



REVISTA DE CIÉNCIAS SOCIAIS

Civitas - Revista de Ciências Sociais

ISSN: 1519-6089

civitas@pucrs.br

Pontifícia Universidade Católica do Rio

Grande do Sul

Brasil

Rosenfield, Cinara L.

A autogestão e a nova questão social: Repensando a relação indivíduo-sociedade  
Civitas - Revista de Ciências Sociais, vol. 3, núm. 2, julho-dezembro, 2003, pp. 395-415

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Porto Alegre, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74230209>

- ▶ Como citar este artigo
- ▶ Número completo
- ▶ Mais artigos
- ▶ Home da revista no Redalyc

 redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe , Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

# **A autogestão e a *nova questão social***

**Repensando a relação indivíduo-sociedade<sup>1</sup>**

***Cinara L. Rosenfield<sup>2</sup>***

## **Introdução**

Este trabalho busca analisar as iniciativas de produção cooperativadas e autogeridas, sob uma dupla abordagem: 1) análise das empresas autogeridas enquanto projeto político-social alternativo de geração de trabalho e renda (especificamente, no caso empírico aqui analisado, capitaneado pelo sindicato ao constituir uma cooperativa de produção a partir da falência de uma indústria metalúrgica); 2) análise sob a ótica de uma sociabilidade regida pela *nova questão social* que

---

<sup>1</sup> A pesquisa encontra-se ainda em andamento e contou com o apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (Fapergs). Contribuíram para este trabalho, de maneira decisiva, os bolsistas de iniciação científica Lucas Rodrigues Azambuja (BIRD-Fapergs) e Rochele Fellini Fachinetto (Propesq-Ufrgs).

<sup>2</sup> Professora do Departamento de Sociologia e do PPG em Sociologia da Ufrgs. E-mail: rosenfield@uol.com.br.

remete a uma outra relação indivíduo-sociedade, onde se associam ações e projetos coletivos com estratégias individuais de inserção social. Dito diferentemente, o objetivo deste estudo é investigar, através de uma cooperativa de produção autogerida e de seus trabalhadores-cooperados, as formas emergentes de combate à “desfiliação” (Castel, 1995) e sua relação com um processo social de “individuação” (Mattuccelli, 2002).

Após ter efetuado duas pesquisas a respeito da relação com o trabalho junto aos trabalhadores de empresas privadas de tipo puramente capitalista (“Autonomia outorgada e relação com o trabalho; um estudo comparativo França-Brasil”<sup>3</sup> e “Autonomia outorgada e resistência: a relação do trabalhador industrial com seu trabalho”<sup>4</sup>), o presente estudo busca investigar, através da vivência dos trabalhadores de empresas autogeridas, a articulação entre indivíduo e sociedade no seio da *nova questão social*.

### A cooperativa autogerida

O presente estudo propõe-se a analisar a vivência de autonomia e a relação com o trabalho no seio dos trabalhadores que, a priori, vivem na autogestão uma experiência transformadora do sentido do trabalho, capaz de introduzir uma autonomia real e de recolocar o sujeito do trabalhador no lugar do objeto da norma.<sup>5</sup> O modelo de autogestão deve ser entendido como aquele capaz de promover a igualdade de poder decisório (um membro = um voto) que reitera a associação de iguais e fundamenta-se na propriedade coletiva, que é garantida através do estabelecimento pré-

<sup>3</sup> Foram feitas 200 entrevistas, na França e no Brasil, que culminaram com a construção de uma tipologia da relação com o trabalho (Rosenfield, 2000).

<sup>4</sup> A pesquisa deu continuidade ao estudo anterior a fim de atualizar a tipologia de atitude frente ao trabalho – já proposta – para trabalhadores da indústria química após a implementação do processo de reestruturação produtiva; e foi realizada no Pólo Petroquímico de Triunfo (RS) (Rosenfield, s. d.).

<sup>5</sup> Há um paradoxo interessante se introduzirmos aqui a relação com o trabalho entre os trabalhadores das empresas puramente privadas, cuja mobilização, autonomia e iniciativa são igualmente requeridas, com a particularidade de tratar-se de uma autonomia outorgada e instrumental. A antiga organização do trabalho taylorista ou fordista renova-se para tornar-se capaz de dar respostas a um outro tipo de exigência: para garantir qualidade e competitividade, agora em escala inédita, o trabalho do operário industrial deve integrar a compreensão da tarefa de maneira a possibilitar um trabalho de concertação e de troca de informações e saberes não só no momento de execução da tarefa mas também no de sua concepção. O trabalhador é impelido a participar da melhoria da produção e de dispor de seu *savoir faire* e de sua capacidade pessoal de tomar iniciativas. A disponibilização destas capacidades implica que o sujeito seja autônomo, que tome iniciativas e se implique pessoalmente na execução de seu trabalho. Esta é a nova face da dominação do capital: é mister que o trabalhador se identifique pessoalmente, que se mobilize subjetivamente, que lance mão de suas capacidades psíquicas e relacionais para bem executar seu trabalho (Rosenfield, 2000).

vio em assembleia geral das regras de distribuição dos ganhos da empresa dita solidária. Portanto, este sistema garantiria a cooperação e solidariedade no grupo.

A autogestão é o eixo de compreensão da Economia Solidária, não só porque ela vai definir e discriminar as empresas solidárias das demais empresas e cooperativas capitalistas,<sup>6</sup> como também a autogestão é a forma de pôr em prática os princípios que norteiam a Economia Solidária.

A estrutura da cooperativa autogestionária organizada em torno do princípio democrático de participação em todas as esferas de decisão (“um indivíduo = um voto”) remete a um empreendimento coletivo de trabalhadores e, como tal, deve produzir e ser conduzida pelo conjunto de todos os associados, ou seja, os próprios trabalhadores. Este princípio garante que haja *a priori* democracia e um certo equilíbrio entre capital e trabalho, ou seja, garante que haja autogestão. Os empreendimentos de Economia Solidária podem ter caráter familiar ou comunitário, e tomam forma de sociedades informais, microempresas ou cooperativas de trabalhadores. O que as caracterizam são “seus princípios de eqüidade e participação, que procuram colocar em prática, organizando-se de forma autogestionária e democrática (...).” (Gaiger, 1999, p. 2)

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

Em resumo,

A Economia Solidária é outro modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva ou associada do capital e o direito à liberdade individual. A aplicação desses princípios une todos os que produzem numa única classe de trabalhadores que são possuidores de capital por igual em cada cooperativa ou sociedade econômica. O resultado natural é a solidariedade e a igualdade, cuja a reprodução, no entanto, exige mecanismos estatais de redistribuição solidária da renda. (Singer, 2002, p. 10)

<sup>6</sup> As chamadas “coopergatos” e “cooperfraudes”, que são cooperativas que nascem da precarização das relações de trabalho onde, por exemplo, trabalhadores de um setor de uma empresa são todos demitidos e incentivados a formarem uma cooperativa de prestação de serviços para essa mesma empresa que os demitiu antes; assim o empresário escapa dos encargos sociais trabalhistas e continua obtendo os serviços daqueles trabalhadores por um custo mais baixo. Ou ainda temos os casos de grandes empresas capitalistas que juntam-se sob a forma jurídica de cooperativa, para poderem exercer o monopólio nos mercados em que compram ou para agir como cartéis nos mercados em que vendem.

