. Assim, passam a integrar o grupo todos aqueles incluídos pela ONG que financiava o projeto. Em decorrência da trajetória ocupacional, e até da ausência dela, a atividade da cooperativa era razoavelmente conhecida dos cooperados — são comuns a coleta e a seleção de materiais recicláveis por pessoas desempregadas e sem alternativa de renda —, todavia, tornar-se um trabalhador coletivo era a primeira experiência da grande maioria dos associados, e isso se constituiu em dificuldades para o entendimento do sentido da organização e divisão do trabalho em grupo.

Os trabalhadores destas cooperativas se configuram como produtores associados e livres do capitalista patrão. Eles se organizam em grupo e passam a constituir um coletivo e, da cooperação de diversos trabalhos parciais, deu-se a composição do trabalhador coletivo, livre da cooperação forçada pelo comprador da mercadoria força de trabalho. O trabalho destes produtores associados está sob uma coordenação eleita por todos e com funções de garantir a sintonia entre os diversos trabalhos parciais. Mas, quanto à valorização do saber dos produtores diretos, a ponto de ser permitida autonomia como possibilidade de criação, decisão e execução de um processo de trabalho, não é realidade nas três cooperativas em estudo.

A trajetória ocupacional dos cooperados e a trajetória de constituição da Reticooper possibilitaram a organização do trabalho sustentada na cooperação, com uma coordenação aceita por todos os sócios e com clareza do coordenador de que sua função não é de chefe ou patrão e sim de gerência. Com uma constituição participativa, criaram bases para uma gestão com participação autogestora, em que o poder é exercido coletivamente.

Na organização do processo de trabalho, todos os associados tinham clareza de qual era a especialidade de cada um e de qual era a participação de uma tarefa no desempenho da tarefa do outro. Tinham um conhecimento acumulado pela trajetória ocupacional ou pelo conhecimento técnico das etapas necessárias para a efetivação de um dado resultado. Até pela própria formação, a cooperação é facilitada, mas, além disso, há vontade de um cooperar com o trabalho do outro e eles sabem que quanto maior a cooperação entre eles, melhor será o desempenho da Reticooper, o que resultará em melhorias nas retiradas individuais mensais.

É certo que a facilitação na organização do trabalho também adveio do fato de o grupo já estar, no último emprego, trabalhando juntos, já estava constituído o trabalhador coletivo de que todos faziam parte. Não podemos negar certa reprodução, em termos de distribuição de tarefas, da divisão estabelecida pelos ex-patrões, mas não foi todo o grupo de empregados que passou a compor a cooperativa. Promoveram adequações. Mas, não reproduziram a distribuição

hierárquica tipicamente capitalista. Quanto aos trajetos do cotidiano e as políticas financeiras e administrativas da cooperativa, há liberdade para todos participarem do debate e da decisão. Podemos afirmar que, na Reticoper, vai sendo constituído o poder autônomo, cujo exercício é poder reagir sobre a política da empresa ou sobre suas possibilidades de sobrevivência e de desenvolvimento.

Para esses cooperados, foram rompidas as representações de patrão e de empregado, os quais redescobriram as suas potencialidades de autonomia e criatividade, o reconhecimento da condição de sujeito e a identificação no outro das mesmas condições de sujeito. Estão aptos para cooperar, voluntária e conscientemente, mas ainda restritos ao objetivo comum do grupo de cooperados, pois, não há neles a preocupação e ação solidária com outras iniciativas de trabalhadores. Contudo, pode-se dizer que, na Reticoper, há um poder pertencente ao grupo que age de comum acordo dispensando a necessidade de uma gerência para determinar a melhor ação; há autogestão e há participação autogestora.

Quanto à Coopersul, muitos foram os eventos interferentes na organização e gestão do trabalho autônomo e cooperado, mas, depois de seis anos de existência, já era possível, minimamente, maior diferenciação em relação aos modelos de organização do trabalho muito próprios da divisão hierárquica capitalista. Entretanto, o que vimos foi mais uma trajetória com certa reprodução das relações vividas na empresa capitalista falida do que uma trajetória de inovação na forma de organizar e coordenar os processos de trabalho dos produtores, com uma participação mais formal do que propriamente um exercício coletivo do poder autônomo e uma participação autogestora. Evidentemente que, quanto maior a complexidade do processo de trabalho, mais aguda poderá ser a divisão e mais complexo o controle do processo de produção, mas isto não justifica uma possível necessidade de divisão hierarquizada. Na empresa capitalista, a hierarquia já começa pela subsunção real do trabalhador ao dono dos meios de produção. Esta subsunção foi superada, todavia persiste a hierarquização entre os próprios produtores pelo poder de mando de dadas funções. A organização do trabalho implantada na Coopersul nega aos trabalhadores a compreensão e a autodeterminação no processo de trabalho e de seus objetivos e separa a concepção da execução. As funções de concepção ou de controle de trabalho são ocupadas por cooperados fundadores. Assim, o processo de trabalho é pensado, organizado e controlado pelo grupo de associados fundadores da Coopersul.

A Reticoper também não difere de tal concepção. Se lá existe uma participação autogestora e um controle do trabalho feito pelo coletivo dos associados, é provável que seja porque todos os atuais sócios são também os fundadores e não mais querem incluir novos sócios. Esta decisão, tomada por eles, foi sustentada pela idéia de que os sócios produtores devem ter um mesmo valor nas retiradas e não consideram justo um novo associado – que não passou pelos

sacrifícios do processo de constituição de uma unidade de trabalho – fazer jus a uma retirada igual a dos fundadores. Então, tanto na Coopersul quanto na Reticoper, está presente a concepção do *sacrifício* como critério de participação no processo e no resultado do trabalho.

Tanto na Reticoper quanto na Coopersul que existem, aproximadamente, por uma década, não ocorreu mudança nas pessoas que ocupam os cargos de presidente. Inclusive, na Coopersul, nem mesmo houve alteração nos conselhos. As mesmas pessoas ora fazem parte de um conselho e ora fazem parte de outro. Essa permanência das mesmas nos conselhos tem, pelo menos, duas mediações: a existência de canais de participação limitados às exigências legais e pequena participação do coletivo dos cooperados da Coopersul nas decisões das políticas de gestão da cooperativa e, portanto, impede sua preparação para assumir a direção.

Na Cooperanti, vimos uma organização do trabalho dedicado à cooperativa ajustada de acordo com o tempo disponível de cada cooperado. Mas, tal critério de organização não foi pensado e decidido no coletivo; foi ocorrendo na prática cotidiana, por isso, pode ser considerada como uma divisão espontânea. Todavia, manifestando-se a mesma tendência das outras experiências de o presidente também desenvolver a atividade de administrador da cooperativa. A pessoa eleita presidente da Cooperanti ficou como responsável por tal função. Nada o impediria de o presidente da Cooperanti desenvolver atividades na “produção”, seleção de materiais, e também coordenar os trabalhos da cooperativa. Pois, estar presidente não implica, necessariamente, no desempenho exclusivo de ações do agir cotidiano administrativo. A atuação do presidente da Cooperanti vem sendo questionada, contudo, não questionam a divisão do trabalho que separa o administrativo do produtivo. Quando criticam o presidente é porque o mesmo não consultou o coletivo para indicar a pessoa que faria as atividades de administração na sua ausência. Então, o fato colocado em questão é a ausência de democracia nesta decisão e não a separação entre, nas palavras deles, trabalho “sujo” e trabalho “limpo”. Assim, conclui-se que o grupo dos associados entende que a atividade administrativa deve ficar com a pessoa investida da autoridade de dirigir o grupo.

O exercício do poder autônomo e coletivo na Cooperanti vem sendo obstaculizado pela presença de disputa de poder entre homens e mulheres e pelo tempo de trabalho dedicado à unidade de trabalho, em que a cota-trabalho vem sendo colocada como sustentáculo de ampliação de exercício do poder.

É o valor do trabalho mediando o exercício do poder e não se constitui uma particularidade da Cooperanti. Também existe nas duas outras. Se as cooperativas são geridas por seus trabalhadores e, portanto, sem a subsunção real a um capitalista, o poder está com quem nelas labuta. Assim, diferenciam-se de unidades de capital, onde o trabalho não tem poder de

gestão, muito ao contrário, o poder está com aquele que explora e subvenciona a capacidade de trabalho.

No modo de organizar um processo de trabalho, levam-se em consideração a finalidade do processo de produção, a organização do trabalho no concernente à divisão e ao controle, e o tipo de gestão. Estes elementos são comuns a todas as organizações produtivas, independentemente da trajetória ocupacional de quem as organiza. Todavia, de acordo com as realidades apresentadas, a trajetória ocupacional interfere na definição do tipo de produção a ser desenvolvido, nas condições de aquisição dos meios de produção, na divisão e controle do trabalho e na gestão com presença da participação autogestora. Vimos que uma tímida participação pode significar apenas a formalização de atos cooperativos.

Nas experiências analisadas, constatou-se a transformação da relação entre proprietário dos meios de produção e produção. Diferentemente da propriedade capitalista, o associado é, ao mesmo tempo, produtor e proprietário, de modo que não há acúmulo de riqueza com a exploração do trabalho alheio. Na condição de associados de uma cooperativa de produção, eles são proprietários do próprio trabalho e dos meios e instrumentos de trabalho e, coletivamente, concretizam o objetivo da produção. Em tais experiências, está sendo aprofundada uma participação que requer não só uma gestão feita pelos próprios trabalhadores, mas também uma participação autogestora que implica no exercício do poder no coletivo dos associados em que são definidas as políticas de gestão.

