

Cooperativismo de Trabalho: Avanço ou Precarização? Um Estudo de Caso

Lucas Henrique da Luz

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS

Reitor

Marcelo Fernandes de Aquino, SJ

Vice-reitor

Aloysio Bohnen, SJ

Instituto Humanitas Unisinos

Diretor

Inácio Neutzling

Gerente administrativo

Jacinto Schneider

Cadernos IHU

Ano 5 - Nº 20 - 2007

ISSN: 1806-003X

Editor

Prof. Dr. Inácio Neutzling – Unisinos

Conselho editorial

Profa. Dra. Cleusa Maria Andreatta – Unisinos

Prof. MS Gilberto Antônio Faggion – Unisinos

Prof. MS Laurício Neumann – Unisinos

MS Rosa Maria Serra Bavaresco – Unisinos

Esp. Susana Rocca – Unisinos

Profa. MS Vera Regina Schmitz – Unisinos

Conselho científico

Prof. Dr. Agemir Bavaresco – UCPel – Doutor em Filosofia

Profa. Dra. Aitziber Mugarra – Universidade de Deusto-Espanha – Doutora em Ciências Econômicas e Empresariais

Prof. Dr. André Filipe Z. de Azevedo – Unisinos – Doutor em Economia

Prof. Dr. Castor M. M. B. Ruiz – Unisinos – Doutor em Filosofia

Dr. Daniel Navas Vega - Centro Internacional de Formação-OIT-Itália – Doutor em Ciências Políticas

Prof. Dr. Edison Gastaldo – Unisinos – Pós-Doutor em Multimeios

Profa. Dra. Élide Hennington - Unisinos- Doutora em Saúde Coletiva

Prof. Dr. Jaime José Zitkosky – Unisinos – Doutor em Educação

Prof. Dr. José Ivo Follmann – Unisinos – Doutor em Sociologia

Prof. Dr. José Luiz Braga – Unisinos – Doutor em Ciências da Informação e da Comunicação

Prof. Dr. Juremir Machado da Silva – PUCRS – Doutor em Sociologia

Prof. Dr. Werner Altmann – Unisinos – Doutor em História Econômica

Responsável técnico

Marilene Maia

Revisão

André Dick

Secretaria

Camila Padilha da Silva

Editoração eletrônica

Rafael Tarcísio Forneck

Impressão

Impressos Portão

Universidade do Vale do Rio dos Sinos

Instituto Humanitas Unisinos

Av. Unisinos, 950, 93022-000 São Leopoldo RS Brasil

Tel.: 51.3590-8223 – Fax: 51.3590-8467

www.unisinos.br/ihu

Sumário

<i>Apresentação</i>	4
<i>Resumo</i>	6
<i>1 Introdução</i>	7
<i>2 O trabalho?</i>	9
2.1 Trabalho: seu significado e sua divisão	9
2.2 Trabalho X Labor	12
2.3 Contexto atual do mundo do trabalho	13
<i>3 Cooperativismo de trabalho?</i>	18
3.1 Cooperativismo de trabalho: lógica de gestão e suas relações no contexto do atual mercado ...	18
3.2 Percepções acerca do cooperativismo e sua relação com o trabalho	21
3.3 Cooperativismo (de trabalho): movimento social?	22
<i>4 O poder e a tomada de decisões no cooperativismo</i>	24
<i>5 Relações de trabalho no cooperativismo: avanço diferenciado ou precarização? O caso de duas cooperativas de trabalho</i>	29
5.1 Metodologia utilizada	29
5.2 As cooperativas estudadas: uma breve descrição	29
5.3 Relações de trabalho no cooperativismo: avanço diferenciado ou precarização? Considerações conclusivas	30
<i>Referências bibliográficas</i>	36

Apresentação

Cadernos IHU, publicação do Instituto Humanitas Unisinos, apresenta alguns resultados de pesquisa realizada por Lucas Henrique da Luz, nos anos de 2004 e 2005, quando da realização do Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas, na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, sob orientação do Professor Doutor José Ivo Follman. Sendo assim, constam no texto contribuições de todos os professores e colegas do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Unisinos. Contribuições que foram dadas em aulas, seminários, bancas de qualificação e defesa da dissertação, conversas informais etc. Cabe salientar que o caderno analisa em que medida o cooperativismo de trabalho está se configurando em um avanço diferenciado e/ou em uma precarização das relações de trabalho atuais.

Ao olharmos a realidade do mundo do trabalho e da sociedade como um todo, percebemos que as mudanças, as quebras de paradigmas, bem como a criação de novos padrões de vida e de relacionamentos, são constantes. Aliás, talvez sejam a única certeza a que estamos submetidos. No bojo destas mudanças, estamos sentindo, para o bem e/ou para o mal, efeitos da globalização, dos avanços tecnológicos, da racionalização das tarefas e dos estoques, da automação, das parcerias, das terceirizações etc. Efeitos como a individualização das “relações sociais”, inclusive das relações de trabalho. Se eu tenho trabalho, o que ocorre com o próximo já não me interessa ou não pode me interessar.

Como reflexos desta autonomia no mundo do trabalho, onde também vale o princípio do “cada um por si”, temos altos índices de desemprego e as conseqüências geradas pela falta de trabalho e renda, tais como a criminalidade, a miséria, a falta de sentido na vida das pessoas, a falta de condições básicas para se viver e muitas outras. Sendo

assim, é necessário que se busque aprofundar o estudo de alternativas para essa situação e, dentre essas alternativas, está o cooperativismo. Buscar saber se as cooperativas de trabalho realmente constituem-se em uma alternativa capaz de significar um avanço é de suma importância. Será que ainda temos hoje espaços para uma alternativa que se quer coletiva, que se quer fundada em vínculos afetivos, vínculos que superem os entrelaçamentos formais e os forjados sob pilares da eficiência econômica?

Esta questão é central, uma vez que, segundo a doutrina cooperativista e os seus princípios, o associado não é um simples vendedor de sua força de trabalho. É gestor de si próprio, de suas habilidades. Mais do que isso, coletivamente, é gestor de sua própria organização. É uma relação bem diferente daquela existente nas relações do capitalismo em geral, entre empregado e empregador. Envolve mudança de cultura e necessita estudos, questionamentos, afirmações, escritos e referências sobre sua construção prática e teórica.

Para se ter uma idéia do crescimento da busca do cooperativismo como alternativa para o atual mercado de trabalho, podemos utilizar registros da Organização das Cooperativas do Rio Grande do Sul – OCERGS, que, por exemplo, de março a julho de 1999 registravam a criação de mais de oito cooperativas de trabalho por semana.

Enfim, o desenvolvimento de estudos que reflitam até que ponto ainda há a possibilidade de construção de alternativas coletivas numa sociedade que atualmente pode ser considerada pós-social, neste caso alternativas como o cooperativismo de trabalho, que visa a ser alternativa coletiva num cenário de relações de trabalho extremamente individualizadas, faz-se necessário diante da necessidade de buscar alternativas para um futuro mais justo, mais digno e igualitário

para todos. A grande exclusão econômica e social existente não pode perdurar, sob pena de não garantirmos sustentabilidade ao crescimento econômico e social existente. Há que se estudar e desenvolver alternativas, sendo então o texto que segue mais do que uma pesquisa dentro da linha do cooperativismo e associativismo, mas sim uma pesquisa de tema amplo, que busca contribuir na construção de uma sociedade de verdadeiros trabalhadores, uma sociedade também do trabalho e não do labor.

Destacamos que o caderno inicia com uma pequena introdução, que contextualiza os principais temas do texto, quais sejam as relações de trabalho e o cooperativismo. Em seguida, discute um pouco do conceito do que é trabalho, a dife-

renciação entre trabalho e labor e o contexto do mundo do trabalho atual. Prossegue fazendo reflexões a respeito do cooperativismo de trabalho, sua lógica de gestão, suas relações com o mercado e com o mundo do trabalho, analisando ainda o cooperativismo enquanto movimento social ou não. Depois, faz uma reflexão a respeito das relações de poder e das tomadas de decisões dentro dos princípios e da doutrina cooperativista. Termina apontando aspectos que podem configurar o cooperativismo de trabalho em avanço e/ou precarização das relações de trabalho atuais. Apresenta ainda, de forma breve ao longo do texto, a metodologia utilizada na pesquisa.