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

Nossa pesquisa empírica desenvolve-se no seio de uma cooperativa autogerida criada no final de 2001, do ramo da metalurgia (caldeiraria) pesada. Trata-se da produção de mercadorias artesanais e de grande porte. Os trabalhadores, em sua maioria da antiga empresa falida, diante do fechamento da fábrica e do montante de dívidas trabalhistas e apoiados pelo sindicato, iniciaram um processo de ocupação e tomada de posse do conjunto da empresa.<sup>7</sup> O Sindicato dos Metalúrgicos do município em questão teve papel decisivo neste processo de transição e na forma tomada pela organização em cooperativa gerida pelos próprios trabalhadores. Durante o período em que a empresa manteve-se parada, o sindicato estabeleceu relações estreitas com o processo como um todo, seja fornecendo dinheiro e alimentos, seja mobilizando seus advogados para a formalização da cooperativa e administração da massa falida junto ao Tribunal Regional do Trabalho, tornando-se uma cooperativa pioneira na formalização junto a uma instância de justiça trabalhista. O Sindicato teve papel importante também na introdução da alternativa autogestão diante do impasse produzido pelo conflito entre capital e trabalho. Foi feito um esforço de explicação e convencimento, por parte do Sindicato, da forma de organização cooperativada como solução ao impasse existente, e aceito pelos trabalhadores em grande parte em função do índice da sindicalização da antiga empresa (em torno de 96%) e do seu grau de politização:

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

Outras instâncias contribuíram neste processo de discussão e implementação de um empreendimento cooperativo: o governo do Estado (governo Olívio Dutra - PT) através da SEDAI (Secretaria Estadual do Desenvolvimento e dos Assuntos

<sup>7</sup> Um total de 20 trabalhadores ocuparam de maneira permanente a fábrica falida e ali permaneceram até que se consolidasse a formação da cooperativa. Havia uma encomenda sendo feita durante este período, que foi entregue e paga pelo cliente quando da sua conclusão. Foi com este dinheiro que se iniciou o novo processo de produção. Estes 20 trabalhadores possuíam fontes alternativas de renda, como aposentadoria ou função sindical. Um outro grupo de trabalhadores sem estas condições foi obrigado a se afastar e procurar rendimentos em biscates ou trabalhos temporários. A medida que a cooperativa se consolidava, estes antigos empregados foram voltando e se integrando ao empreendimento, perfazendo um total de 100 trabalhadores. Hoje a cooperativa já recrutou novos trabalhadores, sobretudo entre familiares dos cooperados, formando um total de 143 trabalhadores cooperados.

Internacionais) e a ANTEAG (Associação Nacional dos Trabalhadores em Empre-  
sa de Autogestão e Participação Acionária), que naquela ocasião possuía um con-  
vênio com o governo do Estado.

O modelo de cooperativa instituído é chamado de *autêntico* (em contraposição aos chamados *coopergatos*), onde todos os trabalhadores estão igualmente impli-  
cados na produção e na administração, de maneira que se torne um empreendimen-  
to verdadeiramente autogerido. As decisões são tomadas em assembleias gerais  
(eram semanais, gradativamente tendem a se espalhar), sendo que há instâncias  
intermediárias e executivas como o Conselho de Administração, de Fiscalização,  
Comissão de Ética e Avaliação e de Saúde, todos eletivos.

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

O sindicato teve papel fundamental na formulação e implantação deste projeto de  
cooperativismo. Diante de um contexto de informalização e precarização do  
trabalho, é mister repensar o papel e a atuação do sindicato, sendo que o  
cooperativismo é emblemático desta nova configuração do sindicalismo. Como  
compreender o aparente paradoxo entre o apoio e viabilização da cooperativa em-  
preendidos pelo sindicato e a falta de representação dos trabalhadores  
cooperativados junto ao sindicato? De um lado, o sindicato, em especial aquele de  
esquerda e representado pela CUT, vem debatendo a formulação de uma política  
sindical para a Economia Solidária, de outro, igualmente procura vislumbrar uma  
política de incorporação de desempregados e cooperados na base sindical  
(Todeschini e Magalhães, s/d). Este constitui-se um projeto político mais amplo  
capitaneado pelo sindicato, visando “inclusão qualificada” e a distribuição de  
renda para fazer frente à flexibilização do mercado de trabalho. Sob influência do  
sindicato, a cooperativa se formou dentro do modelo proposto pela Economia  
Solidária, ou seja, uma cooperativa autogestionária, que não admite assalariamento  
permanente, baseada em princípio de igualdade de poder de decisão. Neste senti-  
do, o sindicato não só exerceu a função de persuasão para se tornarem  
cooperativados, como também apresentou-lhes um determinado modelo de  
cooperativismo, um modelo de cooperativismo dito *autêntico*. Este modelo pres-  
creve uma atuação do cooperado na fábrica que, resumindo, consiste na execução

do trabalho propriamente produtivo (o *bater marreta* como a ele se referem os trabalhadores) e participação em processos democráticos que envolvem a estrutura cooperativa (Assembléia Geral, Conselhos etc.). Isso implica dizer que o trabalhador deve engajar-se no projeto, de certa forma político-ideológico, que esse modelo de cooperativismo *autêntico* prevê.

### A vivência dos cooperados

A vivência do trabalho em um espaço democrático de decisão coletiva mostrou-se bastante articulada, e mesmo imbricada, a um projeto político-ideológico apontado e conduzido pelo sindicato.<sup>8</sup> Os quadros de gerência da cooperativa são ocupados por aqueles trabalhadores com atuação histórica no movimento sindical e, portanto, familiarizados com os modelos propostos pela discussão recente do sindicalismo acerca da Economia Solidária e seus recursos para fazer frente tanto à crise do trabalho e da proteção social (em uma palavra, o processo de desfiliação segundo Castel) quanto à do sindicalismo (como representar um contingente crescente de trabalhadores sem trabalho?).