Concernente ao ritmo do trabalho, na Coopersul, a gerência controla o processo de produção e também exerce a direção das operações referentes à produção, planejando, organizando e controlando os programas e sua execução de acordo com a política fixada pela diretoria, para melhoria dos produtos e redução de custos. Mas, quando se trata da intensificação do ritmo do trabalho para assegurar o atendimento do mercado, a decisão é tomada no coletivo dos associados com uso de assembléia. Portanto, a gerência só controla o ritmo do trabalho previamente delimitado pelos cooperados. Assim, a gerência é responsável pelo planejamento, organização e controle da execução do processo a fim de garantir as diretrizes traçadas pela direção e, previamente, estabelecidas nos conselhos administrativo e deliberativo, os quais são compostos basicamente por sócios fundadores. Portanto, há destaque do controle coletivo na intensificação para atendimento do mercado e, na produção cotidiana, o ritmo de trabalho é definido pelo gerente de produção e com bonificação para aquele trabalhador com maior produção por hora e com o mínimo de perdas das peças produzidas. Assim, a gerência controla o grau de integração ao sistema de produção cooperativado e autogestor.

Nas outras duas cooperativas estudadas, a determinação do ritmo de trabalho está com o próprio trabalhador associado. Nelas, inexistem pessoas com funções específicas de gerenciar e

supervisionar, controlando o processo e o ritmo de trabalho. No entanto, também o mercado interfere para uma maior intensificação do ritmo de trabalho. Com a presença de mutirões de produção, na Coopersul, e com a intensificação do trabalho, na Cooperanti, quando tinham um cliente fornecendo materiais e pagando pelo trabalho de seleção. Podemos dizer que, nas cooperativas, há uma autonomia relativa para determinar o ritmo de trabalho. O coletivo dos associados, embora tenha o poder de decidir se vai ou não intensificar o trabalho para garantir a entrega em tempo hábil, numa sociedade capitalista e, portanto, concorrencial, está sujeito à intensificação do ritmo de trabalho para garantir a manutenção do faturamento da cooperativa, sem a perda de clientes consumidores para outras empresas do ramo.

Em relação à participação autogestora, podemos dizer que ela está em construção. Dando destaque às questões exercidas em todas elas, elencamos: conhecimento de que o poder autogestor é aquele exercido no coletivo dos associados, portanto, não como propriedade individual; direção legitimada pelo processo eleitoral e pessoas atuando de comum acordo e de forma cooperada. Estes dois pontos elencados são fundamentais para a existência da participação autogestora, contudo ela vai sendo aprofundada com o conhecimento coletivo sobre os avanços e dificuldades da cooperativa e com a manutenção do diálogo da direção com a base, através de assembleias, dos conselhos e de comissões de cooperados por setores, no caso de cooperativas com complexa divisão de trabalho, com inclusão de espaços de debate e interação, através dos quais informações circulem e, por meio deles, as propostas de ação serão delineadas. Um elemento na efetivação da participação autogestora é merecedor de destaque nestas considerações finais: a transparência das informações da situação da cooperativa. Nas três experiências, as informações são transmitidas diferentemente, mas nelas carece maior transparência sobre as entradas de dinheiro e do montante de dinheiro despendido na manutenção da cooperativa em condições de produção. Na Reticoper e na Cooperanti, eles tomam conhecimento só em momentos de decisão sobre novos investimentos. Na prática da Coopersul, nem mesmo os investimentos em compra de novos equipamentos passam por decisão em assembleia, apenas junto aos conselhos, apesar de ser uma decisão estratégica na gestão de uma unidade de trabalho cooperado e autogestor. Então, a transparência na gestão está mais restrita no nível dos conselhos. Se participação autogestora subentende que os cooperados possam contribuir com sua experiência e conhecimento, na Coopersul, ela está mais restrita aos seus fundadores e mais formal junto ao coletivo dos associados, questão essa que carece de maior aprofundamento. É mais formal porque as assembleias são mais informativas do que deliberativas, objetivando a maximização da produtividade e o crescimento da cooperativa, com informações sobre o desempenho na produção e sem informações do desempenho da diretoria. Assim, fica questionável a supressão da alienação de todos no processo de produção e gestão na Coopersul.

No estudo apresentado, vimos as trajetórias ocupacionais interferindo na autonomia financeira e no modo de organizar o trabalho cooperado com maior ou menor presença da participação autogestora. São trabalhadores que não possuíam poupança para aquisição dos meios de produção e com uma história de subsunção ao capital ou de não história de cooperação típica do trabalhador coletivo, assim fazem parte de um novo modo de produzir ainda em construção e, por isso, são compreensíveis as limitações na superação da hierarquização das funções e no aprofundamento da participação autogestora.

2. CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS

É bastante incomum, através da renda obtida por meio de salário, o trabalhador fazer reservas, com o ato de poupar, para adquirir meios de produção, libertando-se da alienação do resultado de seu trabalho e seus produtos permanecerem como seus. Mas, apesar de incomum para uma sociedade capitalista que assalaria e usurpa o trabalhador do resultado de seu próprio trabalho, conferimos que trabalhadores passaram a constituir unidades coletivas de trabalho e geri-las de forma cooperada e autônoma. Coletivas, porque as unidades foram constituídas por um grupo de trabalhadores e sem a presença da propriedade privada e individualizada dos meios de produção por um patrão e, portanto, com trabalho isento da presença do capital acumulado com uso de mais-valia, trabalho assalariado. Nas unidades coletivas de trabalho em análise, foi a cota-parte de trabalho de cada associado que possibilitou a construção do patrimônio da unidade de trabalho, com a presença de uma gestão participativa e autônoma. Assim, na prática, negam o capital como resultado da apropriação do excedente do trabalho por um proprietário dos meios de produção. Os trabalhadores conquistaram as condições objetivas de produção através do próprio trabalho.

Assim, as pessoas associadas às cooperativas de produção, analisadas ao longo desta tese, não anteciparam seu dinheiro para adquirir os meios de produção e contratar capacidade de trabalho na condição de assalariado; também não possuíam um dinheiro a ser transformado em capital por meio do trabalho excedente na forma de mais-valia.

Portanto, o conjunto das pessoas que, unidas pelo trabalho, colocaram em ação um processo cooperado de trabalho e passaram a desfrutar do resultado que é de todos aqueles que ali empregam sua capacidade enquanto produtores; que concederam parte do tempo de seu trabalho para ser reinvestido na manutenção e reprodução da própria unidade de trabalho; então, tem como propriedade privada a cada um o próprio trabalho. Por conseguinte, nas cooperativas de produção, de acordo com o que vimos, todos contribuem com o próprio trabalho para a aquisição dos meios de produção e, evidentemente, não há uma pessoa identificada como a compradora e proprietária do parque fabril. E, com a inexistência de extração de mais-valia, podemos dizer que, nas

cooperativas de produção, organizadas e geridas por trabalhadores, não há capital constante e sim patrimônio pertencente ao conjunto daqueles que trabalharam além do tempo necessário para a manutenção e reprodução da sua capacidade de trabalho. Neste sentido, o trabalho que excede a própria necessidade de satisfação de necessidades humanas tem um fim coletivo, e negar-se a realizá-lo é negar a própria condição de pertencimento à coletividade.

Concluindo, os trabalhadores associados com condições objetivas de trabalho (meios de produção) e com condições subjetivas de trabalho (meios de subsistência da pessoa do produtor) possibilitadas pelo coletivo do grupo que constituiu uma unidade coletiva de trabalho, não se estabelecem como proprietários individuais, pois o patrimônio é coletivo. Também não há um capital que se lhe opõem como capital e as condições de trabalho não se lhe opõem como propriedade alheia, ou seja, não há, pela própria constituição jurídica da unidade de tipo cooperativa de trabalho, a subsunção real do trabalho ao capital. Não obstante, evitamos, no decorrer de nosso trabalho, utilizar a terminologia de capital ou capital social; contudo, não estamos aqui afirmando a inexistência ou existência de capital nas cooperativas de produção ou a ainda a inexistência da subsunção formal ao capital. Para a afirmação da existência ou não existência, há que ser analisada não só a presença de mais-valia sobre quem nela trabalha, como também outras mediações que circundam a mais-valia, conseqüentemente, de capital. Mas, deixamos essa polêmica para outro estudo, e procuramos analisar as relações estabelecidas no interior das cooperativas de produção, buscando compreender a relação entre a trajetória ocupacional e o modo de organizar a produção livre do patrão e a busca pela superação da divisão hierárquica do trabalho com a construção da autonomia coletiva.