Boa leitura a todas e todos!

Resumo

O presente texto tem como tema principal o cooperativismo como avanço diferenciado ou precarização das relações de trabalho atuais. Notamos que a atual configuração do mundo do trabalho, forjada no vínculo do emprego, já não atende a demanda das pessoas por um trabalho que possa ser tido como centralidade em suas vidas, como fonte de prazer e realização. Na verdade, o trabalho experimenta hoje, na grande maioria dos casos, uma redução ao labor, levando os indivíduos a enfrentarem rotinas penosas em troca de renda para sobreviverem. Os vínculos, a identidade, a pluralidade do trabalho acabaram sendo engolidas pela sua mercantilização. Isso sem falar das pessoas que nem mesmo têm espaço para laborar e dali retirarem suas condições

básicas de sobrevivência. Tal fato não pode passar despercebido e sem soluções por parte da sociedade. Assim, torna-se relevante estudar as alternativas que surgem, dentre elas o cooperativismo de trabalho, utilizado por um número cada vez maior de pessoas. Cooperativas deste segmento surgem numa velocidade espantosa. Porém, é necessário verificar se esse cooperativismo realmente segue os princípios da doutrina cooperativista, de forma a constituir-se em um avanço diferenciado, viável e satisfatório, ou se está precarizando o trabalho dos envolvidos. Através de um estudo de caso comparativo, o texto que segue aponta algumas considerações a este respeito.

Palavras-chave: relações de trabalho, cooperativismo, trabalho e labor.

1 Introdução

Analisando o cenário brasileiro e mundial em termos de “mercado” de trabalho e, conseqüentemente, de distribuição de renda, podemos notar mudanças que ocorrem numa velocidade espantosa. Temos como exemplos: as relações de trabalho sem o vínculo do emprego (precarização ou não do trabalho), o surgimento de formas alternativas de trabalho (formais e informais), a prestação de serviços de um mesmo profissional para várias empresas (terceirização e quarteirização), a rotatividade de funções e, até mesmo, de empresas por parte dos trabalhadores, dentre outros. Os termos utilizados para designar o que está acontecendo com o trabalho revelam a profundidade das transformações: Alvin Toffler acha que vamos para o trabalho intelectual, embalados na terceira onda; Domenico De Masi nos acenou com um “agradável ócio criativo, ativo”; Manuel Castells mostra as perspectivas do trabalho em rede; Pierre Lévy aponta para um universo coletivo de inteligência compartilhada; Guy Aznar aponta para menos trabalho e Jeremy Rifkin para o seu fim¹. É nesse contexto que se inserem os indivíduos que estão por trás das relações de trabalho. Na realidade, as mudanças no mercado de trabalho constituem o problema central do desenvolvimento social, tanto em países altamente industrializados como em países em desenvolvimento (TESCH, 1995).

Voltando a nossa atenção para a realidade do Brasil e do Rio Grande do Sul, percebemos que estamos vivendo hoje num contexto de muitos problemas nas relações de trabalho, as quais estão cada vez mais individualizadas. Ocorreu e ocorre um enfraquecimento dos modelos coletivos de organização dos trabalhadores, ou seja, há muitas dificuldades em se encontrar uma ou mais

identidades compartilhadas. Exemplo disso são os sindicatos que perderam credibilidade, representatividade e, como conseqüência, sua força negocial. Considere-se, além disso, a reestruturação econômica, as novas tecnologias, a integração regional e internacional e, então, o que temos é um mercado de trabalho altamente excludente, e caracterizado pela insegurança, uma vez que o capitalismo não se importa com a exclusão. A maioria dos indivíduos que formam a população economicamente ativa de nosso país e de nosso Estado está acostumada com a relação de emprego e não com a “empregabilidade” e/ou com as formas alternativas de trabalho. Empregabilidade aqui entendida como a capacidade do indivíduo de se incluir no mercado de trabalho, de ter sua ocupação, seja ela através de um vínculo empregatício ou não, sendo portanto diferente do emprego. O que favorece a empregabilidade de um indivíduo é o conjunto de conhecimentos e habilidades que possui, somado às atitudes que costuma ter (MINARELLI, 1995).

A realidade brasileira em geral, e do Rio Grande do Sul (RS) em particular, revela altos índices de desemprego, de concentração da renda, de marginalização das pessoas sem acesso ao trabalho, acrescidos ainda do sentimento de constante insegurança e incertezas. Mesmo as pessoas que estão ocupadas, que deveriam estar trabalhando, na sua maioria não conseguem ter trabalho realizador e digno como deveriam, apenas laboram para poder sobreviver. Assim, percebemos uma homogeneização de comportamentos robotizados, mantida por rígidas hierarquias, por um individualismo extremo, baseados num utilitarismo mercantilista. Não há espaço para o compromisso, para a confiança, para a subjetividade. A roti-

¹ Texto disponível em www.ppbr.com/ld/actrab.shtml, em 07 de setembro de 2002.

na do laborar torna-se maçante e alucinadora para os indivíduos.

O mundo passa por constantes mudanças econômicas, sociais e/ou culturais, como a globalização, os avanços tecnológicos, a racionalização das tarefas e dos estoques, a automação, a superação da escassez global, as parcerias, as terceirizações, dentre outras. Neste cenário mutante verifica-se que a sociedade está “produzindo” indivíduos cada vez mais autônomos e, conseqüentemente, as relações de trabalho estão cada vez mais individualizadas. Mas será que este contexto é sustentável? Será que não continuamos a apostar no pleno emprego, quando sua concretização, há muito, já deixou de ser possibilidade?

Geralmente, são nos momentos de dificuldades e de grandes incertezas que surgem os projetos alternativos. Alternativas como o trabalho informal, o trabalho solidário, as redes de cooperação, o associativismo e, além dessas, o cooperativismo de trabalho. Com o crescente índice de desempregados, estão surgindo, em grande escala, novas cooperativas de trabalho (BOGO, 1999).

Mas será, realmente, que o cooperativismo formal e tradicional está se configurando na prá-

tica em um avanço diferenciado nas relações de trabalho, sendo capaz de unir trabalhadores por suas afinidades profissionais, capaz de libertar a força de trabalho da dependência dos donos do capital e de eliminar o intermediário? Será que os trabalhadores associados estão sendo gestores das cooperativas e dos recursos, distribuindo melhor a renda, melhorando sua qualidade de vida e inserindo-se de forma mais efetiva na sociedade atual? Ou será que o cooperativismo está sendo utilizado como uma forma de precarizar ainda mais o trabalho?

A pesquisa que segue busca traçar pistas a cerca de possíveis respostas para estas questões. O fez através de um estudo de caso realizado para apresentação da dissertação do mestrado em Ciências Sociais Aplicadas do autor, realizado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS. Ou seja, o que se apresenta a seguir é um resumo dessa dissertação, onde discutiremos o trabalho(?), as relações de trabalho e de poder nas cooperativas, e até que medida elas podem ser consideradas um avanço e/ou uma precarização, quando comparadas as atuais relações de trabalho.

2 O trabalho?

Para que possamos entender o cooperativismo e as relações de trabalho que dele emergem, quando da sua tentativa de concretização prática, é importante que façamos uma incursão pelo mundo do trabalho, seus (pré) conceitos, sua importância, suas transformações e seus demais aspectos relevantes.

2.1 Trabalho: seu significado e sua divisão

Se definirmos o que é trabalho através de alguns termos organizados um após o outro, de forma a construirmos um conceito único, estaremos, já no início, sendo pretensiosos e incorrendo num erro que por inúmeras vezes é cometido, pois, por mais completo que for o conceito por nós desenvolvido, sempre representará uma definição simplista diante da complexidade que envolve o trabalho e suas relações.