É possível levantar a hipótese de que a relação com o trabalho autogerido e com o projeto autogestionário é fortemente dependente da relação dos trabalhadores com este projeto político-ideológico nomeado de *cooperativismo autêntico*. É em relação a este modelo que se definem as posições e os relatos referentes à vivência dos trabalhadores no empreendimento cooperado. Esta relação permite traçar uma tipologia de relação com o trabalho autogerido, segundo o perfil de quatro grupos (ou clusters) de trabalhadores caracterizados por sua relativa homogeneidade interna e heterogeneidade externa, esta última capaz de distinguí-los uns dos outros.

O primeiro grupo, que chamaremos a partir daqui de grupo marcado pelo **engajamento**, é composto pelos trabalhadores que possuem um projeto político claro e que vêm na autogestão uma perspectiva revolucionária de novas relações entre capital e trabalho. Possuem forte relação com o sindicalismo e ocupam algum tipo de posto eletivo na cooperativa. Estes trabalhadores vislumbram estratégias coletivas e organizacionais de médio e longo prazo e assinalam a dificuldade do trabalhador de “chão de fábrica” compreender as implicações de decisões neste âmbito. O único cooperativismo aceitável é o chamado autêntico, justamente por supor a participação de todos os trabalhadores em todas as instâncias, a importância das assembleias gerais como forma de participação democrática, o direito do voto igualitário entre todos os membros, independentemente da posição na estrutura. Para tal, é preciso investir em formação para o corporativismo e em valorização

<sup>8</sup> Foram feitas 33 entrevistas semi-estruturadas com os trabalhadores cooperados, seja da administração seja da produção.

do trabalho produtivo. Apontam que as maiores dificuldades dizem respeito à mudança de comportamento dos “outros”, daqueles que hesitam ou resistem em mudar o comportamento de assalariado para cooperado. Como estes trabalhadores ocupam posições de cunho administrativo ou organizacional (mesmo se combinado com o chão de fábrica, como, por exemplo, os representantes das comissões), indicam a dificuldade dos “outros” compreenderem o funcionamento e a complexidade da função administrativa e de planejamento.

No início da cooperativa, eles diziam isso aí nas Assembléias: ‘Ah! Porque vocês não vêm bater marreta aqui’. Eu disse: ‘Tudo bem, nós vamos; pega vinte nosso que tem lá dentro, né? Eu sei bater marreta! Nós vamos pega vinte lá onde tem homens e mulheres, vamos trazer aqui pra dentro, nós bate marreta, vamos lixar, vamos montar, vamos solda. Agora, nós vamos pegar vinte da fábrica e vamos botar lá! E alguém tem que tocar, alguém tem que fazer orçamento, alguém tem que mexer nos computador, alguém tem que liga pro fulano e vão fazer isso’. Entendeu? Talvez tem que fazer alguma coisa pra eles perceberem de que cada um faz a sua função. (Administração)

É o próprio princípio da separação entre trabalho manual e trabalho intelectual, entre concepção e execução. Mas isto não significa cada um “no seu lugar”, pois espera-se que o trabalhador da produção não apenas produza, mas participe das decisões e contribua para a melhoria do empreendimento como um todo. Para o desenvolvimento de uma cooperativa *autêntica*, os trabalhadores precisam conscientizar-se da necessidade de participar, além de trabalhar. Isto significa tomar para si o rumo do seu próprio destino e do coletivo de trabalho, ao invés de delegar a outrem a busca de alternativas ou a solução de problemas. Uma tal mudança de comportamento ou mentalidade do trabalhador implica em: 1) romper com a visão de trabalhador assalariado que remete ao modelo de submissão do trabalho ao capital; 2) romper com a visão de que o trabalhador necessite de ordens superiores para poder tomar iniciativas; 3) estender as mudanças ao seio da família do cooperado, que deve adaptar-se a uma nova realidade, como, por exemplo, a variabilidade das retiradas. Isto significaria “vestir a camiseta” e assim assumir e acreditar na cooperativa; e não somente vislumbrar seus interesses individuais. O projeto da cooperativa autêntica visa ir além dos portões da fábrica, constitui-se em um projeto político-ideológico de transformação e de “implantes” socialistas no âmbito do sistema capitalista. Não há negação do modelo produtivista, pelo contrário, o sucesso econômico do empreendimento é condição indispensável ao seu desenvolvimento, assim como do próprio projeto político, uma vez que a autogestão é capaz de eliminar as consequências perversas do lucro através da propriedade coletiva e da organização democrática. O caráter social do projeto fica claro quando são especificados os grandes desafios para o futuro:

Primeiro é a gente se consolidar no mercado. Que já estamos quase né? Já tamos num processo bem adiantado da ISO, que já vai ter a nossa primeira auditoria agora esse

mês, parece. O segundo é torcer para que o governo Lula consiga dar continuidade ao que ele vem fazendo, que tá abrindo o mercado, que tá fazendo o Brasil ser conhecido por vários ângulos! Desde a pobreza e a miséria que ele mostrou, né? Que não foi que nem os outros que esconderam. Que o Brasil é bom e é bonito só pro Carnaval e o futebol, né? Pra ver as mulatas dançando lá, que os gringo vem pra ver isso, né? Ele mostrou o lado ruim do Brasil, que é a fome e a miséria, o desemprego. E, o outro desafio, que é que a gente consiga exatamente consolidar o nosso projeto, que é um cooperativismo autêntico. E que o mercado continue do jeito que tá – acenando pro futuro, um futuro bom, né? Que a gente consiga exatamente manter os postos de trabalho e gerar mais novos postos de trabalho. Então, esse é... É isso que eu espero pro nosso futuro, que a gente consiga fazer todos os caderno de formação (*dos cursos da ANTEAG, nosso*). E, com certeza vocês contribuírem (*com a divulgação dos resultados da pesquisa, nosso*) (...).

E ainda,

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

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

O segundo grupo, marcado pela **adesão**, é composto pelos trabalhadores que aderem integral ou parcialmente ao projeto de construção e consolidação de uma cooperativa *autêntica*. A adesão ao projeto tem caráter instrumental, mais que natureza ideológica. Ou seja, a cooperativa é uma alternativa concreta de geração de trabalho e renda, constituindo-se assim uma alternativa ao não-emprego. Diz-se adesão porque adota-se como seu um modelo já concebido, adere-se a algo que já está pronto. Isto não significa dizer que o modelo esteja concluído de maneira definitiva e não admite mudanças e adaptações. Significa, isso sim, que este trabalhador filiou-se a uma proposta e, de alguma maneira, ela passa agora a ser também sua.

Aderiu por quê? Aderiu porque a cooperativa autêntica contribui para o enfraquecimento da competição entre pares - há três níveis salariais<sup>9</sup> ao nível da produ-

<sup>9</sup> Entre os cooperados da produção são três níveis, fora disto há ainda o ajudante que logo passa para a categoria "um" (soldador 1 ou caldeireiro 1 etc.) e aqueles que ocupam postos gerenciais que recebem um adicional, assim como o coordenador de cada setor produtivo (um tipo de "chefe" de equipe, que segundo os entrevistados, não pode mandar, somente coordenar e organizar o trabalho).