BIBLIOGRAFIA

- ALBUQUERQUE, Paulo Peixoto. **Associativismo**. In: CATTANI, Antonio David (Org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.
- AMMANN, Safira Bezerra. **Participação social**. São Paulo: Cortez & Moraes, 1978.
- ARENDDT, Hannah. **Da revolução**. Tradução: Fernando Dídimo Vieira. São Paulo: Ática, 1990.
- BAQUERO, Marcello. **Capital social**. In: CATTANI, DAVID, Antonio. (Org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.
- BARCELLOS, Ana Paula da Silva de. **A evolução das cooperativas de trabalho no Brasil: uma resposta à atual fase de transição do sistema mundo capitalista**. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, julho de 2004.
- BEATRIZ, Marilene Zazula. **Os sentidos da economia solidária: os Caminhos da construção da autonomia coletiva e organizativa**. Tese (Doutorado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.
- BENI, Michele de, BOMMASSAR, Roberta e GROSSELE, Luigi. **Psicologia e sociologia: curso introdutório**. Tradução: Benôni Lemos e Patrizia G. E. Bastianetto. São Paulo: Paulus, 2004.
- BERNARDO, João. **Democracia totalitária: teoria e prática da empresa soberana**. São Paulo: Cortez, 2004.
- _____. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.
- BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas: sobre a teoria da ação**. Tradução: Mariza Corrêa. Campinas, SP: Papyrus, 1996.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p.
- BREVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: A degradação do Trabalho no Século XX. 2.ed.** Tradução Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1974.
- BUBER, Martin. **O socialismo utópico**. São Paulo: Editora Perspectiva S.A., 1971.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **Trabalhar, verbo transitivo: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário**. Editora Vozes, Petrópolis, 1998.
- CASTORIADIS, Cornelius. **Socialismo ou barbárie – o conteúdo do socialismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1983.

CASTRO, Gabriela Ouriques de. **A expressão da criatividade em cooperativas autogeridas: um estudo de caso na cooperativa de Confecções Industriais e Artesanais do Município de Biguaçu – Confiar**. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal De Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

CATTANI, Antonio Davi. (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

_____. **Trabalho & autonomia**. Petrópolis – RJ : Editora Vozes, 1996.

CERQUEIRA FILHO, Gisálio. **A questão social no Brasil: crítica do discurso político**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

CORAGGIO, José Luis. **As respostas populares à crise do trabalho**. In: TODESCHINI, Remigio. *Sindicalismo e Economia Solidária*. São Paulo: Editora Kingraf, 2000.

CRUZ, Antonio Carlos Martins da. **Diferença da igualdade : a dinâmica da economia solidária em quatro cidades do Mercosul**. Tese. (Doutorado em Desenvolvimento Econômico). Universidade Estadual de Campinas, 2006.

CUNHA, Gabriela Cavalcanti. **Economia Solidária Políticas Públicas** – Dissertação (Mestrado em Ciência Política) Universidade de São Paulo, 2002.

DE BENI, Michele (org.), BOMMASSAR, Roberta, GROSSELE, Luigi. **Psicologia e sociologia: curso introdutório**. São Paulo : Paulus, 2004.

DEBOÇÃ, Leonardo Pinheiro. **Estratégias mercadológicas em cooperativas agroindustriais: um estudo de Caso no Paraná**. Dissertação (mestrado em Administração). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

DONIDA, Domingos Armando. **Cooperação internacional**. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

DRAIB, Sônia. **As política sociais e o neoliberalismo- reflexões suscitadas pelas experiências latino-americanas**. In. Revista USP, nº 17 - Dossiê Liberalismo/Neoliberalismo- março, abril, maio, 1993.

DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. Tradução de: Annette Pierette R. Botelho e Estela Pinto Ribeiro Lamas. Porto: Porto Ed., 1997.

FARIA, Maurício Sardá de. **Autogestão, cooperativa, Economia Solidária: avatares do trabalho e do capital**. Tese (Doutorado em Sociologia Política). Universidade Federal de Santa Catarina, FLORIANÓPOLIS, 2005.

FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de; LAVILLE, Jean-Louis. **A economia solidária: uma abordagem internacional**. Porto Alegre: Editora URGS, 2004.

FRANCO, Augusto de. **Capital social: leituras de Tocqueville, Jacobs, Putnam, Fukuyama, Maturana, Castells e Levy**. Brasília, D.F.: Instituto de Política: 2001.

FREDERICO, Celso. **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1996.

FRETEL, Alfonso Cotera; ROCA, Humerto Ortiz. **Comércio justo**. In: CATTANI, Antonio David (Org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. **A cooperativa como alternativa de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

GADOTTI, Moacir e GUTIÉREZ, Francisco (Orgs.). **Educação Comunitária e Economia Popular**. São Paulo: Cortez, 1993.

GAIGER, Luiz I. **Empreendimentos econômicos solidários**. In CATTANI, Antonio David (org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

_____. **Significados e tendências da economia solidária**. Revista CUT, 1999.

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis **Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios**. Tradução: Marcel Aristides Ferrada Silva. São Paulo: Thomson Learning, 2002.

GORZ, André. **Crítica da Divisão do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Editora Martins Fontes, 1989.

GRAMSCI, Antônio. **Maquiavel, a política e o Estado moderno**. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1980

GUIMARÃES Nadya Araújo e HIRATA, Helena (Orgs). **Desemprego Trajetórias, identidades, mobilizações**. Editora: SENAC, São Paulo, 2006.

GUIMARÃES Nadya Araújo. **Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo: USP, 2004.

_____. (Org.). **Sindicalismo e Cooperativismo: a economia solidária em debate - Transformações do mundo do trabalho**. São Paulo: Unitrabalho, 2000.

HABERMAS, Jurgen **Agir comunicativo e razão destrancendentalizada**. Tradução Lucia Aragão. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2002.

HELLER, Agnes. **Teoria de las necesidades em Marx**. Barcelona: Ediciones Península, 1998.

HILLESHEIM, Mariléia. **Autogestão – a experiência das organizações autogestoras do setor cristaleiro de Blumenau e Indaial**. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política). Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

HIRATA, Helena (Orgs). **Desemprego Trajetórias, identidades, mobilizações**. São Paulo: Editora SENAC, 2006.

HOLYOAKE, George Jacob (1817 – 1906). **Os 28 tecelões de Rochdale**. 8ª edição – Porto Alegre: WS Editor, 2001.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1993

JARDIM, Fabiana Augusta Alves. **Entre o desalento e a invenção: experiências de desemprego em São Paulo**. Dissertação. (mestrado em Sociologia). Universidade de São Paulo, 2004.

JESUS, Paulo de; TIRIBA, Lia. **Cooperação**. In CATTANI, Antonio David (Org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

KRAYCHETE, Gabriel; COSTA, Beatriz (Orgs.). **Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia**. Petrópolis-RJ: Vozes; Rio de Janeiro:Capina; Salvador:CESE: UCSAL, 2000.

LAUDO TÉCNICO AMBIENTAL. **Diretoria da Coopersul**. Relatório. Criciúma, de abril de 2000. Mimeografado.

LIANZA, Sidney. **Um projeto de combate à exclusão**. In: GUIMARÃES, Gonçalo (Org.). Sindicalismo & Cooperativismo. A economia solidária em debate – Transformações do mundo do trabalho. São Paulo: Unitrabalho, 2000.

LIMA, Hermano Machado F. **Ciência e complexidade**. In: CASTRO, Gustavo de (Org.). Ensaio de Complexidade. Porto Alegre: Sulina, 2002.

MANCE, Euclides André. **Cadeias produtivas solidárias**. In: CATTANI, Antonio David (Org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

MANDEL, Ernest. **Socialismo X Mercado**. Cadernos ensaio. Serie pequeno formato, nº 8. São Paulo: Ensaio, 1991.

MARTINS, Luci Helena Silva. **Autogestão: sua atualidade, suas dificuldades**. In: VIEITEZ, Cândido Giraldez (Org.). A empresa sem patrão. Marília: UNESP, 1997.

MARX, Karl (A). **O Capital: crítica da economia política**. Livro I. Volume 1. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

_____ (B). **O Capital: crítica da economia política**. Livro I, volume 2 _ O processo de produção do Capital. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 2ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

_____ (C). **Capital VI – inédito de O Capital**. Tradução Klaus Von Puchen. 2ª ed. Editora: Centauro. São Paulo, 2004.

_____ (D). **O capital: crítica da economia política**. Volume I. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. 2ª ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

_____ (E). **Formações econômicas pré-capitalistas**. Tradução de João Maia. 4.ed. - Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

_____ (F). **Contribuição à crítica da economia política**. Tradução de Maria Helena Barreiro Alves. São Paulo: Martins Fontes, 1983.

_____ (G). **Manuscritos econômico—filosóficos**. Lisboa: Edições 70, Lda., Portugal, 1989.

MARX, Karl e Friedrich Engels. **A Ideologia Alemã**. Tradução de Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo, Martins Fontes, 1989.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

MENARD, Scott. **Longitudinal research** . 2.ed. - Thousand Oaks, Calif.: Sage, 2002.

MONTAÑO, Carlos. **Terceiro setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**. 2ª. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

MOSER, Liliane. **Geração de trabalho, renda e inclusão social: vivências de trabalhadores/as em empreendimentos econômicos solidários — Chapecó/SC**. Tese (Doutorado em Serviço Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2006.

NETO, José Menelau. **Desemprego e luta de classes: as novas determinidades do conceito marxista de exército industrial de reserva**. In: Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho. São Paulo: Editora Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará.

OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado**. 2.ed. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.

PEDRINI, Dalila e SIMÃO, Vilma M. **A economia social do município de Blumenau - SC: experiências significativas (PROJETO DE PESQUISA)**. Fundação Universidade Regional de Blumenau. Núcleo da UNITRABALHO. Blumenau, fevereiro de 1999.

PEREIRA, Maria Isabel. **Cooperativas de trabalho: o impacto no setor de serviços**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PEREIRA, Potyara A. P. **Necessidades humanas subsídios à crítica dos mínimos sociais**. 2. ed. - São Paulo: Cortez, 2002.