Consultando um simples dicionário, o temos definido como uma atividade que gera uma ou mais utilidades e que também possui custos, tendo por característica o envolvimento de atividade física e mental do indivíduo, aplicadas às coisas, visando delas obter uma utilidade para si ou para outrem (MAIA, 1980). Já um dicionário de sociologia traz a palavra trabalho como sendo do baixo latim, *tripalium*: instrumento de tortura. Ou, ainda, temos trabalho definido como ação do homem que, pela intervenção de todo o seu ser e graças a sua capacidade de antecipação racional, domina a natureza para a fazer servir aos seus fins e de modo a permitir a sua própria realização. Na verdade, esta definição pode ser completada de várias formas, uma vez que trabalho compreende sempre uma definição do homem e do seu lugar no mundo. Por exemplo: “é o conjunto das ações que o homem, com um fim práti-

co, utilizando o seu cérebro, as suas mãos, utensílios e máquinas, exerce sobre a matéria, ações que, por seu lado, agem sobre o homem, modificando-o” (FRIEDMANN, apud BIROU, 1966, p. 409). Ou, também, é a “única fonte de riqueza das nações” (SMITH apud BIROU, 1966, p. 409). Marx considerava o trabalho como única fonte de valor, porém já alertava para sua redução a simples mercadoria pelo capitalismo.

A forma como se define trabalho não é tão importante quanto o significado que ele tem para as pessoas. Todos nós nascemos trabalhadores, precisamos do trabalho, em seu conceito amplo, como veremos a seguir, para nos realizar. Porém, a complexificação do trabalho foi dando a ele uma função muito mais econômica do que social. E, mesmo que autores como Claus Offe mostrem que a sociedade do trabalho está em crise, à medida que o trabalho remunerado formal perdeu sua qualidade subjetiva de centro organizador das atividades humanas, da auto-estima e das referências sociais, assim como das orientações morais, tornando-se impróprio para a fundamentação da identidade (ANTUNES, 2003), o trabalho ainda é tido pela humanidade como importante fonte de referência, como um dos elementos mais necessários na vida das pessoas, o que vem acarretando uma série de problemas para elas.

Importante percebermos que a fase vivida atualmente é uma fase em que o trabalho de nossa sociedade (que se denomina de sociedade do conhecimento, ou pós-industrial, ou ainda da informação) é tido como a capacidade de criar, inovar (ainda que superficialmente), de interagir em redes mundiais (mesmo que sem formar vínculos mais sólidos), de ser empreendedor, de criar novas relações, de ser ao mesmo tempo um agente transformador local, conectado com um

mundo cada vez mais global. Ou seja, estarmos sempre prontos a abandonar a narrativa de nossas próprias vidas e partir para outras tentativas, para novos caminhos, para diferentes desafios (SENNETT, 2006). Porém, mesmo que se viva hoje esta fase na formatação do mundo do trabalho, como descrito nas idéias acima, as pessoas ainda buscam nele uma fonte de realização, uma fonte de centralização de suas identidades (trataremos deste aspecto num item específico a seguir). Portanto, logo percebemos que a função social do trabalho cada vez mais deixa de se concretizar no cenário atual. O trabalho assalariado formal está se transformando de regra em exceção e privilégio, uma espécie de apanágio de uma elite de trabalhadores. Convivemos numa sociedade em que muitas pessoas não possuem trabalho, outras possuem formas informais de trabalho para sobreviverem, e, ainda, muitos trabalhadores assalariados formais estão totalmente ou muito insatisfeitos com suas ocupações.

Somada a esta fase está um agravante de que o mundo globalizado é um mundo extremamente capitalista, forjado sob um paradigma hegemônico que insiste em transformar e reduzir todas as relações a simples trocas mercantis, impregnando nas pessoas uma lógica utilitarista, hiper-competitiva, na qual, para realizar algum ato ou desencadear qualquer ação, o indivíduo necessita receber algo compensador em troca. Algo que lhe permita dizer que conquistou uma vantagem mercantil. Assim, realizada esta troca mercantilista, geralmente regida por um vínculo formal, esgota-se qualquer tipo de relação, seja ela local e/ou global, que possa ter sido desencadeada entre dois ou mais indivíduos e instituições. As partes envolvidas voltam a se tornar desconhecidas, desvinculadas, sem a existência de compromisso mútuo. Esta é a lógica da economia capitalista. A eficiência capitalista não toma em conta, senão utilitariamente, os benefícios sociais a serem gerados pela ação econômica, tais como postos de trabalho, valorização do ser humano, qualidade de vida e outros (GAIGER apud CATTANI, 2003).

Assim, o capitalismo eliminou e tende a eliminar cada vez mais dos ambientes de trabalho,

bem como do cotidiano humano, o vínculo que não seja determinado por motivos econômicos. A dívida, por exemplo, passa a ter espaço reduzidíssimo em nossa sociedade. Por essência, ela propõe um risco no qual um indivíduo realiza uma ação a partir da qual surge um comprometimento por parte de outro(s) indivíduo(s), porém sem ser este vínculo regido por relações formais. É uma relação fundada por vínculos pessoais. A dívida é a ação ou prestação realizada sem espera, garantia ou certeza de retribuição, ou seja, comporta unicamente uma dimensão de gratuidade (CAILLÉ, 1998).

O homem precisa, ou ao menos precisava, de vínculos afetivos para se realizar, para buscar sua auto-motivação. A motivação da vida humana está, ou ao menos sempre esteve, diretamente ligada à afetividade. O trabalho por definição, em seu aspecto social, deveria ser um espaço que garantisse laços afetivos, que permitisse as pessoas exercerem sua subjetividade, sua criatividade, terem autonomia e vínculos com as demais pessoas e instituições. Vínculos esses não apenas formais e econômicos, mas também vínculos morais, culturais, sociais, afetivos etc. Mas como poderá o homem realizar-se em seu trabalho se este foi reduzido e esmigalhado numa divisão que objetiva apenas a superação continuada dos níveis quantitativo e qualitativo da produção, independente das conseqüências trazidas por esta objetização?

Para visualizarmos a complexidade desta problemática e sua influência na vida dos seres humanos, em seus mais variados aspectos, faz-se necessário relatarmos alguns aspectos da divisão do trabalho, que muito contribuíram para se alcançar a atual situação.

Segundo Lakatos (1985, p. 218-219), “a divisão do trabalho, entre indivíduos e grupos, é universal: tem sua origem no início da vida humana grupal e pode ser encontrada em todas as sociedades do passado e do presente”. Ressalta ainda que a primeira divisão se dava em função do sexo e da idade, sendo que características como a força, a habilidade, dentre outras, definiam o que homens e mulheres realizariam, conforme ainda os anos de vida que possuíam. Nas sociedades

ocidentais arcaicas do Mediterrâneo (como Mice-
nas), esta divisão já dava sinais de acentuação
(FRIEDMANN, 1983). Porém, o capital não se
satisfez com esta divisão natural e implementou,
e vem implementando, uma organização do tra-
balho cada vez mais dividida, em busca da espe-
cialização, que entendemos, pelas práticas adota-
das, muito mais como a “mecanização do ho-
mem” do que como o acúmulo de conhecimen-
tos especializados. Ou seja, a mecanização trazida
e intensificada pelas revoluções industriais foi fa-
tor determinante no aumento da divisão do tra-
balho. Também foi realizada a especialização das
próprias máquinas, além dos homens. Tudo visto
com extrema normalidade na grande maioria dos
casos até hoje, justificando-se as conseqüências
negativas como um custo normal diante de uma
visão progressista, que tem no desenvolvimento
econômico o “deus” capaz de resolver os proble-
mas que a sociedade vem acumulando ao longo
dos anos. Para Friedmann (1983), uma crença
que dominava os homens no final do século XIX
e no início do século XX era a de que a divisão do
trabalho faz parte do processo de evolucionismo,
estando gravada no próprio curso do progresso,
e que a crescente divisão do trabalho e das fun-
ções se complementaria naturalmente pela har-
monia das especialidades. Portanto, a fragmenta-
ção das tarefas estaria no mito progressista da
grande maioria dos engenheiros do velho mun-
do. Muitos técnicos, administradores, trabalha-
dores e outros têm esta visão até hoje.