ção e não há necessidade de “abrir” uma vaga para que alguém possa aceder ao nível superior, basta ter adquirido as competências necessárias. Aderiu porque não há mais patrão, são todos sócios, o que significa um novo empenho em fazer o trabalho no prazo e para a satisfação do cliente. Trabalho pronto significa pagamento recebido. A adesão também se baseia no fato da “retirada ser sagrada”, não há “salários” atrasados. É uma cooperativa verdadeira, pois todos têm direito a voto nas assembleias, todos são iguais e podem participar: “onde já se viu, um ajudante dando opinião, falando!”. Some-se a isto a valorização do trabalho produtivo, a relação de solidariedade e igualdade. Aqui é possível vislumbrar porque se pode falar, neste caso, em adesão e não em engajamento: a valorização é o reconhecimento do trabalho pelos “superiores”, identificados como o pessoal da direção. Ou seja, a administração do empreendimento é ainda superior (mesmo se conduzida por trabalhadores oriundos do chão de fábrica) à produção, pois exige “mais conhecimento”, habilidade em falar, escrever e negociar, difundir a experiência do cooperativismo autêntico, conhecer leis e contabilidade. Assim, as relações de trabalho modificam-se, mas uma empresa é sempre uma empresa e precisa crescer e se manter como todas as outras. Segundo um administrador contratado após a consolidação da cooperativa – e que aderiu ao projeto,

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

O grupo marcado pela relação de adesão ao projeto da cooperativa autêntica sente que tem a ganhar com o modelo e com as relações de trabalho que dele derivam. A começar pela estabilidade: o trabalhador precisa levar três advertências – papel desempenhado pela Comissão de Ética e Avaliação - para chegar ao ponto de ser votada sua demissão em assembleia geral. Não há a insegurança de ser despedido de uma hora para outra. O processo de advertência possibilita que o trabalhador se adapte, se assim o desejar, às exigências do coletivo. Há regras conhecidas e aprovadas por todos. No entanto, há dificuldades em aplicar as regras, e aqueles que têm esta responsabilidade ou a tomam para si são chamados de “puxa-sacos”:

Olha ... isso aí . Como vou te dizer? Tem as pessoas agitadoras. Vou usar esse termo que é ... bom. As pessoas que gostam de agitar. Então é (?) não quis trabalhar naquele serviço. Bem, foi botado noutro serviço. ... E a pessoa gostava de agita na fábrica! Aquele tchi tchi ... Lá no ouvido de outro. Então ele é uma pessoa ... que toda (?), as conversa, tudo. Não tinha outra solução que não fosse abri um processo em cima. Com todo amparo da lei, que não adianta ele saí daqui e entrar na Justiça, que a Justiça não dá! Ganho de causa pra ele. É difícil ... dentro de uma cooperativa. As vezes nós temos gente parada! As vezes tu bota dez dias de atestado! E depois bota de novo! Na empresa não quer sabe! No três! Não quer sabe! Na empresa manda embora! Nós não podemos fazer isso aí. Nós não temos condição. Porque existe um estatuto e nós cumprimo ... e é muito bem feito o estatuto ... Mas é ruim tu aplica toda essas lei! Porque somo todo mundo velho ..., pessoa de idade. Tem gente com, cara de vinte ano ... ele é um pouquinho complicado. Até no serviço, né?! Existe no estatuto que tu pode três vezes, tu se nega. Te convidam três vezes pra tu vim Sábado. Tu se nega as duas vezes. Na terceira, se tu é convidado, tu é chamado ... no Conselho. Mas existe umas regras sérias. Mas é ruim de tu aplicar elas, entendeu? (...) Dá um (?) nos nervo. Porque tendo que tomar uma decisão ... Não é tão simples. É difícil tomar uma decisão. Mas tu vai conversar e vê. Já vem no papel. Aí chama o cara ..., aí tem cara que chega ali ... Que larga as pata! É difícil. Que nós temos feito? Nós que temos que dar a advertência para ele. Então é a ... é bem diferente de uma empresa grande. Empresa tem um escritório que faz tudo. E aqui, é nós que fazemos tudo. (Produção)

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

Olha ... Se tu me pergunta: trabalhar! A gente sempre trabalhou daquele jeito. Só... existe agora, tu tá fazendo teu serviço e aí tu vê pessoas que não tão cooperando como deviam cooperar. Porque ... Nós temo o coordenador, o coordenador tem que fazer o comunicado e mandar pra lá. Às vezes tem coisa que acontece que eles não mandam... Passam a mão por cima! Então ficou assim um pouco mais diferente... de trabalhá. Mas num sentido ele ficou bom, porque nós temo um coordenador e não um chefe. Antes era um chefe e já insultava. Dizia desaforo! Hoje já não falam isso pra nós. Porque ele tem uma parte e eu tenho uma parte. Ele é meu sócio e eu sou o sócio dele. Então isso modificou. O ambiente de trabalho não modificou, mesma coisa. Não ... Não mudou. Só não mudou isso aí que ... a pessoa talvez na cooperativa tem onde se deitar um pouquinho. Mas ... O que podia fazer era essa peça rápido, porque o patrão vai te cobrar! Vai te dizer assim ó: “Duas horas tu tem que fazer essa peça!” Tu não fez vai te cobrar! Já na cooperativa não é assim. (...) Olha aqui, eu sempre fui um cara que trabalhei de empregado. Pra mim cobrando ou não me cobrando, eu fui um cara que sempre fiz meu serviço. Tu vê aqui a gente tem um monte de cara velho que, se já naquela época não prestasse já tinham mandado um monte de pessoa embora, né? Eu ... Pra mim não faz diferença. Eu ... Agora nós tivemos uma troca de coordenador lá, pra mim qualquer um que tiver ali pra eu respeitar, eu sei respeita a pessoa. Sabendo

respeitar acho que não tem isso aí. ... Mudou! Claro que mudou, mas mudou naqueles troços antes que eu te falei, sobre empresa. Os ganhos que eu tinha numa empresa, a mordomia, a... hoje a gente não tem. Se eu sair hoje da cooperativa... Eu tenho hoje 300 reais, a minha parte, quota-parté, né? Já numa empresa, eu sairia em dois, três anos e pagaria quatro, cinco mil. Enquanto hoje eu saio duma cooperativa com 300 pila. Isso aí..., uma coisa..., não é que incomoda. De vez em quando o cara pensa: "Se fosse uma empresa...". Mas como a gente não pode manter aquela empresa... Aquilo ali. Então o cara precisa trabalhar. Se eu sair daqui eu vou ter quer trabalhar lá. (Produção)