PERO, Valéria. **Duração do (dês)emprego formal e mobilidade ocupacional**. In GUIMARÃES Nadya Araújo e HIRATA, Helena (Orgs). **Desemprego Trajetórias, identidades, mobilizações**. Editora: SENAC, São Paulo, 2006.

PINHO, Diva Benevides. **A doutrina cooperativa nos regimes capitalista e socialista**. São Paulo: Pioneira, 1966.

_____. **O cooperativismo no Brasil: da vertente pioneira à vertente solidária**. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **O cooperativismo no Brasil: da vertente pioneira à vertente solidária**. São Paulo: Saraiva, 2004.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Editora Contexto, 2002.

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação: as origens de nossa época**. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

PONTES, Reinaldo Nobre. **Mediação e Serviço Social**. São Paulo: Cortez, 1995.

PUTNAM, Robert D., LEONARDI, Robert e NANETTI, Raffaella Y. **Comunidade e democracia: a experiência da Itália moderna.** Tradução: Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Vargas, 1996.

RAICHELIS, Raquel. **Esfera pública e conselhos de assistência social caminhos da construção democrática.** São Paulo: Cortez, 1998.

RASIMELLI, Giampiero. **As experiências associativas: interpretações e desafios.** In: TODESCHINI, Remigio. Sindicalismo e Economia Solidária. São Paulo: Editora Kingraf, 2000.

RECH, Daniel. **Cooperativas :uma alternativa de organização popular. Rio de Janeiro : Fase, 1995.**

RICCIARDI, Luiz e LEMOS, Roberto Jenkins. **cooperativa, a empresa do século XXI: como os países em desenvolvimento podem chegar a desenvolvidos.** São Paulo: LTr, 2000.

RINALDI, Alfonsina. **O terceiro setor na Itália: questões atuais.** In: TODESCHINI, Remigio. Sindicalismo e Economia Solidária. São Paulo: Editora Kingraf, 2000.

SALDANA, Johnny. (2003) **Longitudinal Qualitative Research: Analyzing Change Through Time.** Editora: ROWMAN & LITTLEFIELD, Outstanding Book Award from the National Communication Association, Ethnography Division, Arizona State University, 2003.

SANTOS, Boaventura de Sousa (org.) **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SANTOS, Boaventura de Souza; AVRITZER, Leonardo. **Introdução: para ampliar o cânone democrático.** In: SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). Democratizando a democracia - os caminhos da democracia participativa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

SARDÁ, Maurício de Faria. **Autogestão, cooperativa, economia solidária: avatares do trabalho e do capital.** Tese. (Doutorado em Sociologia Política. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, setembro de 2005.

SCHMIDT, Derli e PERIUS, Vergílio. **Cooperativismo e cooperativa.** In: CATTANI, Antonio David (Org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

SCHNEIDER, José Odelso. **Democracia, participação e autonomia cooperativa.** São Leopoldo: UNISINOS, 1991.

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalismo, socialismo e democracia.** Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

SILVA, Everaldo da. **A atuação do movimento sindical frente ao processo de falência.** Os casos dos Sindicatos dos Mineiros/Criciúma e Trabalhadores Têxteis/Blumenau. Dissertação. (Mestrado em Desenvolvimento Regional). Universidade Regional de Blumenau. Blumenau, 2005.

SILVA, Monika Weronika Dowbor da. **Possibilidades e Limites do Cooperativismo pelo prisma de Entidades de Representação das Cooperativas: uma análise comparativa entre a organização das cooperativas do Estado de São Paulo (OCESP) e a União e Solidariedade**

das Cooperativas e Empreendimentos de Economia Social do Brasil (UNISOL/ Brasil). Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade de São Paulo. São Paulo, 2006.

SILVA, Paulo Herbert Curtinaz da. **Trajetórias Ocupacionais de Trabalhadores Desligados do Setor de Telecomunicações.** Dissertação. (Mestrado em Sociologia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul: Porto Alegre, junho de 2003.

SIMÃO, Vilma Margarete. **Desemprego e sobrevivência: alternativas de trabalho.** Blumenau: Ed. da FURB, 2000.

SIMÃO, V. M. Sem emprego, sem trabalho e sem política pública? Perspectivas - Revista de Trabalho Social, v. 03, p. 131-154, 2006.

SINGER, Paul e SOUZA, André Ricardo de (Orgs.). **A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego.** São Paulo: Contexto, 2003.

SINGER, Paul. Cooperativismo: **O modelo consolidado e as novas experiências.** In: TODESCHINI, Remigio. Sindicalismo e Economia Solidária. São Paulo: Editora Kingraf, 2000.

_____. **Desafio à solidariedade.** In: GUIMARÃES, Gonçalo (Org.). Sindicalismo e Cooperativismo: a economia solidária em debate - Transformações do mundo do trabalho. São Paulo: Unitrabalho, 2000.

_____. **Economia solidária.** In: CATTANI, Antonio David (Org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

_____. **Introdução a Economia Solidária.** 1ª edição, São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.

SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (Orgs.). **A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego.** São Paulo: Contexto, 2003.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas.** Tradução de João Barauna. -2.ed. - São Paulo : Nova Cultural, 1985.

TAUILE, José Ricardo. **Empreendimentos Autogestores Provenientes de Massas Falidas.** Relatório final: junho de 2004, Brasília: TEM, IPEA, ANPEC, SENAES, 2005.

_____. **Para (re)construir o Brasil contemporâneo.** Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

TELLES, Vera. **Pobreza e cidadania: precariedade e condições de vida.** In: Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho. MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo. São Paulo: Editora HUCITEC, CDI-NETS, 1994.

THOMAS, Frits Wilsy. **As empresas associativas no desenvolvimento dos países Sul.** In: TODESCHINI, Remigio. Empreendimentos solidários em expansão. In: GUIMARÃES, Gonçalo (Org.). Sindicalismo & Cooperativismo. A economia solidária em debate – Transformações do mundo do trabalho. São Paulo: Unitrabalho, 2000.

TODESCHINI, Remigio. **Sindicalismo e Economia Solidária.** São Paulo: Editora Kingraf, 2000.

TRAGTENBERG, Maurício. **Administração, poder e ideologia**. São Paulo: Editora Unesp, 2005.

URANI, André. **Ajuste macroeconômico e flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil: 1981-95**. In: Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1996.

VAINER, Carlos. **O presente de um futuro possível**. In: GUIMARÃES, Gonçalo (Org.). Sindicalismo & Cooperativismo. A economia solidária em debate – Transformações do mundo do trabalho. São Paulo: Unitrabalho, 2000.

VIEITEZ, Cândido Giraldez (Org.). **A empresa sem patrão**. Marília: UNESP, 1997.

VILANOVA, Elena ; VILANOVA, Rosa. **Las otras empresas – experiências de economia alternativa y solidária en el Estado español**. Madrid: Talasa Ediciones S.L., 2003.

WAUTIEZ, Françoise; SOARES, Claudia Lucia Bisaggio; LISBOA, Armando de Melo. **Indicadores da economia solidária**. In CATTANI, Antonio David (Org.). A outra economia. Porto Alegre: Editora Vozes, 2003.

OUTRAS REFERÊNCIAS

A. SITES CITADOS

BORN, Claudia. **Gênero, trajetória de vida e biografia: desafios metodológicos e resultados empíricos**. *Sociologias*, Janeiro a junho de 2001, no.5, p.240-265. ISSN 1517-4522 . <http://www.scielo.br/pdf/soc/n5/n5a11.pdf>

GUIMARÃES, Nádya Araújo (Coord.). **Transições ocupacionais, recorrência ao desemprego e desigualdades de sexo e cor – São Paulo numa perspectiva comparada**. Comunicação apresentada ao Grupo de Discussão 50: “Precarização, desemprego e marginalidade em mercados urbanos de trabalho: comprando experiências no mundo lusófono”. Coimbra, 16-18 de setembro de 2004. Disponível no site: www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pdfs/painel50/nadyaguimaraes.pdf, acessado em 04 de junho de 2007.

_____. **Novas formas, novas medidas? Trajetórias ocupacionais, padrões de desemprego e a produção de informações relevantes para avaliação de políticas públicas de emprego e qualificação**. Relatório da primeira atividade de consultoria contratada pelo DEQ – Departamento de Qualificação, da Secretaria de Políticas Públicas do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE) do Governo do Brasil, como parte do projeto MTE e Organização Internacional do Trabalho (OIT). São Paulo, 2004. Disponível no site: <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya/Relatorio1-NAGnov04.pdf>, acessado em 31 de julho de 2007.

_____. (Coord.). **Reestruturação, qualificação e seletividade: as bases sócio-institucionais de uma nova contratualidade no âmbito do trabalho**. Relatório Final de Pesquisa. Convênio CEBRAP/FINEP. São Paulo, Dezembro de 2000. Disponível: http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya/Reestrutura_o_qualifica_o_e_seletividade_Rel_Cebrap_Finep_2000.pdf, acessado em 31 de julho de 2007.

MARX Karl e ENGELS, Friedrich (1845-46). **Feuerbach. Oposição das Concepções Materialista e Idealista (Capítulo Primeiro de A Ideologia Alemã)**. Fonte: Obras Escolhidas em três tomos, Editorial "Avante!" - Edição dirigida por um coletivo composto por: José BARATA-MOURA, Eduardo CHITAS, Francisco MELO e Álvaro PINA. Tradução: do Alemão por Álvaro PINA. Transcrição: José Braz e Maria de Jesus Coutinho, janeiro 2006. Disponível no site: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1845/ideologia-alema-oe/cap1.htm>, acessado em 20 de outubro de 2006.