Dessa forma, o trabalho acaba por se desqua-
lificar naturalmente. Quanto mais o trabalho for
dividido, a tendência é que as tarefas se tornem
cada vez mais simples, mais superficiais, mais fá-
ceis de serem aprendidas, exigindo menos pensar
e mais mecanizar as ações, desqualificando quem
as executa e ainda permitindo que “qualquer” in-
divíduo a realize com poucos dias ou horas de
treinamento, o que mantém uma certa domina-
ção sobre os trabalhadores. A qualificação preci-
sa ser buscada pelos trabalhadores fora de suas
empresas, uma vez que seus ofícios estão reduzi-
dos a um universo muito pequeno, que acaba
lhes desqualificando gradualmente. Aprendem

cada vez mais a fazer menos. A qualificação é
tida, na maioria dos casos, como sinônimo de
mais velocidade, de maior produção. Quanto mais
rápido o operário de uma metalúrgica consegue
desenvolver sua tarefa, ou quanto mais máquinas
ele consegue monitorar ao mesmo tempo, mais
qualificado ele é. Para Friedmann (1983, p. 47),
“o trabalhador acaba atrofiando sua capacidade
de pensar e, quando desafiado a fazer tarefas
mais complexas, o que poderia lhe resultar em
mais satisfação, acaba sendo resistente pois não
quer mais pensar para trabalhar”.

Assim, o trabalho continua sendo a fonte onde
o ser humano vai tentar buscar sua realização,
formatar sua identidade, mas, diante de tamanha
divisão e especialização, ele acaba por não ter
suas expectativas correspondidas. Trabalhar aca-
ba sendo algo extremamente maçante, cansativo
e penoso. A frustração das pessoas com o trabalho
nas palavras de Drucker (apud FRIEDMANN, 1983,
p. 65):

A produção em série tradicional implica para o opera-
dor três causas latentes de perturbações: a automatiza-
ção do trabalho, reduzido a um único movimento, au-
menta a fadiga, conduz a danos fisiológicos e nervosos
(tiques, dores de cabeça, surdez, neurites). Em segundo
lugar, o operário fica sujeito a seguir a cadência do ope-
rador mais lento da cadeia, sem poder trabalhar segun-
do seu ritmo pessoal, do que resultam, ainda aqui, fadi-
ga, irritabilidade, explosões e nervosismo. Enfim, o
operário, não efetuando jamais um trabalho completo
com o qual possa identificar sua atividade pessoal, se
acha privado de interesse e frustrado.

Portanto, não nos surpreende o aumento do
número de pessoas com problemas de depressão,
de doenças mentais e físicas, bastante relaciona-
das com o trabalho.

Diante dos fatos apresentados, podemos ver
que é muito difícil definir o que é trabalho em
função do que vem ocorrendo ao longo dos
anos. O certo seria defini-lo como fonte de pra-
zer ou de sofrimento? Como espaço de autono-
mia, de expressão da subjetividade dos trabalha-
dores, ou como dominação e submissão? Uma
série de questionamentos seriam feitos diante de
um único conceito, uma vez que ele tem toda
uma perspectiva histórica. Mas por acreditarmos

no trabalho como uma das centralidades na vida das pessoas, como fonte da construção de identidade, como propulsor de motivação, como forma de suprimir necessidades físicas e psíquicas diretamente ligadas ao todo da vida das pessoas, propomos uma distinção entre o que verdadeiramente pode ser este trabalho e o que não o é, ao que denominamos de labor.

2.2 Trabalho x Labor

Trabalho é diferente de labor. Para Heller (apud FRIEDMANN, 1983), Marx já fazia uma distinção utilizando dois termos distintos para caracterizar o que denominava de dupla dimensão do trabalho: *work* e *labour*. O primeiro (*work*) realiza-se como expressão do trabalho concreto, que cria valores socialmente úteis. O segundo (*labour*) expressa a execução cotidiana do trabalho, convertendo-se em sinônimo de trabalho alienado. Não existem muitas provas deste fato, porém uma é marcante. Todas as línguas européias, tanto antigas como modernas, possuem dois termos de etimologias diferentes para designar o que hoje se reduz a mesma coisa: trabalho (ARENDDT, 1999). A palavra labor também jamais indica o produto final. Já o termo trabalho é costumeiramente utilizado para esta indicação. Mas o paradigma hegemônico atual coloca como única verdade o sistema econômico vigente, que reduziu trabalho a labor, que dissolveu os vínculos, que transformou as relações em trocas mercantis.

O labor é um processo que pode ser individual ou coletivo, que busca atender uma ou mais necessidades do indivíduo. Ele move-se no mesmo círculo do processo biológico, é interminável, uma vez que acompanha a vida. O fato de ser produzido para atender a necessidades vitais dos indivíduos acaba fazendo do labor uma continuidade obrigatória, uma rotina, que geralmente é acompanhada pelo sofrimento. A escravidão foi uma forma de tentar excluir o labor da vida de alguns privilegiados, subjugando tarefas necessárias à vida humana a outros (escravos) (ARENDDT, 1999). Outra característica do labor é que ele é

consumido no momento da sua produção, não sendo passível de acumulação.

Por outro lado, o trabalho presume criatividade, acrescenta artifícios à vida humana, pois pode ser acumulado, pode resultar em produtos finais e não é totalmente consumido no momento de sua produção. Os produtos do trabalho, e não do labor, garantem a permanência e a durabilidade sem o qual o mundo não seria possível. O trabalho termina quando o objeto, quando o que se pretende está pronto, portanto não é cíclico como o labor. No trabalho é que modelamos subjetividades e que damos conta da complexidade da vida. No trabalho é que temos a graça, que podemos nos construir como pessoas. O trabalho pressupõe a criatividade, gera uma descontinuidade, uma complexidade, evidencia subjetividades, diferenciações, inovações, convive com incertezas e pluralidade.

O pensar é labor. Porém, no momento que o homem materializa seu pensamento, suas idéias em objetos, passa a ser trabalho. Os bens de consumo exigidos pelo nosso corpo são produzidos pelo seu labor e são materializados em objetos de uso da vida humana pelo trabalho. Se só se tivesse o labor não se conheceriam as coisas, por exemplo.

Assim, percebemos facilmente que a sociedade “moderna” se organiza no labor, não conseguindo entender o trabalho. A organização industrial se dá, na sua grande maioria, organizada no labor e não no trabalho. Poucos detêm a apropriação e mantêm os trabalhadores dentro de uma rotina, de uma continuidade definida. Suas atividades limitam-se ao labor e, mesmo gerando para eles sofrimento, continuam a fazê-las, pois necessitam laborar para atender sua necessidade de sobrevivência. Ou seja, a “era moderna” glorificou o que denomina de trabalho como a fonte de todos os valores. Porém, reduziu esse trabalho a labor. Separou o trabalho produtivo do improdutivo, dividiu as atividades em trabalho manual e intelectual.

Baseando-se nessas constatações, afirmamos que, ao pensar em economia solidária, se fará necessário romper a organização baseada no la-

bor. Deve haver a desapropriação e a ocupação de espaços pelo trabalhador. O trabalho é um espaço de cooperação, de diferenciação e não o labor. Sempre que a cooperação se fundamentar no paradigma do labor ter-se-á uma cooperação voltada a manter o equilíbrio e não a buscar um rompimento. É a cooperação que as empresas buscam. Uma cooperação mecânica que mantém seu equilíbrio como empresas capitalistas. Esta lógica é mantida como totalitária, sendo que todas iniciativas contrárias são esmagadas. Desvirtuam-se, muitas vezes, mecanismos como os programas de qualidade total, para manter um equilíbrio, ao menos aparente. Ignora-se que o conflito é algo normal, eliminando-o artificialmente, deixando de lado o fato de não existir um paradigma único, absoluto. O cooperativismo, para ser alternativa e ser verdadeiramente um cooperativismo de trabalho, tendo em vista os seus princípios, sua filosofia e doutrina, não pode manter esta lógica.