A adesão decorre de um posicionamento de investimento no projeto, sem que por isso seja necessário negar a existência de conflitos e de perdas. Ela diz respeito tanto a alguns daqueles trabalhadores que vivenciaram o processo de fundação da cooperativa quanto aos seus filhos e parentes próximos contratados mais recentemente. A preferência dada a familiares de cooperados no recrutamento de novos trabalhadores evidencia a natureza de “propriedade de todos” da cooperativa: trata-se de uma passagem de herança para os filhos ou próximos, potenciais ou efetivos desocupados no contexto do desemprego. Não se trata exatamente de uma propriedade, pois os trabalhadores ainda não “possuem” o prédio e o maquinário – que estão comprometidos com dívidas públicas e privadas – somente o seu usufruto para exploração. Trata-se, isso sim, de um legado de “ocupação”, de um lugar relativamente assegurado em um conjunto social mais e mais marcado pela insegurança e pela exclusão (não exatamente exclusão pois é parte desta mesma sociedade que “desfilia”). Assim, os filhos e familiares também aderem ao projeto levado adiante pelo pai ou próximo, projeto este marcado pela insegurança dos seus momentos iniciais e pelo investimento pessoal e familiar, recuperação das dívidas trabalhistas da antiga empresa que arriscava simplesmente sumir. Se a entrada dos filhos na cooperativa pode significar, segundo alguns, perda de eficiência em termos produtivos e organizacionais (os pais teriam tendência a poupar e desculpar o trabalho dos filhos), há, entretanto, ganhos evidentes na construção de um projeto coletivo.

O terceiro grupo, que chamaremos a partir daqui de grupo marcado pelo **reculo**, é composto pelos trabalhadores que ou são cooperados unicamente como forma de reaver as perdas com a falência da antiga empresa ou por absoluta falta de outra opção, sobretudo porque a cooperativa está longe de ser uma má alternativa. Eles têm um certo distanciamento das questões da cooperativa, mesmo que participem e votem nas assembleias.<sup>10</sup> São aqueles trabalhadores que o pessoal da gerência chama de “resistente” a entrar na lógica de cooperado:

<sup>10</sup> Através das entrevistas ouviu-se falar recorrentemente a respeito daqueles cooperados que presenciam as assembleias mas abstêm-se de votar, trabalhadores que só querem trabalhar, sem se envolver em qualquer decisão. Cooperativa ou não, o trabalho é o mesmo e é preciso fazê-lo sem muito discutir. Foi relatado o caso de um cooperado que no meio de uma longa assembleia, retirou-se e foi trabalhar, causando estupor e consternação ao ligar, em meio ao silêncio, o barulhento maquinário. Nenhum entrevistado revelou-se com esta postura, que talvez pudesse ser nomeada de **hostil**, e portanto ela não se constitui em uma categoria a parte. No entanto, é possível vislumbrar no seio do grupo marcado pelo **reculo**, vestígios de uma tal posição, certamente nuançada pelo fato de que, como dizem os cooperados, “ninguém pode ser contra a liberdade”.

Eu diria é, muito mais as, as pessoas né, elas terem assim a plena noção de que, que é isso aí né, porque ainda tem um grupo de pessoas, vamos chamar, vamos dividir assim. Um grupo que tem bem claro o horizonte tá, a cooperativa tá. E tem um outro grupo de pessoas que tão muito assim ainda, focado àquele ... tentar tirar, receber o seu direito tá, daquelas questões trabalhistas anteriores né. (...) É que isso aí seria assim uma complementação não é um fim principal, objetivo. E quando foi formada a cooperativa isso não foi muito bem assim, enfatizado. Que a cooperativa ela não se forma com essa finalidade de simplesmente tu tirá um determinado direito e sim investir num trabalho e tê né, um, uma, uma, uma formação de uma empresa como qualquer outra, uma empresa né, privada né. E a retirada será meramente uma consequência e não um fim principal. Então pra algumas pessoas isso não tá bem claro né ... não tá bem claro, pra outros eles entendem claramente, nós temo que investir pra consolidar e isso aqui realmente se tornar uma empresa né, e que tenha um futuro né, ... não um tempo determinado é por um tempo indeterminado, então tem que investi como uma empresa. Então é assim, é, digamos assim, é essa, essa divisão, né. (Administração)

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

Não, eu não tenho isso comigo, não, isso aqui é meu, até não digo prá ninguém que isso aqui ... não tem essa história disso aqui é meu, eu só empregado. Tem cooperativa e os cooperado, né. Então nós somos pessoas que temo que trabalhá, não tem nada de ... eu tenho meu salário, tenho que executá, se eu não executá o meu trabalho, a diretoria terá que se uni e, e mandá eu, né, não quero trabalhá..., mas não tem essa história que isso aqui é meu... não tem nada disso... (Produção)

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

Não ... mudá não, porque eu trabalhei sempre como eu trabalhava antes eu tô trabalhando agora, mesma coisa. Quê não tem muito o quê mudá. (...): É, só a única coisa que o cara ficá é, o cara fica mais tranquilo, porque ... hum ... não é assim mandado embora agora, né... pra ir embora agora tem'que cometê praticamente quase três faltas, ir pra ética, ir, pelo conselho da ética, se avaliado, depois depende vai pra assembleia geral, mas isso aí o cara que não, não pratica nenhum ... coisa dessas aí, não vai embora, né ... (*perguntado sobre o futuro*) ... olha, nunca parei pra pensá, praticamente ... no futuro assim ... à frente, porque a gente nunca sabe se vai chegá lá ... isso ... a gente vive o dia-a-dia, eu praticamente ... (Produção)

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

Não há neste modelo adesão ou engajamento ao projeto político ideológico da cooperativa, e nem mesmo vê-se a existência de um projeto coletivo no sentido essencial do termo. O coletivo é o instrumental para atingir objetivos de natureza individual já que a relação com o trabalho na cooperativa é também instrumental. O objetivo em questão é ou reaver as dívidas da antiga empresa ou ter uma ocupação rentável.