_____. (1845-46). **Manifesto do Partido Comunista**. Fonte: Obras Escolhidas em três tomos, Editorial "Avante!" - Origem da Presente Transcrição: "Manifesto do Partido Comunista", Editorial "Avante!", Lisboa, Portugal, 1997. Tradução de: José Barata Moura. Disponível no site: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1845/ideologia-alema-oe/cap1.htm>, acessado em 20 de outubro de 2006.

MARX, Karl. **Glosas Críticas Marginais ao Artigo "O Rei da Prússia e a Reforma Social": de um prussiano**. Disponível em: www.marxists.org/portugues/marx/1844/glosascriticas.htm. Acesso em 13/09/ 2005.

_____. **Mensagem Inaugural da Associação Internacional dos Trabalhadores**. Fonte: Obras Escolhidas em três tomos, Editorial "Avante!" - Tradução: José Barata-Moura (Publicado

segundo o texto do folheto original. Traduzido do inglês.). Transcrição e HTML: Fernando A. S. Araújo, novembro 2007. Disponível no site: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1845/ideologia-alema-oe/cap1.htm>, acessado em 20 de novembro de 2007.

_____. **Crítica do Programa de Gotha (1875)**. Disponível no site: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1875/gotha/index.htm>, acessado em 13 de janeiro de 2007.

PERO Valéria. **Empregabilidade e trajetórias intersetoriais: padrões e desafios para o Senai**. Relatório final de pesquisa. São Paulo: SENAI, 2005. Disponível no site: http://www.iets.inf.br/biblioteca/Empregabilidade_e_trajetorias_intersetoriais_padroes_e_desafios_para_o_Senai.pdf, acessado em 31 de agosto de 2007.

TEIXEIRA, Rodrigo. **Viabilidade Econômica de uma cooperativa de Catadores de Lixo em Heliópolis**. Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo: 2007.
www.iets.inf.br/biblioteca/Empregabilidade_e_trajetorias_intersetoriais_padroes_e_desafios_para_o_Senai.pdf, acessado em 31 de agosto de 2007.

BRASIL. **Lei n. 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a política nacional de cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências**. Presidente da República, Brasília, 16 de dezembro de 1971. Disponível no site: <http://www.jucespbauru.com.br/cooperativa/cooperativa.htm>.

B. ENTREVISTAS

ALVES, Hélio. (Tesoureiro da Cooperanti). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 13 de fevereiro de 2007.

COSTA, M.I.R.P. (Cooperada sem cargo em conselhos). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 13 de fevereiro de 2007.

GURA, Angelina. (Cooperada sem cargo em conselhos). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 28 de fevereiro de 2007.

NASCIMENTO, A.J. (Cooperada sem cargo em conselhos). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 28 de fevereiro de 2007.

NASCIMENTO, M.L. (Presidente da Cooperanti). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 13 de fevereiro de 2007.

NETO, P.D. (Assessor vinculado ao Consulado da Mulher). Entrevista realizada no dia 07 de março, Joinville de 2007.

SANTOS, E. dos. (Cooperada sem cargo em conselhos). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 28 de fevereiro de 2007.

SANTOS, R.C. (Vice-presidente da Cooperanti). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 13 de fevereiro de 2007.

SILVA, O.V. da. (Cooperada sem cargo em conselhos). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 13 de fevereiro de 2007.

SOUZA, J. O. de, (Cooperada sem cargo em conselhos). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 13 de fevereiro de 2007.

Dias, M.R. (Cooperada sem cargo em conselhos). **Trajetória ocupacional e trajetória da Cooperanti**. Entrevista (com uso de gravador). Joinville, 24 de fevereiro de 2007.

GAULKE, B. (Presidente da cooperativa). **Trajetória da Reticooper**. Entrevista (com uso de gravador). Blumenau, 06 de julho de 2006.

NASCIMENTO, Gerson José do. **Trajetória da Reticooper**. (Assessor jurídico). Entrevista (com uso de gravador). Blumenau, 08 de agosto de 2006.

KOERICH, J.C. (Diretor de empresa ICAG). **Trajetória da Reticooper**. Entrevista (com uso de gravador). Blumenau, 26 de junho de 2006.

KOGLIN, M. (Ex-Presidente de fato da cooperativa). **Trajetória da Reticooper**. Entrevista (com uso de gravador), Blumenau, 09 de julho de 2006.

VIGUERANI, J. (Membro do Conselho Fiscal). **Trajetória da Reticooper**. Entrevista (com uso de gravador). Blumenau, 14 de julho de 2006.

MJ. (Associado liberado para atuação sindical). **Trajetória da Coopersul**. Entrevista (com uso de gravador). Criciúma, 20 de novembro de 2006.

FJM. (Membro do Conselho Deliberativo Supervisor de Recursos Humanos). **Trajetória da Coopersul**. Entrevista (com uso do gravador). Criciúma, 25 de outubro de 2006.

RJ. (Chefe da manutenção e ex-membro do Conselho Deliberativo e atual membro do Conselho Fiscal). **Trajetória da Coopersul** Entrevista (com uso do gravador). Criciúma, 18 de outubro de 2006.

MV. (Membro do Conselho Fiscal e operador de forno – forneiro). **Trajetória da Coopersul**. Entrevista (com uso do gravador). Criciúma, 25 de outubro de 2006).

EPS. (Membro do Conselho Administrativo e Gerente Adm./Financeiro). **Trajetória da Coopersul**. Entrevista (com uso de gravador). Criciúma, 08 de novembro de 2006).

RJ. (Membro do Conselho Deliberativo, ex-membro do Conselho Fiscal e Líder de Manutenção do Máquinas). **Trajetória da Coopersul**. Entrevista (com uso do gravador). Criciúma, dia 18 de outubro de 2006.

UF. (Ex-membro do Conselho Administrativo e Gerente de Produção). Entrevista (com uso do gravador). **Trajetória da Coopersul**. Criciúma, 11 de outubro de 2006.

MV. (Membro do Conselho Fiscal e operador de forno – forneiro). Entrevista (com uso do gravador). **Trajetória da Coopersul**. Criciúma, 25 de outubro de 2006.

L.A.C. (Presidente da cooperativa). **Trajetória da Coopersul**. Entrevista (com uso de gravador) Criciúma, 04 de outubro de 2006.

S.W.A. (Ex-cooperado). **Trajetória da Coopersul**. Entrevista (com uso de gravador). Criciúma, 20 de novembro de 2006.

J.J. Francisco (Assessor Jurídico). **Trajetória da Coopersul**. Entrevista (com uso do gravador). Criciúma, 18 de outubro de 2006.

C. ATAS DE REUNIÕES

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 14, 21, 28 de agosto de 2001.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 04,11,18 de setembro de 2001.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 02, 06, 09, 13 de outubro de 2001.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos, realizada nos dias 14, 16, 20, 23 27, 29 e 30 de novembro de 2001.**

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 13, 06 e 11 de dezembro de 2001.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 08, 15, 22 e 29 de janeiro de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 08, 15, 22 e 29 de fevereiro 05, 19 e 26, de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 02 e 05 de março de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 02, 08, 16, 22 e 29 de abril de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 06 e 20 de maio de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 03, 10, 17 e 24 de junho de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 01, 22 e 29 julho de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 09 e 26 de agosto de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 02, 09, 16 e 30 de setembro de 2002.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 10 20 e 21 de março de 2003.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 01 e 13 de julho de 2003.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 12 de dezembro de 2003.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 15 de março de 2004.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 16 de abril de 2004.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 24 de agosto de 2004.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 22 novembro de 2004.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 25 de abril de 2005.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 02 de janeiro de 2006.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 20 de fevereiro de 2006.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 13, 16 e 27 de março de 2006.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 24 de abril de 2006.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 09, 15 e 22 de maio de 2006.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 02 de janeiro de 2006.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 06 e 20 de junho de 2006.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 15 e 19 de julho de 2006.

COOPERSUL. **Ata da reunião conjunta dos conselhos**, realizada nos dias 02 de agosto de 2006.

D. ATAS DAS ASSEMBLÉIAS

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada nos dia 06 de agosto de 1999.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral, realizada nos dia** 1º de fevereiro de 2000.

COOPERSUL. **Ata da assembléia extraordinária**, realizada no dia 16 de agosto de 2001.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral, realizada no dia** 10 de setembro de 2001.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral, realizada no dia** 12 de setembro de 2001.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral, realizada no dia** 12 de dezembro de 2001.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral, realizada no dia** 09 de janeiro de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 27 de fevereiro de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 13 de março de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 25 de março de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 23 de abril de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 16 de maio de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 14 de agosto de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 28 de agosto de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 11 de setembro de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 18 de outubro de 2002.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 23 de janeiro de 2003.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 12 de março de 2003.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 27 outubro de 2004.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 01 de novembro de 2004.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 12 de janeiro de 2005.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 14 de março de 2005.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 18 de maio de 2005.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 30 de junho de 2005.