Se o fizer poderá estar utilizando apenas o labor, a racionalidade imposta pelo modelo hegemônico, retirando das relações a dádiva, o comprometimento, e alcançará um paradigma de cooperação bastante fragilizado, no qual os riscos de se repetirem os erros e problemas do atual modelo dominante serão bastante elevados.

2.3 Contexto atual do mundo do trabalho

Analisando a evolução do mundo, desde seus primeiros registros, em todos os períodos, serão notadas mudanças. Nada fica estático. Tudo vai se transformando, evoluindo, algumas vezes de forma positiva e outras vezes de forma negativa. O que varia é a velocidade em que essas mudanças ocorrem. Ao longo das décadas de 1970, 1980, 1990, do século XX, até os dias atuais, o mundo passou e passa por muitas transforma-

ções. Transformações essas que ocorrem de forma cada vez mais acelerada.

O Brasil e o Rio Grande do Sul fazem parte desse contexto de transformações. Como exemplos dessas transformações, ressaltam-se a abertura política, a abertura econômica, a globalização, a introdução de tecnologias, a reengenharia, a *internet*, as organizações em rede, a intemporalidade dos fatos e atos, entre outras. Dentro deste contexto, notam-se múltiplas e aceleradas mudanças no trabalho. Na prática, nota-se que tais transformações trazem algumas conseqüências, sendo uma delas a exclusão² de muitas pessoas do mercado de trabalho e, conseqüentemente, do direito à cidadania.

Para os defensores da total liberdade do mercado, as milhares de empresas que chegam à falência são consideradas ineficientes e, portanto, não devem mesmo sobreviver (SINGER apud GONZÁLEZ, 2000). Mas o que fazer com os cidadãos, trabalhadores dessas empresas? O resultado que se tem é uma imensa legião de excluídos. Exclusão essa desencadeada, em grande parte, pela falta de empregos. Ou, ainda, pela existência de subempregos, que permitem às pessoas sobreviver, e não ser cidadãs, com uma vida digna, como agentes ativas de nossa sociedade, atuantes e reconhecidas como tal. Isso sem falar da exclusão econômica, provocada por uma grande concentração de renda. O fenômeno da exclusão, seja ela econômica e/ou social, não pode passar despercebido. A legião de excluídos clama e precisa de soluções, de preferência em curto prazo.

O desemprego não é um fenômeno novo. Desde o final do século XIX já se têm registros de fundos desenvolvidos para a assistência de desempregados, como é o exemplo de Berna em 1883 e em Colônia em 1896. Já na França, em 1905, e na Inglaterra, a partir de 1911, criaram-se fundos compulsórios. Em 1929, houve a crise

² Quando usamos a palavra exclusão, a entendemos como “constituída por um processo cumulativo de vulnerabilidades econômicas, sociais, políticas, culturais e simbólicas, que promovem a marginalização e a ruptura dos laços sociais”, conforme define RODRIGUES, Eduardo V. de Almeida. O Estado-Providência e os processos de exclusão-social, in *Sociologia* – Revista da Faculdade de Letras, Universidade do Porto, I Série, Vol X, p. 5. In: www.lettras.up.pt/ds/eduardod.htm .

dos Estados Unidos, gerando grande população de desempregados. Várias foram às tentativas para se chegar novamente ao pleno emprego, inclusive com a participação forte do Estado, porém nenhuma delas chegou a se concretizar. Mas, na atualidade, o problema se agravou de forma bastante acentuada, mostrando que a possibilidade do pleno emprego não é mais viável. Ao fazermos uma análise do atual contexto, notamos que, realmente, o desemprego é problema tanto para países ricos como para países pobres. Na verdade, houve sim o esgotamento dos resultados que o crescimento econômico pode gerar. Crescimento que, principalmente nos países considerados desenvolvidos, mascarou por muitos anos a crise do emprego. Analisando a história, veremos que a partir da década de 1980 houve um esgotamento do crescimento econômico dos anos 1950-1970, e as políticas de seguridade social foram sendo abandonadas ou diminuídas em vários países desenvolvidos. Quanto aos países periféricos e/ou subdesenvolvidos, o cenário é ainda pior, pois jamais desfrutaram dos benefícios do auge do crescimento econômico e ainda não possuíram, e não possuem, bons mecanismos de proteção aos desempregados. Portanto, na atualidade, temos o desemprego em altos índices na maioria dos países do mundo, sem ter consenso sobre como reduzi-lo e/ou eliminá-lo, sendo este talvez o fenômeno de exclusão social mais grave do mundo moderno. A maioria dos especialistas relata que “em todas as economias os estudiosos apontam para um desemprego estrutural e não meramente conjuntural” (VEIGA, 2001, p. 58).

A utilização de avançadas tecnologias, os processos de reengenharia e as profundas reestruturações, onde o alvo principal foi diminuir custos com cortes de pessoal, foram fatores que contribuíram para o fenômeno da exclusão. Segundo Tedesco (2001, p. 74):

Os avanços tecnológicos, as reestruturações produtivas e organizacionais e os processos globais de abertura econômica capitaneados pela organização Mundial do Comércio constituem, hoje, o pano de fundo de um cenário mundial que envolve diretamente oitocentos milhões de pessoas desempregadas, o equivalente a cinco vezes a população do Brasil.

No processo de transformações trazidas pela abertura de mercado, com necessidade de reestruturações organizacionais e tecnológicas, postos de trabalho foram criados ou apenas deslocados pelo uso de tecnologias (PASTORE, 1998). Porém, por mais que se defenda essa idéia, a realidade nos mostra que tal fato não foi capaz de compensar o número de postos de trabalho destruídos e que tal compensação jamais ocorrerá. Se assim fosse, não existiria uma imensa legião de pessoas sem emprego ou trabalho. Voltando na história veremos que no século XIX a utilização de novas ferramentas e máquinas durante a Revolução Industrial conduziu ao êxodo rural, embora tenha criado milhares de postos de emprego na indústria que ali nascia. Já na Segunda Revolução Industrial, somada a utilização da eletricidade, aumentou ainda mais o desemprego, agravado agora pela diminuição drástica do emprego industrial, devido à informatização, automação e reestruturações organizacionais³.

Grandes grupos de desempregados foram e são formados, fazendo parte deles os trabalhadores que viram mudar os paradigmas, que viram o surgimento de novas formas de trabalho, de novas relações e de novos perfis. Porém, tudo de forma muito acelerada. Esses trabalhadores, por razões diversas que não são o objeto de estudo desse trabalho, não conseguiram acompanhar as mudanças e acabaram excluídos. Ainda, não haverá mais emprego para todos os cidadãos, a não ser que se amplie o que hoje entendemos por trabalho, e o descolemos da obrigatoriedade de estar vinculado à renda. Assim, diante deste cená-

³ Conforme GOEMANN, Godo Rodolfo, pode-se afirmar que o trabalho (e junto com ele os empregos) moveu-se nas seguintes direções: da agricultura para a indústria (sociedade pós-rural/sociedade industrial); da indústria para os serviços (sociedade industrial/sociedade de serviços); da matéria-prima para o conhecimento (sociedade pós-industrial/ou do conhecimento).

rio, se torna fácil para o mercado exigir que as pessoas mudem seus perfis e suas vidas a qualquer hora, a todo o momento, não se importando com a exclusão que isso significa e/ou gera. No Quadro 1, resumimos algumas mudanças ocorridas em termos de exigência do perfil profissional, na passagem do que se denominou de velha para nova economia.