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

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

É diferente, porque aqui ... eles ... sentem, sentem e são, né, são sócios né, eles são donos, daí isso também dificulta muito o teu trabalho, porque tudo eles querem sabê como, da onde veio, quanto custa ... e essa maneira aí eu acho errado, também de trabalhá ... porque, vamo supor ... o, o encarregado esse o, a pessoa sente que ele não tem aquela, aquela, como é que se diz, aquela autonomia assim, ah faz isso, faz aquilo, se o funcionário quisé negá aquele serviço ele pode negá. Isso aí se torna muito, ah só sócio, também só dono, mas isso aí prejudica o serviço, a entrega do serviço ... o horário que a pessoa faz, se tu quisé saí, só pede autorização pra saí e sai. (...) o lado bom aqui ... bom ambiente, vamo supor, ah ... fora do trabalho, da amizade com o pessoal aí, eles são pessoas legais, mas aí entrô nesse, nesse rota de trabalho assim, daí já, eles ... e um cobra, e outra dificuldade, outro problema que tem, um cobra do, um cuida do serviço do outro, as vezes a pessoa, vamo supor, pessoal que é lá da caldeiraria, ele tá cuidando do trabalho do soldador, se o soldador tá parado ele, fala, mas se vamo supor, o

soldador já acabô o serviço dele, ele fala, interfere, isso dificul... eu acho errado também, isso pode causar até briga, desavença na empresa (...) né, um fala, ah eu tô pagando a tua hora, não tô pagando pra ti ficá parado, eu vejo muito isso, entre eles lá, lá né. (Técnico)

Maior controle e organização do trabalho significam mais lucro, sem que se abandone o projeto de cooperativa e de autogestão. Os três extratos de entrevista que seguem são de um mesmo entrevistado:

Eu acho que..., a cooperativa e, eu acho que as pessoas tem que ter uma visão assim que, cada um (pausa) fazendo uma parte soma pro todo. Então o pessoal trabalha com essa finalidade pra soma pra todos, soma no final, né? De contribuir. Cada pessoa que exerce uma função, ele ta contribuindo pro final daquele serviço, né?

(...) Eu acredito que tu tem que ter controle! E esse controle é que, eu acho que a direção não tinha. Controle do quê? Controle das coisas, né? Porque se tu gasta 100 Reais, não é 100 Reais da cooperativa, é 100 Reais que ... é um pouquinho de cada um! E se tu desperdiça certa coisas ... sabe, aquilo ali poderia ser lucro pra nós. Então, tu teria que ter ... eu acredito que tu tem que ter controle! Quando tu tem controle, tu sabe aonde tu qué chega. Então, eu acho que o controle da ... disso que eu te coloquei, né? Que seria uma das idéias era controlar o almoxarifado, controla o material pesado, se ta sendo usado, se ta sendo jogado fora. Tu ter esse controle! Pra tu saber aonde tu quer chegar. Eu acho que dentro, esses pontos, seria uma de nossos pensamentos seria isso, né? Que tavam, que tariam pecado nessa parte de controle.

Se... e aí entra aquela parte política, né? (*fala meio sem jeito*), se for manejado, feito alguma coisa do quê a gente coloco, deixou; eu acho que ela tem futuro. Eu acho que toda pessoa que entra num empreendimento, ela não só tem que... não só se expõe também, né? Mas, ela tem que pensar: 'Bom: eu consegui aqui. Daqui eu quero que ir aonde?'. Pra mim sair ir 'aonde' e chega ali, eu tenho que faze o quê? Eu tenho que melhorar o quê? Eu tenho que ataca isso aqui, sabe. É como eu digo: eu não sou muito otimista, eu sou realista. Nessa minha realidade, eu acho que a cooperativa tem como dar certo. Mas, pra dar certo ... (...) a direção tem que pôr esse pé na realidade e sabe trabalha, sabe administrar. (Produção)

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

### **Repensando a relação-indivíduo sociedade através da experiência de autogestão**

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

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

A **adesão** ao projeto, segundo o modelo descrito anteriormente, mesmo que instrumental, apostava no sucesso da ação coletiva. Mais ainda, é o processo coletivo o meio incontornável para atingir o objetivo de produzir com solidariedade. A proposta da Economia Solidária, divulgada e reproduzida através de atores sociais como o sindicato, fornece meios de interpretação das relações de trabalho, e estes trabalhadores adotam este olhar da realidade e contabilizam seus ganhos. Ganhos estes que se concretizam através de um coletivo de trabalho, mais do que com um trabalho coletivo. Supõe-se que o trabalhador das cooperativas de autogestão deva ter uma *participação inteligente* (Singer, 2002), ou seja, o trabalhador é levado a efetuar um esforço adicional relativo às exigências das práticas democráticas. O que está em jogo quando se fala numa participação inteligente do trabalhador na vida da cooperativa é o de que ele seja capaz de realizar suas tarefas de trabalho, tenha autonomia suficiente para procurar manter-se informado do que está ocorrendo na empresa e participe das decisões e resoluções. Em suma, a participação inteligente remete ao grau de comprometimento que é exigido do trabalhador em uma estrutura coletiva como a cooperativa. Ora, adesão baseia-se no ganho obtido com a participação. Esta autonomia permite de se proteger uma vez que ela preserva o grupo como base identitária e possibilita um retorno sobre si mesmo capaz de conferir um sentido ao trabalho.

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

O **recuo**, por sua vez, introduz a noção de inserções individuais no coletivo, que remete a processos individuais marcados por estratégias de sobrevivência ou de proveito que não podem se dissociar de outros processos de ordem biográfica ou pessoal. Trata-se da associação de escolhas individuais de inserção – diante de uma situação coletiva e predeterminada – e de custos objetivos e subjetivos. A opção por inserir-se na cooperativa é a opção pela continuidade do trabalho exer-

cido até aqui, mas não realmente como projeto, mas tão somente como alternativa viável de ter trabalho e garantir inserção social. O que descaracteriza o caráter de opção, pois não há, realmente, opção entre continuar ou abdicar. Não há como este trabalho significar um retorno identitário justamente porque ele é marcado pela real falta de alternativas. A cooperativa é uma alternativa melhor do que muitas outras, mas ela atesta a falta de opção que experimentam socialmente estes trabalhadores em recuo.

Faz-se necessário remetemo-nos ao contexto social envolvente, a fim de delimitar a quadro de análise do trabalhador em recuo. *A nova questão social*, marcada pela desregulamentação e flexibilização da estrutura social, remete à presença de indivíduos em situação de “flutuação” na estrutura social, de maneira que o mundo do trabalho ganha importância enquanto suporte e instrumento de inserção social (Castel, 1995). Esta nova forma de sociabilidade lança uma interrogação sobre a idéia de personagem social, de uma homologia entre uma trajetória social, um processo coletivo e uma vivência pessoa (Martuccelli, 2002). Ou seja, há uma singularização crescente das trajetórias individuais, em um contexto de enfraquecimento do coletivo e da homogeneização de percursos sociais. A missão do indivíduo é manter-se em pé em um mundo que não mais o contém tão firmemente, é manter-se inserido precariamente a este mundo através de estratégias individuais de inserção, mesmo que sejam marcadas pela absoluta falta de opções.