COOPERSUL. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 12 de setembro de 2005.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 1 de março de 1997.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 02 de janeiro de 1998.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 23 de janeiro de 1998.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 16 de março de 1998.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 24 de abril de 1998.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 21 de maio de 1998.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 08 de junho de 1998.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 08 de junho de 1998.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 19 de outubro de 1998.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 22 de fevereiro de 1999.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 29 de agosto de 2000.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 23 de janeiro de 2003.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 19 de fevereiro de 2003.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 12 de novembro de 2003.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 25 de junho de 2004.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 07 de março de 2005.

RETICOOPER. **Ata da assembléia geral**, realizada no dia 27 de janeiro de 2006.

E. ESTATUTOS

RETICOOPER. **Estatuto de Sociedade Cooperativada**, 01 de março de 1997.

COOPERSUL. **Estatuto Social da Coopersul**, 06 de agosto de 1999.

COOPERANTI. **Estatuo da Cooperativa Amiga do Meio Ambiente**, 21 de fevereiro de 2005

ANEXO –

O MÉTODO DE PESQUISA LONGITUDINAL NO ESTUDO DE TRAJETÓRIAS

Nas ciências sociais há um interesse crescente em métodos da pesquisa qualitativa. Os métodos estatísticos podem dar respostas a pergunta de pesquisa, mas, tem limitações para responder a pergunta relativa ao *por que* dos acontecimentos e *do como* foi processado. Estas limitações e a crítica geral a orientação positivista, conduziu à exploração e o uso mais extensivo de aproximações qualitativas. Pelo exposto, a pesquisa qualitativa é particularmente apropriada para o exame de processos por sua atenção ao contexto e as particularidades.

Entre os modelos de pesquisa qualitativa, destacamos a pesquisa longitudinal, que também pode se utilizar de dados quantitativos. O diferencial da pesquisa longitudinal de para outro estudo qualitativo é a maneira de nos ajudar a compreender como algo aconteceu num dado percurso do tempo. Um estudo de qualitativo longitudinal (QL) pode eventualmente mostrar como novos conceitos emergem ou não em grupo, instituições, organizações ou na sociedade e como esses são desenvolvidos e experimentados.

As definições de pesquisa qualitativa longitudinal (PQL) consideram a importância do contexto-específico de cada estudo e por isso é dirigida por seus objetivos particulares, perguntas ou objeto da pesquisa e estrutura conceitual e metodológica. Neste sentido, há muitos modelos de pesquisa qualitativa longitudinal e nenhum modelo é mais ou menos apropriado do que outro, pois cada estudo tem uma direção própria, apesar dos elementos centrais não variarem, são eles: a duração, o tempo e a mudança. Entre os tipos existentes destacamos a pesquisa longitudinal retrospectiva a qual é representada por retas de duração de eventos e os sujeitos da pesquisa são incitados a rememorar processos passados de uma única vez. Nos levantamentos longitudinais, o componente central da informação coletada é sua variação qualitativa no tempo, buscando a compreensão dos eventos que interferiram na transição de uma condição a outra. Sendo assim, o “dado” a ser coletado, tanto qualitativo quanto quantitativo, é a dinâmica de eventos no tempo, isto é, a permanência ou alteração de uma condição a outra num determinado período. Podendo, então, ser possível a compreensão de processos importantes, tais como as maneiras como as pessoas se ajustam as mudanças que ocorrem em suas vidas, às vezes mudanças na trajetória.

Como se sabe, na pesquisa qualitativa é seguido um referencial teórico, em lugar de uma lógica estatística e assim é, caracteristicamente, conceitualmente dirigido. Consequentemente, amostragem na pesquisa qualitativa segue mais uma concepção teórica do que uma lógica estatística e são os propósitos bem como os conceitos que embasam o estudo. Deste modo, há

menos interesse pela representatividade da amostra. Duas referencias principais estão presentes na definição da amostragem: a intenção do pesquisador e a teoria que o embasa. Na primeira, os casos são escolhidos porque ilustram alguma característica ou há processos, trajetórias pelas quais o investigador está interessado; na segunda, as amostras são selecionadas com base na sua relevância às perguntas da pesquisa e à posição teórica do investigador, das características ou dos critérios que ajudam desenvolver e testar a teoria e a explicação subjacente. Em sendo o estudo longitudinal uma metodologia qualitativa, a análise dos dados igualmente dependerá do assunto e das perguntas da pesquisa, da postura teórica e metodológica e dos instrumentos específicos empregados no estudo.

Em estudos de caso uma análise pode ser desenvolvida com base na identificação de tipologias de mudança/estratégias e/ou interrogações, usando categorias analíticas teóricas dirigidas. O resultado pode então dar forma a uma comparação mais adicional. Nesta perspectiva, pode ser possível começar a análise pelos resultados particulares e a seguir explorar porque tal resultado é semelhante ou diferente em outros universos da amostra com contextos diferentes ou semelhantes. Algumas questões podem orientar a prática da análise longitudinal: que contexto parece intervir, condicionar, influenciar e afetar as mudanças? Quais são as mudanças aprofundadas ou emergentes com o tempo? Que tipos de mudanças são consagrados com o tempo? Que mudanças são decorrentes do próprio tempo? Uma compreensão realística da causalidade - *como e porque* algo aconteceu?

Para que um estudo longitudinal seja viável ele deve conferir todos os estágios do desenvolvimento de acontecimentos que marcam as trajetórias em estudo. Portanto, a pesquisa longitudinal traz a dimensão do tempo e da mudança ao centro do processo. Ou seja, a pesquisa longitudinal tem como característica a investigação e a interpretação dos processos de mudança, em contextos sociais, num percurso de tempo. Portanto, a PQL é distinguida pela maneira deliberada em que a temporalidade é projetada na pesquisa, fazendo o processo da mudança um foco central da atenção analítica.

A procura, entre pesquisadores, pelo desenvolvimento de pesquisas longitudinais é abastecida pelo interesse crescente nas características processual da vida social, nas noções das dinâmicas das carreiras profissionais e ocupacionais, e na compreensão de particularidades (na complexidade e no contexto) que os métodos qualitativos possibilitam. As áreas substantivas nas quais a metodologia qualitativa longitudinal têm maior potencial incluem o estudo de: trajetórias¹⁵⁷ - trajetória de vida¹⁵⁸ ou trajetórias profissionais e/ou ocupacionais; construção de

¹⁵⁷ A categoria trajetória pode ser entendida como um conjunto de eventos que fundamentam o percurso de uma pessoa, na vida pessoal ou profissional. Normalmente é determinada pela frequência dos acontecimentos, pela duração e localização dessas existências ao longo de um percurso. Para Bourdieu (2007, p. 71), a trajetória

identidade; processos (como o começo de inaptidão, mobilidade, e outras); organizações; empresas; mudança de comunidade e tendências sociais. Um estudo de QL pode poder eventualmente mostrar como conceitos novos emergem na sociedade, e como estes são desenvolvidos e são experimentados.

Para que um estudo de QL seja viável ele deve integrar todos os estágios de seu desenvolvimento: no curto prazo o valor aplicado de um estudo de QL pode vir da análise comparativa e das introspecções de mudanças de curto prazo; no médio prazo o foco poderá estar em áreas particulares da política, a fim explorar o relacionamento complexo entre políticas, contextos e resultados; e no mais longo prazo pode ser possível capturar um sentido tangível da mudança social, da dinâmica intergeracional e do fazer da história. Como toda a pesquisa qualitativa, QL é mais adequada para explicar processos e situações complexas, do que simplesmente reproduzir a evidência.

1.1. TIPOS DE PESQUISA LONGITUDINAL QUALITATIVA - PQL

A literatura de QL é considerável e os autores tendem a compartilhar de uma aproximação etnográfica, conduzidas, na maior parte, dentro dos campos da antropologia, da educação e da psicologia. Nas ciências sociais, são encontradas definições de QL que variam de acordo com o foco disciplinar, teórico e metodológico. Há pelo menos três tipos de PQL, característico de estudos da antropologia:

- A) pesquisa contínua, na mesma comunidade, mas de curta duração (pequeno número de anos);
- B) estudos periódicos com intervalos de tempo regulares ou irregulares;
- C) retorno depois de um longo intervalo de tempo decorrido desde a pesquisa original. Há autores que especificam a quantidade do tempo de intervalo em pelo menos um ano.

O autor Johnny Saldana (2003) diz que é importante reconhecer que cada estudo é um contexto-específico e, por isso, dirigido por seus objetivos particulares, perguntas ou objeto da pesquisa e estrutura conceitual e metodológica. Portanto, para esse autor, há muitos modelos de pesquisa qualitativa longitudinal e nenhum modelo é mais ou menos apropriado do que outro, pois cada estudo tem uma direção própria. Contudo, igualmente a outros autores, Saldana (2003), não deixa de identificar três princípios da PQL: a duração, o tempo e a mudança. Assim, ele

descreve a série de posições sucessivamente ocupadas por mesma pessoa ou grupo de pessoas, em estados sucessivos do mesmo campo, submetido a mudanças incessantes.

¹⁵⁸ “[...] A localização dos acontecimentos [eventos], a duração da existência e a sua situação no transcurso de uma vida são normalmente o resultado de informações que perpassam a população como, por exemplo, a idade média para casar, a idade média para ter o primeiro filho, duração do treinamento, idade de ingresso escolar, anos de escolaridade, idade para aposentadoria e assim por diante” (BORN, 2001, p. 243).

também enfatiza a importância dos processos da mudança como contexto, num dado tempo. O diferentemente de outros autores, Saldana (2003) chama a atenção para a flexibilidade do pesquisador, no concernente a abertura possibilitadora da emergência de uma definição de mudança enquanto o estudo prossegue e seus dados são analisados.