Quadro1: Características dos profissionais na velha e nova economia

Características do profissional na velha economia	Características do profissional na nova economia
Especialista	Generalista
Trabalho por função	Trabalho por resultados
Senioridade e experiência	Flexibilidade e adaptação
Treinamento	Vivência
Visão burocrática	Visão do negócio
Visão de curto prazo	Visão de estratégias
Foco na organização	Foco no mercado e na sociedade
Formação educacional “tradicional”	Requalificações e rodízio de tarefas
Formação adquirida de uma vez por todas	Educação permanente e continuada
Carreira em uma empresa	Várias ocupações ou empregos
Linearidade em uma carreira	Mudança de trajetórias
Emprego estável	Trabalhos e projetos
Funcional	Criativo
Hierarquia rígida e vertical	Redes flexíveis
Visão da cidade, estado ou nação	Globalização do mercado
Racionalidade	Percepção
Material	Virtual

Fonte: Goemann (2003)⁴

Essa exclusão faz com que apareçam pessoas que são verdadeiras “mortas-vivas”. Pessoas que não vivem, apenas sobrevivem. Sem trabalho e renda não conseguem atender as suas necessida-

des básicas e/ou às necessidades fundamentais das suas famílias, muito menos desfrutar de uma vida digna. São excluídos de todo o processo social, perdem os sentidos de suas vidas e não conseguem se sentir cidadãos de seu país. Esses fatos só podem desencadear em violência, em falta de estruturas básicas, como saneamento, saúde, nutrição e muitas outras.

O mercado globalizado, com produtos muito semelhantes e consumidores segmentados atrás de alguma diferenciação, provocou grandes mudanças na organização produtiva. A busca por uma organização mais flexível com modelos de produção e colaboradores dinâmicos, que possibilitem uma produção que atenda o cliente de forma mais personalizada, sem que para isso se perca muito nos fatores de economia e redução de custos (eficiência econômica), gerados pela produção em escala, é um exemplo.

A mão-de-obra, até então acostumada e baseada por décadas na organização industrial taylorista/fordista, viu-se diante da necessidade de rápidas mutações para atender, de forma eficiente e eficaz, um mercado de constantes flutuações de demanda (CAMPOS, 2001). Sem essas transformações, inicialmente na forma de organização, e, logo em seguida, refletindo diretamente em mudanças no perfil da mão-de-obra, empresa nenhuma sobrevive no atual mercado, estando fadada ao insucesso. Então, as transformações foram impostas em forma de necessidade, de condição de sobrevivência, não sendo permitida a escolha.

Assim, para os trabalhadores não foi e não é questão de escolha a aquisição de novos conhecimentos, o desenvolvimento de mais habilidades e atitudes. O ter de abandonar toda uma trajetória profissional, todo um histórico de vida, para começar tudo de novo, deixou de ser questão de escolha. Mudar é obrigação e não opção. Ou o trabalhador acompanha as exigências trazidas pelas transformações, desde aquela época até hoje, ou será mais um componente a integrar a legião dos excluídos. Hoje, são exigidas mutações e adapta-

⁴ Esta tabela foi construída por GOEMANN, Godo Rodolfo, 2003.

ções com bastante frequência. Mas, para haver uma alteração significativa das relações e condições de trabalho, demora anos. Já as transformações exigidas pela globalização, pelo mercado, são imediatas (GONZÁLES, 2000). E essas transformações se deram sem nenhum tipo de proteção para as pessoas, principalmente nos mercados econômicos dos países subdesenvolvidos. O que ocorreu na verdade é que, diante da crise econômica, onde não havia mais espaço para altos índices de crescimento, e não tendo os avanços tecnológicos obtidos gerado lucros e valores capazes de atender a sede do capitalismo neoliberal, este resolveu buscar no mercado de trabalho o aumento da equação de seus lucros, colocando a desregulamentação⁵ e flexibilização⁶ desse mercado como a receita que solucionaria o problema do desemprego. Assim foram eliminados os mecanismos de seguridade social e cidadania, alcançados, a duras lutas, nos últimos tempos.

Essas repentinas exigências trazidas, somadas às transformações organizacionais e tecnológicas ocorridas nas empresas e ao desemprego em massa, só podiam fazer da insegurança uma variável presente na vida de qualquer pessoa. Todos se sentem inseguros: os cidadãos que estão entrando no mercado de trabalho, os aposentados que continuam trabalhando, os trabalhadores em geral e suas famílias. Essa insegurança não surpreende, uma vez que nos paradigmas formados a partir das relações de trabalho desenvolvidas até então, emprego era sinônimo de segurança (MINARELLI, 1995). Com os novos paradigmas das relações de trabalho, por melhor que seja o emprego que a pessoa detenha, ela não mais pode se considerar segura. Então, para que as novas relações de trabalho se desenvolvam com êxito é necessário criar mecanismos, instrumentos que contraponham essas pressões (GONZÁLES, 2000).

Segundo Tesch (1995, p. 9) “as mudanças na estrutura do mercado de trabalho, no perfil e na

natureza do próprio trabalho, se constituem hoje no problema central do desenvolvimento social, tanto em países altamente industrializados como em países em desenvolvimento”. Para ele (1995, p. 10):

É inegável que as estratégias tradicionais de geração de emprego e distribuição da renda estão em cheque neste novo marco de globalização e integração econômica. Elas excluem cada vez mais um maior número de pessoas do acesso a bens vitais, quanto mais os de consumo duráveis.

Assim, fica evidenciada a importância de despertar para a necessidade de se pensar e realizar algo que possa amenizar e/ou solucionar tal problema e suas conseqüências. Com o desemprego e o subemprego, a concentração de renda e suas conseqüências, como desigualdades sociais, violência e outros, são inevitáveis. O capitalismo, sistema predominante no mundo atualmente, mostra-se insustentável, uma vez que não acena para a resolução desses fatos. Conforme dados do relatório do Programa de Desenvolvimento Humano da Organização das Nações Unidas (ONU), intitulado *Consumo para o Desenvolvimento Humano*, enquanto os 20% mais ricos da população mundial são responsáveis por 86% do total de gastos com consumo privado, os 20% mais pobres respondem por apenas 1,3%. Conforme o documento, “bem mais de um bilhão de pessoas estão privadas de satisfazer suas necessidades básicas de consumo.”

Para Nogueira (2002, p. 47), “nunca houve, como hoje, tanta concentração de riquezas e de renda em parcelas minoritárias da sociedade, o que reforça o caráter contraditório dos sistemas e das formas de trabalho do capitalismo contemporâneo”.

As dificuldades do sistema atual em atender a demanda das pessoas no que diz respeito a trabalho são notadas claramente. Talvez sejam necessários apenas alguns ajustes, ou, quem sabe, será

⁵ Entendemos desregulamentação como o conjunto de medidas que buscam esvaziar a capacidade de intervenção do Estado na economia, no mercado, retirando possíveis obstáculos que possam existir a autoregulação do mercado.

⁶ Flexibilização é tida pelos seus defensores como sinônimo de desregulamentação, como algo positivo, que torna as relações menos burocratizadas, o que geraria mais trabalho e emprego. Porém, conforme GOEMANN (2003), a realidade dos anos 1990 mostram que não há relação direta entre flexibilização e geração de mais empregos.

necessário o desenvolvimento de um novo tipo de organização social e, conseqüentemente, do trabalho. O que não pode ocorrer é a indiferença e a conformidade diante de uma busca de crescimento econômico, sem ter uma visão clara dos objetivos a serem atingidos. Muitos são excluídos pelo caminho, na busca desse desenvolvimento que não se sabe onde irá dar. Mais: não se pode encarar o desemprego, a desigualdade social, a falta de renda e todas as conseqüências oriundas como algo normal, inerente ao crescimento buscado pelo atual sistema, que resolveria todas estas questões.

É inegável que o que se vive hoje não é apenas uma crise de empregos. O novo modelo fabril e suas pesquisas buscam unicamente o sucesso produtivo, não levando em conta questões sociais do trabalho e do mercado econômico/produtivo como um todo. Morin (1995) já alertava para uma concepção redutora, na qual se tinha o econômico como o responsável por organizar todas as demais esferas da vida (política, social, moral, psíquica)⁷. Toda essa transformação ocorrera de forma extremamente rápida, pouco transparente, onde quem não conseguiu ou não consegue se adaptar acaba como próprio e único responsável pelo seu auto-insucesso. O desemprego não é percebido como desequilíbrio macroeconômico, mas sim como um problema de natureza apenas individual, onde a principal causa do desemprego é a desqualificação tecnológica e/ou cultural diante de um mercado “globalizado”. Mas as pesquisas mostram que não há uma obrigatória relação entre o nível de qualificação da força de trabalho e os índices de emprego (POCHMANN, 1998).