Se o social não é mais garantia de trajetórias seguras e de inserção social - há a passagem do “sólido” para o “precário” - o indivíduo é obrigado a tomar para si a responsabilidade de sua biografia, aumentando a autonomia individual em relação ao todo social. É justamente o espectro da precariedade e da fluidez social que lançam o trabalhador em recuo a optar pela cooperativa - seja ela autêntica ou não, já que seu projeto lhe é, em última análise, indiferente -, como forma de inserção social “desconfiada”, insegura, tomando para si a autonomia e a responsabilização por se inserir ou não. A cooperativa significa trabalho e este é o seu traço mais importante. Trabalho significa solidez relativa, no lugar da “flutuação” social daqueles que não possuem trabalho. Inserir-se na cooperativa e trabalhar democraticamente em meio a um projeto coletivo é a única opção concreta aos trabalhadores em recuo. Sob o espectro da exclusão, a cooperativa é a alternativa em meio à carência de outras tantas. Seja bom ou seja mau, o projeto coletivo que integram não é o seu e eles mantêm uma posição de recuo individual.

É importante notar o significado deste grupo de trabalhadores em recuo, que, paradoxalmente, vivencia uma situação de estabilidade e segurança e simultaneamente de distanciamento e resistência. Como compreender uma tal situação? Se o

que buscamos é a significação social da existência, ou seja, inserir a compreensão das vivências individuais na teia de relações sociais, faz-se necessário buscar na sociedade moderna a compreensão desta vivência aparentemente paradoxal.

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

É preciso, no entanto, interrogar-se sobre o que há por trás do indivíduo, no âmbito das relações sociais, que lhe permita viver como tal. Nos séculos XVII e XVIII, era através da propriedade privada que o homem pôde aceder à propriedade de si,<sup>11</sup> isto é, adquirir autonomia e independência. Este indivíduo proprietário, que marca o surgimento do indivíduo moderno, rompe com antigas dependências feudais produzidas pelo costume e pela filiação e passa a ser um indivíduo “no mundo” pelas suas próprias atividades de apropriação e transformação da natureza. As estratégias individuais derivam de uma certa liberdade de escolha, de ter opções, tomar iniciativas e desenvolver projetos para além do imediatismo da necessidade. A noção de direito social só emerge no final do século XIX, bem depois dos direitos civis e dos direitos políticos. Os direitos sociais não são exatamente a superação da oposição entre proprietário e não-proprietário, mas significam oferecer de alguma maneira “um mínimo de propriedade” (Castel e Haroche, 2001, p. 104) para aqueles, sobretudo os trabalhadores, que não dispõem de propriedade alguma para além do seu próprio trabalho. O Estado Social, e sua teia de proteção social, cria as condições mínimas e públicas do indivíduo dispor de seu destino.

A propriedade social permite assim aos não proprietários acederem à propriedade de si e existirem, pela inserção no coletivo, enquanto indivíduo dono de si. A crise do Estado Social e da sociedade salarial, coloca em crise também este pertencimento coletivo e pode comprometer a existência do indivíduo moderno. O que constitui um paradoxo: uma “descoletivização” ou “reindividualização” pode ter consequências destrutivas para o indivíduo. E mais, embora ainda haja proteções sociais de algum tipo, perdem-se as proteções sociais construídas pelo Esta-

do, mas não há alternativas positivas capazes de fazer frente a estas novas carências criadas pela “desproteção” social.

O autor, R. Castel, conclui com a introdução do conceito de indivíduo *par défaut*, ou seja, indivíduo à revelia, que se torna indivíduo por desfiliação, por desligamento, tornando-se uma individualidade negativa. O indivíduo à revelia surge na esteira da incapacidade de encontrar substituição à propriedade social e coletiva. Este indivíduo, portanto, não tem mais porque se colocar do ponto de vista do conjunto. Segundo as palavras do autor: “recentemente se produziu uma bifurcação na trajetória do indivíduo moderno e é preciso relacionar este novo perfil de indivíduo à degradação da propriedade social que havia alargado, bem além da propriedade privada, a base que suportava o indivíduo” (Castel e Haroche, 2001, p. 142 – trad. livre).

Esta abordagem do indivíduo contemporâneo une-se àquela exposta por D. Martuccelli (2002), ao afirmar que a modernidade contemporânea caracteriza-se por um processo de “individuação” já que o mundo perde as referências sólidas e a capacidade de dar suporte ao indivíduo. Nossos indivíduos são obrigados a serem indivíduos. Assim, o espectro da “individuação”, a vivência da solidão, impede o trabalhador em recuo de se inserir no coletivo. A estratégia individual (no sentido do R. Castel, de optar e tomar em mão sua vida) do recuo é negar o projeto ideológico coletivo que ali se consolidou. Trata-se de uma tentativa de romper com a dependência àquele projeto, de projetar-se enquanto homem livre. Como livre ele não é, ele fica mas resiste. Fica por imediatismo e resiste por liberdade, pela condição de ser dono do seu destino.

Resumindo, talvez agora possamos analisar melhor o paradoxo encontrado entre os trabalhadores em posição de recuo: desenvolverem estratégias individuais no seio de um projeto coletivo. As mudanças tecnológicas, a mundialização, o enfraquecimento das proteções sociais, tornam os constrangimentos vividos pelos indivíduos incompreensíveis a eles, dada sua impotência de ler e intervir nestas transformações. Enquanto a propriedade privada ainda garante uma margem de autonomia e independência individual, os trabalhadores tornam-se mais e mais vulneráveis seja pela perda da proteção social seja pela crise da sociedade salarial, verso e reverso da mesma moeda. Ora, esta impotência é fruto da “ilisibilidade” do real e da consequente desqualificação do conflito. Como resistir? Na situação concreta em que se encontram os trabalhadores cooperados em posição de recuo, a falência da antiga indústria atestou-lhe a impotência e a impossibilidade de ser mestre do seu destino. A sua condição escapa-lhes e ele é jogado no mundo à sua revelia. Eis o “indivíduo à revelia” de R. Castel, as transformações sócio-econômi-

cas atuais desestabilizam os antigos suportes sobre os quais o indivíduo não proprietário acedia à capacidade de dispor da propriedade de si. Uma vez sem emprego, o controle sobre a própria vida esvai-se. A construção de um projeto coletivo de cooperação poderia, *a priori*, retirá-lo de processo de “individuação”, sem suporte e à sua revelia. Mas já não há mais, para ele, um projeto coletivo. Ele só faz seguir as chances de trabalho e inserção social, a cooperativa é seu lugar de trabalho e de garantia de sobrevivência.