Posição semelhante a de Saldanha (2003), encontramos em Scott Menard (2002). Para Menard (2002) não há um consenso sobre a definição de longitudinal, mas, ele compreende a pesquisa longitudinal como sendo a constituição de uma família de dados e métodos de análise com as seguintes características: (1) os dados são coletados para cada caso e variável nos períodos distintos; (2) o objeto ou o caso pesquisado deve ser o mesmo ou pelo menos comparável entre um período e outro; portanto, e (3) a análise dos dados envolve a comparação entre ou intra períodos (Apud PERO, 2005, p. 27).

A partir dessa compreensão, o autor distingue três tipos de pesquisa longitudinal: retrospectiva, prospectiva e *repeated cross-sectional* (*repetição de seção transversal*). Estes tipos são descritos por Adalberto Moreira Cardoso em três formas possíveis de pesquisa longitudinal:

a) o painel, em que os mesmos indivíduos ou unidades de análise, que podem ser empresas, pessoas, são entrevistados a intervalos regulares de tempo, digamos, a cada ano, e o mesmo conjunto de informações é coletado; b) a pesquisa retrospectiva, em que os indivíduos são instados a rememorar processos passados de uma única vez; e c) a pesquisa transversal¹⁵⁹ repetida, que coleta as mesmas informações a intervalos regulares, porém para indivíduos diferentes, ainda que formalmente comparáveis [...] (CARDOSO, 2000, p. 229).

Cardoso (2000, p. 229), explica que a pesquisa transversal é representada por um evento, enquanto a pesquisa de painel é construída a partir de diversos eventos, tantos quantos tenham sido identificados nas entrevistas. E a pesquisa longitudinal retrospectiva é representada por retas de duração de eventos. A pesquisa transversal pode servir como base de dados das outras duas, na medida em que as informações para determinado momento do tempo podem ser reconstruídas a partir delas.

1.1.1. Concepção de dado na Pesquisa Longitudinal

Cardoso (2000), no diz que a concepção de “dado” é diferente nas duas formas de levantamento: na transversal e na longitudinal. No caso dos levantamentos longitudinais, o

¹⁵⁹ As chamadas pesquisas transversais também possibilitam a compreensão do como se dão determinadas mudanças na trajetória de vida da pessoa ou sociedade, mas, em vez de comparar grupos em tempo distanciados, confrontam, no mesmo tempo, grupos de pessoas de perfil diferenciado, mas, semelhantes em outras variáveis de interesse do pesquisador. “[...] Desse modo as mudanças não são observadas diretamente nas mesmas pessoas, mas são deduzidas mediante a comparação das diferenças observadas entre pessoas pertencentes a grupos diferentes” (DE BENI, Michele, 2004, p. 45).

componente central da informação coletada é sua variação qualitativa no tempo. Já nos levantamentos transversais, coletam-se dados sobre a condição atual segundo determinadas qualidades, como, por exemplo, a situação empregatícia: num caso, busca-se o que determina ou “explica” a condição atual e no outro, busca-se o que faz com que se transite de uma condição a outra.

Na pesquisa longitudinal, o “dado” a ser coletado é a dinâmica de eventos no tempo, isto é, a permanência ou alteração de uma condição a outra num determinado período. Este tipo de dado é nomeado de “*história de evento*”.

Entre as metodologias empregadas nas ciências sociais há aquelas baseadas em aproximações seccionais transversais dos dados, em outras palavras, no agrupamento categorial dos dados ou, no caso da longitudinal, na divisão dos dados em tipos de eventos, procurando identificar a presença deles em realidades semelhantes ou diferentes. Uma série de dados longitudinal complica e triplica a carga analítica, exigindo uma análise seccional transversal, uma análise longitudinal e uma articulação entre as duas.

1.1.2. Amostra e instrumentos de coleta de dados na PQL

Em geral os métodos usados em PQL dependerão das perguntas de pesquisa, da área substantiva da investigação e da perspectiva do pesquisador e as considerações similares sobre objeto de estudo e a área substantiva aplicar-se-ão às outras edições relevantes no projeto da pesquisa: a natureza da amostra a ser selecionada, a unidade da análise (entidades do indivíduo, da comunidade, da organização, da instituição, do período de tempo) o tempo total do estudo (incluindo intervalos do tempo se relevante).

Referente as principais diferenças entre as pesquisas transversais não repetidas e qualitativas, CARDOSO (2000), também salienta que na pesquisa longitudinal (tanto qualitativa quanto quantitativa) a definição do objeto de pesquisa é essencialmente temporal. Os estudos qualitativos podem fornecer um tratamento profundo e detalhado, pois são altamente sensíveis às repetições de eventos e podem iluminar a compreensão de processos micro-sociais importantes, tais como as maneiras como as pessoas se ajustam as mudanças que ocorrem em suas vidas, às vezes mudanças na trajetória da vida pessoal. Em consequência de sua característica a sensibilidade ao contexto, as investigações qualitativas buscam dar importância simultânea, num mesmo estudo, para os processos micro e macro-sociais.

Na pesquisa qualitativa é seguido um referencial teórico, em lugar de uma lógica estatística e assim é, caracteristicamente, conceptualmente dirigido. Consequentemente, amostragem na pesquisa qualitativa segue mais uma concepção teórica do que uma lógica

estatística, estes são os propósitos e os conceitos que embasam o estudo. Deste modo, há menos interesse pela representatividade da amostra e a amostragem pode mudar no processo da pesquisa. Duas referências principais estão presentes na definição da amostragem: a intenção do pesquisador e a teoria que o embasa. Na primeira, os casos são escolhidos porque ilustram alguma característica ou há processos, trajetórias pelas quais o investigador está interessado; na segunda, as amostras são selecionadas com base na sua relevância às perguntas da pesquisa e à posição teórica do investigador, das características ou dos critérios que ajudam desenvolver e testar a teoria e a explicação subjacente.

O método qualitativo tem reivindicação diferente do quantitativo, quanto à validade da pesquisa. O quantitativo busca explicar a partir do que é considerado como tendência, já os métodos qualitativos permitem compreender a importância daquilo que pode ser estaticamente insignificante, por exemplo, as diferenças (ou não padronização) na prática social, que se distinguem por persistir em dadas trajetórias. Sobre o tempo torna-se possível distinguir aquelas diferenças que têm conseqüências, e como a mudança é diferentemente experienciada e praticada pelos indivíduos e pelos grupos.

Os instrumentos usados são as entrevistas, aplicada para coleta de dados da vida da pessoa (história de vida e biográfica¹⁶⁰), ou para um grupo de pessoas (entrevista semi-estruturada, de profundidade, informal, etc.), estudos de caso, observação, observação participante, documentos originais de vários tipos incluindo materiais de campo produzidos especificamente para a pesquisa (diários de campo, áudio, vídeo, foto-diários etc.). Os tipos de métodos usados para gerar dados na pesquisa longitudinal qualitativa, são os mesmo usados na pesquisa qualitativa em geral, mas, frequentemente, associados com os métodos quantitativos. Os métodos da PQL também variam com a área do conhecimento.

1.1.3. Análise na PL

A análise de dados longitudinais qualitativo igualmente dependerá do assunto e das perguntas da pesquisa, da postura teórica e metodológica e dos instrumentos específicos empregados no estudo. Mas, os três elementos cruciais na análise qualitativa longitudinal são o tempo, os processos e as mudanças e é igualmente crucial que a análise possa capturar esses elementos.

¹⁶⁰ “As biografias são geralmente compostas e analisadas usando informações qualitativas, como conseqüência de os próprios indivíduos relatarem suas histórias. Portanto, as biografias são interpretações subjetivas de experiências individuais. Ao passo que as informações estruturais da trajetória de vida, ou da situação dos acontecimentos, das fases, e de sua duração podem ser coletadas em pesquisa de forma quantitativa [...]. Por sua vez, eles desafiam a metodologia: a análise dos padrões de trajetória de vida requer a combinação inovadora de informações qualitativas e quantitativas” (BORN, 2001, p. 245).

A análise de seção transversal captura um momento num tempo da vida pertencente à amostra (em cada ponto da entrevista ou da geração dos dados), com os dados codificados, descritivamente e conceitualmente, permite a comparação com base numa escala dos fatores, por exemplo: idade, classe social, posição etc. Essas análises dão forma a um estudo seccional da mesma amostra e as análises podem ser comparadas por mudanças ocorridas.

A análise longitudinal também poderá consistir em análise das narrativas de cada caso em estudo, da trajetória individual ou coletiva, identificando os momentos marcantes, bem como as mudanças cruciais. Assim, o estudo estará extraindo uma escala de análise das origens dos dados e também elucidar dados transversais. Os estudos de QL produzem séries de dados, de complexos a multidimensional, que exigem, por sua vez, estratégias inovadoras para exposição e análise dos dados.

Diversos autores enfatizam a necessidade do desenvolvimento de estratégias para a análise longitudinal, na comparação das demandas entre os períodos de tempo e o foco das perguntas da pesquisa a respeito da continuidade ou da mudança no tempo. Tais análises podem ser realizadas de diversas maneiras. É possível começar com um estudo de caso longitudinal e construir uma escala de definições, dependendo da unidade da análise e do nível do detalhe. De um estudo de caso empírico podem ser desenvolvidas, baseado na identificação de tipologias de mudanças, de trajetórias e/ou de interrogações, as categorias analíticas teóricas dirigidas para o estudo em questão. A pesquisa longitudinal pode destacar a escala dos fatores que impactam a vida da pessoa, os contextos particulares em que estes acontecem e o tempo decorrido para o acontecimento de mudanças. Lembrando que o foco da PQL está na compreensão de trajetos e das perguntas temporal da pesquisa.