O mesmo mercado que apresenta um trabalho totalmente intemporal, local e global, imate-

rial por vezes, o torna monótono e quem sabe alienador em muitos casos, colocando toda a responsabilidade na pessoa por não conseguir nenhum tipo de ocupação ou não ter um trabalho que lhe deixe feliz. A mídia por muitas vezes mostra que as pessoas são pobres, sem trabalho ou ganham pouco porque não se esforçam, porque não são empreendedoras de si próprias. O desempregado deixa de ter renda, de ser consumidor, e, acima de tudo, é impossível para ele ser cidadão.

Os pobres, desempregados e excluídos, acabam se auto-acusando daquilo que são vítimas (FORRESTER, 1997). Assim, ter uma renda provida por um laborar acaba sendo encarado pelas pessoas como privilégio, sendo a exclusão, a concentração de renda, o poder na mão de poucas e invisíveis pessoas e instituições vistos como fenômenos normais, inerentes a um processo de desenvolvimento econômico que estaria por se completar, resolvendo assim suas contradições. Porém, como já mostramos, o que ocorre na realidade é um esgotamento deste sistema, uma incompletude cada vez maior.

Diante dos fatos apresentados, é necessário e urgente que surjam alternativas capazes de suprir o indivíduo de sua necessidade de trabalho, como gerador de renda e como fonte de uma vida digna. Para se fazer frente às mudanças atuais do mercado de trabalho, seria um erro pretender que houvesse uma única forma de reorganizar a economia e o trabalho: redes de cooperação, cooperativismo, empreendimentos individuais e muitas outras formas devem surgir (KRAICHETE, 2000). Uma delas talvez seja o cooperativismo de trabalho, que está em franco crescimento.

⁷ Ver MORIN, Edgar e KERN, Anne Brigitte. *Terra-Pátria*. São Paulo: Editora Sulina, 1995. Nesta obra ele mostra ainda que “o modelo industrial ocidental e seu mito desenvolvimentista produziram tecnificação generalizada e exclusão de 10 a 20% dos desempregados do mundo”.

3 Cooperativismo de trabalho?

3.1 Cooperativismo de trabalho: lógica de gestão e suas relações no contexto do atual mercado

A literatura atual apresenta-se dividida quanto ao papel que realmente está sendo desempenhado pelas cooperativas de trabalho na prática atualmente, diante das mudanças tecnológicas, mercadológicas e organizacionais. Tais mudanças refletem diretamente nas relações de trabalho.

Segundo Tedesco (2001, p 71):

A existência dessas cooperativas, em alguns casos, pode significar uma alternativa estratégica na geração de emprego e renda. Por outro lado, quando elas surgem desfeitas do compromisso com os princípios cooperativistas enfraquecem a participação dos trabalhadores, comprovando que também podem ser um instrumento funcional à exploração e precarização das condições de trabalho dos trabalhadores cooperativados.

Para o cooperativismo realmente ser uma alternativa diante das novas relações de trabalho, é necessário que ele atinja os princípios de competitividade exigidos pelo mercado. Porém, é fundamental que ele mantenha sua essência, seus princípios. Será esse fato possível? As empresas cooperativistas necessitam concorrer com empresas capitalistas, num mercado neoliberal. No entanto, isso não significa que devam se equiparar a essas, em sua totalidade. Diante do exposto, podemos perceber que o cooperativismo se encontra frente a um dilema: precisa obter das pessoas uma relação espontânea, comprometida, sem vínculos formais, onde haja espaços para diferenças e conflitos que levem a um crescimento do todo e do individual, para a concertação de um coletivo, ao mesmo tempo em que as pessoas possuem seus paradigmas moldados dentro de uma lógica racional e mercantilista, com vínculos (quando existem) formais, bastante limitados e

descomprometidos. Ou seja, como formula Santos (2002, p. 70), “a questão do cooperativismo é como evitar o ressurgimento de hierarquias e da apatia em organizações cujo êxito depende da participação direta e do compromisso de quem nela trabalha?” Pensamos que não se chegará a uma única resposta, uma vez que tentar formulá-la seria uma simplificação errônea, significaria uma contradição a tudo o que se defende neste estudo. O cooperativismo difere dos empreendimentos que se baseiam na forma atual de economia e administração.

Tal forma considera o homem hegemônico, retira a visão holística do cotidiano, do mundo e das pessoas, necessária à gestão de empreendimentos de economia solidária e, por conseguinte, necessária ao cooperativismo. Portanto, quando se pensar em cooperativismo, esse e outros paradigmas serão rompidos. Aí o papel do cooperativismo de quebrar paradigmas que estão forjados no consciente e inconsciente dos homens, inclusive com relação ao trabalho assalariado.

A redução das relações a simples obrigações formais, propostas pela transformação do trabalho em labor, pela mercantilização do mercado de trabalho e, até mesmo, da vida das pessoas, é outro paradigma a ser rompido. Os indivíduos, geralmente, não participam de uma assembléia porque seus paradigmas de participação, de cooperação, são individualizados e excludentes. Até se fazem presentes na assembléia, mas não se manifestam, ficam quietos, não têm compromissos com a cooperativa, apenas exercem atividades preestabelecidas e recebem (por hora ou dia) para isso. Não há um vínculo maior. O cooperativismo deveria, na prática e não apenas em doutrina, romper esta “passividade”, resgatando o indivíduo participante, o espaço plural de participação, o reconhecimento do outro enquanto su-

jeito e cidadão, cada um com seu eu, com suas características.

As cooperativas podem significar uma alternativa estratégica para que sejam gerados trabalho e renda, quando operacionalizadas de acordo com os ideais e compromissos cooperativistas. É importante, nesse sentido, que as pessoas conheçam e entendam o cooperativismo. Assim, dificilmente ele poderia ser utilizado como um instrumento de exploração e precarização do trabalho dos cooperativados.

Cabe ressaltar que, relacionando o cooperativismo de trabalho com as relações de trabalho, o primeiro não foi pensado e desenvolvido de maneira a precarizar essas relações, mas, para criar novas relações, para ser alternativa, e não um simples remendo. Porém, na prática não se sabe se é isso que ocorre. “O cooperativismo de trabalho não é coveiro de direitos trabalhistas ou da CLT, mas parteiro de uma nova relação do trabalhador com o novo mercado de trabalho” (TESCH, 1998, p. 65). Relação que pode ter cunho transformador ou apenas ser reprodutora deste mercado.

Tal fato fica claro quando se pensa na situação de uma pessoa que era empregada de uma empresa e passa a ser associado de uma cooperativa. Ela passa de uma situação de trabalhador amparado pela legislação trabalhista tradicional para uma nova relação onde é proprietário e também trabalhador.

Queiroz (1996, p. 26) diz que:

As cooperativas de serviço e trabalho são os meios, com grande potencial e possibilidades para gerar uma mudança social muito importante e extremamente útil. Na medida em que atuar como intermediadora, pode encontrar trabalho para os excluídos, valorizando as atividades profissionais e emancipando os trabalhadores (...) Para isso, deverá ter como preocupação constante o aperfeiçoamento técnico dos seus dirigentes, associados e funcionários. Seus associados são, ao mesmo tempo, donos e trabalhadores.

Assim, cabe refletir e verificar se, na atualidade, nas cooperativas existentes, os associados realmente se vêem no papel de gestores, de donos, e, além disso, se estão preparados para tal.

Enfim, ao compararmos as organizações cooperativistas com as diferentes formas de organização de trabalho e geração de renda, várias são as diferenças que emergem no âmbito das relações de trabalho. Fato esse que deve ser fundamental para que o cooperativismo seja uma alternativa real e eficaz, e não um remendo às atuais formas existentes. Diante de tudo isso, a questão do cooperativismo de trabalho como alternativa ou precarização das relações de trabalho fica ainda mais latente, necessitando ser elucidada.