Não há aparentemente conflito, não há a que se opor (“como ser contra a liberdade?”). Assim, resistir a um processo coletivo predeterminado pode ser sua última chance de autonomia. Se, repetindo, as estratégias individuais derivam de uma certa liberdade de escolha, de ter opções, tomar iniciativas e desenvolver projetos para além do imediatismo da necessidade, o recuo é uma forma de resistir e manter alguma forma remota de escolha. Para estes trabalhadores não há possibilidade de coletivo em meio ao espectro do desemprego, da desfiliação.

Poder-se-ia perguntar sobre os demais trabalhadores, aqueles que se engajam ou aderem a um projeto coletivo e que, portanto, não vivenciam esta realidade de incompreensão e impotência. Para eles, ao contrário, a autonomia encontra-se no suporte fornecido por um projeto político-ideológico seja por engajamento seja por adesão. O sindicato, neste contexto, serve justamente como suporte e grupo de pertencimento. Neste sentido, trabalhar na cooperativa significa aceder à autonomia e à propriedade de si. O sindicato recria na Economia Solidária um projeto de natureza social. Ao ver-se diante da crise do trabalho – reestruturação produtiva, informalização e flexibilização das relações de trabalho, desemprego tecnológico e estrutural – e do próprio sindicalismo - herança corporativista, fraca adesão, mudança do perfil médio do trabalhador, redução do trabalho industrial e de contratação formal, aumento de trabalhadores que não se enquadram na sindicalização, como os autônomos e informais -, a reformulação de seu papel inclui a Economia Solidária como projeto de geração de trabalho e renda, que lhe confere o papel de protagonista de um projeto social. Para os que não são propriamente sindicalistas, o projeto lhes remete à concretização de um ideal, quanto mais o fato de já serem, em sua maioria, aposentados e portanto não mais experimentam a insegurança e fragilidade de uma potencial “desfiliação”.

Segundo Dominique Méda (1999), a Economia Solidária constitui-se em uma proposta prático-teórica dos *utopistas do trabalho*. A Economia Solidária faz parte de uma linha de pensamento, que vai de Adam Smith até Karl Marx, e que vê no trabalho uma atividade de realização humana, que está nos fundamentos dos laços sociais e que exerce funções macro-sociais.

O trabalho segundo tais pensamentos desempenharia hoje um papel eminente no reforço das solidariedades colectivas, seria a maneira moderna do viver em comum e da cooperação, permitiria aos indivíduos serem parte activa de uma relação social maior (a relação de trabalho) e, através dela, integrarem-se na comunidade, na sociedade em miniatura que é a empresa. (Méda, 1999, p. 183-4)

A posse coletiva dos meios de produção por parte dos trabalhadores e o fim das relações de trabalho assalariado, segundo a tradição marxista, permitiria ao trabalho tornar-se um espaço de realização humana e de autonomia. A Economia Solidária sustenta que a mudança nas relações de trabalho modificariam as relações sociais como um todo e se reforçariam os laços sociais (solidariedade).

Caberia, assim, perguntar-se se o trabalho, na proposta da Economia Solidária, é capaz de transformar sua lógica: deixar de ser instrumento de exploração, sofrimento e alienação do trabalhador, e passar a ser meio de auto-realização, autonomia e satisfação. Méda reage negativamente a essa possibilidade argumentando que a propriedade coletiva dos meios de produção não elimina a alienação: o trabalho continua sendo *meio* para a produção de riquezas e humanização do mundo, logo, ele continua sendo heterodeterminado. Ou seja, “(...) o problema não é a propriedade dos meios de produção, mas o próprio caráter do trabalho actual, o facto de a eficácia produtiva continuar a ser o seu fim” (Méda, 1999, p. 165). Para a autora, o trabalho só assumiria outra forma que não a atual, se rompesse com as três lógicas que configuram e delimitam o trabalho desde o século XVIII: 1) o trabalho como meio de acumulação de riquezas; 2) o trabalho marcado por relações de subordinação; 3) o trabalho como meio de ordenar o mundo. Segundo esta argumentação, a Economia Solidária só rompe com o caráter de subordinação presente nas relações de trabalho assalariado. No entanto, estaríamos diante de uma nova forma de subordinação, ou seja, a subordinação do cooperativado ao coletivo.

No que se refere aos trabalhadores em posição de engajamento e adesão ao projeto coletivo, não se poderia falar propriamente em subordinação, tendo visto que eles são protagonistas, atores de um ideal, de um projeto de médio ou longo prazo. Igualmente para os trabalhadores em desvio não há subordinação pois eles vislumbram um novo projeto e procuram os caminhos para implementá-lo enquanto “resistem” ao projeto implementado. Já entre os trabalhadores em recuo, a relação com o projeto coletivo dá-se sob forma de subordinação, uma vez que a cooperativa autogerida lhes aparece como “tábua de salvação” e não como um projeto.<sup>12</sup> O contexto em que vivem, talvez lhes provoquem um mal-estar: o mal-estar dos desvalidos.

<sup>12</sup> É interessante notar que os trabalhadores de empresas privadas, segundo pesquisa anterior que realizamos, vêem-se diante de um dilema análogo: como resistir à outorga de autonomia? “A outorga de autonomia no trabalho aparece, finalmente, como uma pseudo-liberdade: em nome

## Referências

- CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Fayard, 1995.
- CASTEL, Robert; HAROCHE, Claudine. Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi: entretiens sur la construction de l'individu moderne. *Paris: Fayard, 2001*.
- ELIAS, Norbert. *La société des individus*. *Paris: Fayard, 1987. Collection AGORA-Pocket*.
- GAIGER, Luiz I. G. O trabalho ao centro da economia popular solidária. *XXIII Encontro Anual da Anpocs*, Caxambu, 1999.
- MARTUCCELLI, Danilo. *Grammaires de l'individu*. Paris: Gallimard, 2002.
- MÉDA, Dominique. *O Trabalho: um valor em vias de extinção*. Lisboa: Fim de Século, 1999.
- ROSENFIELD, Cinara L. L'autonomie comme norme et le rapport au travail: *une étude comparative France-Brésil*. Tese. Paris IX-Dauphine, 2000.
- \_\_\_\_\_. Autonomia outorgada e resistência: *a relação do trabalhador industrial com seu trabalho*. <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm>, s. d.
- SINGER, P. *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.
- SINGER, P. e SOUZA, A. R. de (Orgs.). *A Economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000.
- TODESCHINI, Remigio; MAGALHÃES, Reginaldo. *A CUT e a economia solidária*. [www.ads.org.br/cutesol.zip](http://www.ads.org.br/cutesol.zip), s. d.

Texto recebido em 6.08.2003 e aprovado em 30.8.2003.

---

de um vir a ser sujeito, o trabalhador é remetido, uma vez mais, à sua condição histórica de objeto e em nome de uma maior liberdade, legitima-se um imperativo de mobilização subjetiva e de implicação pessoal.” (Rosenfield, s. d.)