Na análise longitudinal identificam-se os eventos nos períodos de tempo, focalizando nas perguntas a respeito da continuidade e da mudança. Tais análises podem ser aproximadas de diversas maneiras.

[...] na análise longitudinal os eventos são tratados como seqüências no tempo, permitindo um tratamento menos problemático da relação de causa e efeito entre indicadores. É verdade que a análise transversal permite suposições a respeito da ordem causal e das interdependências entre as muitas variáveis explicativas. Entretanto, é quase sempre impossível reconstruir os processos seletivos temporalmente dependentes ocorridos na história pregressa, simplesmente porque esses dados não estão disponíveis. Daí a dificuldade de isolar as forças causais relevantes (CARDOSO, 2000, p. 228).

Em estudos de caso uma análise pode ser desenvolvida com base na identificação de tipologias de mudança/estratégias e/ou interrogações, usando categorias analíticas teóricas dirigidas. O resultado pode então dar forma a uma comparação mais adicional. Nesta

perspectiva, pode ser possível começar a análise pelos resultados particulares e a seguir explorar porque tal resultado é semelhante ou diferente em outros universos da amostra com contextos diferentes ou semelhantes. Mas, Entrementes, no enfoque longitudinal, Cardoso (2000), os indicadores são as mudanças ocorridas em dadas trajetórias. Contudo, a análise não se realiza através de relações entre níveis de determinado indicador com níveis de outro indicador em termos estatísticos, mas sim de encontrar seqüências de eventos que redundam em determinado resultado, “[...] o que é, sem dúvida, uma forma possível, conquanto não única, de estabelecimento de causalidade na investigação social” (2000, p. 229).

1.2. A PESQUISA LONGITUDINAL NO BRASIL

O desenvolvimento de pesquisas longitudinais, que possibilitam o acompanhamento de uma mesma população de indivíduos ou de empresas ao longo do tempo, pode contribuir muito para a compreensão das mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho. E foi nesta perspectiva que um grupo de pesquisadores passou, no início dos anos de 1990, a desenvolver pesquisas longitudinais a partir dos dados da RAIS-MIGRA.

Esse tipo de dados e de método de análise fornece a melhor informação para testar e calibrar as teorias econômicas e sociológicas, visto que se torna possível atribuir causalidade aos eventos, através da identificação do tempo e da seqüência de eventos na história de trabalho de um indivíduo [...] (PERO, 2005, p. 27).

O desemprego dos anos de 1990, decorrente da chamada reestruturação produtiva¹⁶¹, trouxe, entre outras, a necessidade de melhor ser conhecida a realidade de trabalhadores que passaram a integrar o que Karl Marx denomina de superpopulação relativa. Na composição dessa superpopulação encontramos aqueles que poderão retornar a condição de participante da população ativa e aquele sem condições, em termos de sua capacidade de trabalho, de novamente vir a ser trabalhador assalariado.

A pesquisa sobre a trajetória de vida introduziu debates essenciais sobre a estrutura social e a ação individual. [...] Atualmente a trajetória de vida e a biografia tornaram-se ambos os campos de trabalho interdisciplinar fundamentais nas ciências sociais. Este desenvolvimento responde às atuais modificações nos padrões de trajetória de vida, experiências biográficas e planos de vida, resultado da desregulamentação no mercado de trabalho, processos de modernização cultural e de mudança no direcionamento do trabalho e da vida familiar (BORN, 2001, p. 242).

¹⁶¹ Sobre o desemprego e reestruturação produtiva no Brasil os estudos de Marcio Pochmann são referências; entre eles o livro “O trabalho sob fogo cruzado (2002). Quanto a discussão teórica sobre reestruturação produtiva ou modelo flexível do trabalho citamos os autores Ricardo Antunes, nos livros Adeus ao trabalho - Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho (1995) e Sentidos do trabalho – ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho (2002) e David Harvey, no livro Condição Pós-Moderna (1993).

Dada essas novas nuances da empregabilidade, no Brasil, a sociologia do trabalho, passou a incorporar em sua agenda, entre outras, a pesquisa sobre trajetórias ocupacionais. O “[...] interesse teórico e metodológico pelo estudo das trajetórias ocupacionais e dos seus efeitos em termos de mobilidade ocupacional e social [...]” (GUIMARÃES e HIRATA, 2006, p. 12) nos trabalhadores atingidos pela reestruturação produtiva, contribuiu para a emergência de estudos sobre trajetórias ocupacionais, buscando-se compreender e identificar as possibilidades dos trabalhadores demitidos de uma empresa reestruturada virem a encontrar outra atividade compatível com as expectativas de vida e de *status* anteriormente adquiridos. Como intuito de conhecer essa realidade, pesquisadores¹⁶² desenvolveram uma metodologia específica para reconstituição das trajetórias ocupacionais dos trabalhadores assalariados, entre tais autores destacamos: Nadya Araújo Guimarães, Adalberto Moreira Cardoso e Álvaro Augusto Comin. A metodologia utilizada é da pesquisa longitudinal, em que o tempo é um elemento endógeno à construção de indicadores. Entretanto, o estudo de trajetórias ocupacionais, com análise longitudinal referida a grandes agregados no mercado de trabalho brasileiro, só se tornou possível recentemente, a partir da montagem de uma nova base de dados – a RAIS-MIGRA¹⁶³, que acompanha os episódios de mobilidade individual no mercado formal de trabalho.

A análise longitudinal possibilita acompanhar as experiências dos trabalhadores e a influencia destas nos seus destinos ocupacionais, bem como cruzar os indicadores de sexo, idade, formação profissional, ascensão social com relação a sua família de origem, etc. Tais estudos, conforme Silva, (2003), Guimarães (2006) e Cardoso (2000), são realizados tanto junto a

¹⁶² “[...] uma equipe de pesquisadores de instituições brasileiras e francesas se dispôs a discutir, por ocasião da segunda sessão do ciclo de Seminários Interdisciplinares, intitulado Os estudos do trabalho: novas problemáticas, novas abordagens e novas metodologias [...] e ocorreu em 2 de outubro de 2000, na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo (FFLCH-USP)” (GUIMARÃES e HIRATA, 2006, p. 12-13).

¹⁶³ “[...] A RAIS-MIGRA se constituiu a partir de duas bases de registros administrativos, colhidos pelo governo brasileiro junto às empresas formalmente registradas: os cadastros anuais da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e os levantamentos mensais originários da Lei 4923/65, ambos de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego. Esses cadastros apresentam certas características que os especificam e, ao mesmo tempo, lhes dão alguns limites face a propósitos como os da presente análise. [...] Entre as principais vantagens da RAIS está o fato de que, através de tabulações especiais, ela se presta a realizar análises longitudinais sobre o comportamento das empresas e dos seus empregados. É certo que cada um dos seus painéis anuais, se tomado isoladamente, não é mais que uma construção de tipo cross-section; tratados de maneira contígua não facultam, com seus sucessivos painéis transversais, mais que uma análise de tipo repeated cross-section. Entretanto, se intercomunicados - e isto é factível dado que se dispõe de uma variável de interface, o número do PIS – os painéis da RAIS puderam ser transformados numa potente base longitudinal de tipo prospectivo, de sorte que passou a ser possível acompanhar, com as mesmas variáveis de descrição, um mesmo conjunto de unidades (indivíduos ou firmas, conforme se deseje), num dado lapso de tempo. Isto é o que permite a RAIS-MIGRA, base de dados por primeira vez montada no Brasil com estas características” GUIMARÃES, 2000, p. 95-96)

trabalhadores que permanecem inclusos em relações de trabalho assalariado, quanto a trabalhadores com curta ou longa duração na situação de desempregado. Neste sentido, de acordo com Silva (2003), os estudos de trajetória ocupacional são realizados com a clareza de que a situação vivenciada pelo trabalhador não é determinada por um agir único e exclusivamente da pessoa, são sim determinadas pela estrutura e conjuntura social, política e econômica. Contudo, o desvelar destas determinações vai tomando corpo a partir da história vivida pelo sujeito pesquisado.

Assim, conforme os autores acima citados, as trajetórias ocupacionais dos indivíduos, podem ser entendidas como a cristalização do resultado de estratégias de obtenção de postos de trabalho e características ligadas aos trabalhadores (tipo de atividade laboral desejada; investimento em qualificação profissional e em escolaridade; competência; rede de contatos profissionais; papel de provedor da família; sexo e idade) articuladas com as estratégias de abertura ou fechamento de postos de trabalho, de preenchimento de vagas e das condições de trabalho oferecidas por parte do empregador (formas de recrutamento; perfil desejado em termos de sexo, idade, escolaridade, qualificação profissional e competência, de acordo com a natureza das atividades do posto de trabalho e a tecnologia utilizada), ambas socialmente determinadas por fatores econômicos e culturais. “Dessa forma, afastam-se as concepções de trajetórias ocupacionais de caráter liberal ou subjetivo que centram a análise apenas nas ações dos indivíduos e deixam de lado o aspecto da dinâmica estrutural do mercado de trabalho [...]” (SILVA, 2003, p. 38).