Há a perspectiva de que o cooperativismo poderia reeditar a existência do trabalho, resgatar a criatividade das pessoas, a liberdade de ações, o vínculo duradouro, o comprometimento, aspectos inerentes ao processo de trabalhar. Dessa forma, concretizar-se-ia como alternativa social, econômica e cultural. Esse poderia ser um importante papel das cooperativistas, inclusive, e principalmente, do segmento trabalho.

Neste sentido, aplicar mecanismos da gestão capitalista, ritualizando a participação por meio de um voto em assembleias, modelar a atuação de associados pela adoção de estatutos e regimentos engessados, pela adoção de programas de qualidade total apenas para padronizar ações dos associados, tudo em nome de uma eficiência capitalista, exigida pelo mercado, significa continuar com a lógica reducionista e racionalista. Novos e verdadeiros espaços de participação e emancipação podem emergir dentro das cooperativas, mesmo que estes reduzam um pouco a eficiência (capitalista) do empreendimento cooperativo. Neste sentido, a eficiência cooperativa vai além de uma eficiência de índices econômicos, estando ligada à qualidade de vida, à satisfação de objetivos culturais e ético-morais (GAIGER apud CATTANI, 2003).

Então, repensar a gestão é fundamental dentro de cooperativas. É necessário que se rompa a gestão baseada na lógica utilitarista. A gestão da lógica utilitarista se dá por meio do compromisso formal e não do comprometimento. É uma gestão fragmentada, funcional apenas. A autoridade, nesse tipo de gestão, é formal e não natural. Cada indivíduo tem uma noção muito clara do que fa-

zer, da sua tarefa. Porém, não tem uma idéia clara do que se faz no todo, de qual é o resultado e para que serve. Assim, pensar um outro processo de trabalho, baseado na criatividade, não apenas na formalidade, não reduzido apenas a labor, implica em desenvolver outra forma de gestão. Se tal paradigma de gestão não for rompido, o que se obterá serão relações de cooperação formais e, em todas as relações de cooperação formal, institucionalizada, está presente a lógica da racionalidade dos valores, das trocas mercantis. Só vou cooperar se ganhar algo em troca, que signifique um valor semelhante ao valor de minha cooperação. É uma cooperação fragilizada. É uma cooperação baseada na troca e não na dádiva. Não existe o vínculo, a relação, o comprometimento.

Conforme a lógica de gestão proposta, desenvolver-se-ão as relações de cooperação e a solidariedade do grupo. Deve-se considerar que toda a proposta de trabalho, seja ela pública, privada, capitalista ou cooperativista, apela para uma solidariedade. Pode ser uma solidariedade institucional ou expressiva.

Como já descrevemos, a solidariedade institucional é baseada na não existência de identidade (o grupo se denomina “é a gente”); existe um comportamento burocrático (vou trabalhar todo dia, no horário correto para não perder o prêmio); a relação, o vínculo é contratual (existe um contrato de trabalho); é uma solidariedade competitiva (os funcionários concorrem e, muitas vezes, prejudicam-se entre si). Enfim, a solidariedade institucional é formal, descomprometida, legalista, conteudista e descontínua.

A solidariedade expressiva é aquela onde se formam grupos (são “eles” e “nós”, não “a gente”); surge assim o protesto. O comportamento é informal, espontâneo, não legalista e geralmente leva a um comprometimento, a um vínculo, a uma relação de continuidade (ALBUQUERQUE apud CATTANI, 2003).

Geralmente, as empresas são organizadas na forma da solidariedade institucional, burocrática, contratual, ao mesmo tempo em que exigem do funcionário comprometimento, energia, espontaneidade, criatividade, coisas características da

solidariedade expressiva. Para se pensar a cooperação, é necessário passar de uma gestão formal para uma gestão que leve à solidariedade expressiva. Uma cooperativa, por exemplo, chama todos voluntariamente a cooperar, porém, depois, começa a institucionalizar esta cooperação através dos próprios princípios cooperativistas. As decisões só podem ser tomadas em assembleias gerais, se ritualizam as relações. Para se chegar a uma gestão que leve a solidariedade expressiva, precisam ser criados espaços de escuta e convivência.

Este é um aspecto ao qual devemos ter especial atenção. Às vezes, os empreendimentos cooperativos acabam tendo uma proposta baseada na dádiva, na cooperação qualificada, na solidariedade expressiva. Porém, a forma como a cooperativa é conduzida repete todos os problemas e desconcertos do modelo atual.

Assim, notamos que a idéia de associar-se implica: adesão; visão do indivíduo, do seu lugar na sociedade; engajamento; e dimensão cultural (o modo como eu vou cooperar depende de minha dimensão cultural). Dessa forma, poder-se-á obter uma cooperação qualificada, que é um processo que resulta da concertação de ações individuais e grupais que se objetiva no estabelecimento de acordos derivados de uma adesão e de um comprometimento em torno de um objetivo comum, livremente decidido pelas pessoas, cujo sentido da ação é a solução de um problema, de modo a incluir e ampliar os espaços de autonomia e emancipação. As cooperativas poderão revitalizar e ressignificar o trabalho, capaz de incluir os indivíduos nas mais diversas dimensões (econômica, social, cultural, política); aquele que pode garantir uma qualidade de vida às pessoas sem ter que excluir outras; aquele que pode realmente repensar e recriar as relações de trabalho, de forma a tornar a sociedade mais justa e fazer do trabalho uma das centralidades positivas da vida humana. É essa a crença que percebemos como possível quando pensamos o cooperativismo no contexto atual, e o que o presente estudo pretende mostrar e verificar é como isso ocorre na prática.

3.2 Percepções acerca do cooperativismo e sua relação com o trabalho

O mundo globalizado introduz uma série de incertezas e promove a exclusão social de parcelas cada vez maiores da população. Antes dele, as antigas relações de trabalho, bem ou mal, integravam as pessoas em uma sociedade de classes, grupos ou comunidades. Essas relações de trabalho conferiam uma certa identidade e segurança às pessoas, bem como um certo grau de participação social e política (GENRO, 2002).

Nessa frase, temos relatada a problemática existente atualmente na questão das relações de trabalho que já não conseguem conferir às pessoas uma identidade com seus trabalhos. Identidade que preferimos definir conforme Follmann (2001, p. 59):

Identidade é o conjunto, em processo, de traços resultantes da interação entre os sujeitos, diferenciando-se e considerados diferentes uns dos outros ou assemelhando-se e considerados semelhantes uns aos outros, e carregando em si as trajetórias vividas por estes sujeitos, em nível individual e coletivo e na interação entre os dois, os motivos pelos quais eles são movidos (as suas maneiras de agir, a intensidade da adesão e o senso estratégico de que são portadores) em função de seus diferentes projetos, individuais e coletivos.

Uma questão nos interessa mais intensamente e pode ser percebida no conceito apresentado e no que nos mostra o autor, qual seja: a ligação íntima da identidade com fatores de tempo, espaço e sua construção pela historicidade, através do entrelaçamento do individual com o coletivo. Assim, diante de um mercado de trabalho no qual a tônica da exclusão se faz presente constantemente, no qual o tempo é intemporal, no qual o espaço foi superado pela tecnologia de ponta e perdeu seu poder de referência, a construção de identidade do trabalhador com sua ocupação, bem como dos trabalhadores no coletivo, com sua instituição, fica bastante prejudicada. Nesse sentido, Castells mostra ainda que a sociedade civil e as pessoas estão tão acostumadas a organizações e a instituições, como o Estado, que agora passam a ser diluídas nas redes – de relações glo-

bais e/ou computacionais. Os mecanismos de controle, de representação social e política estão sendo desintegrados. “As pessoas em todo o mundo se ressentem da perda de controle sobre suas próprias vidas, seu meio, seus empregos, suas economias, seus governos, seus países e, em última análise, sobre o destino do planeta” (CASTELLS, 1999, p. 93).

Não bastassem tais fatos, temos ainda o problema da mercantilização do trabalho, reduzido ao labor, como já abordamos, que torna as relações extremamente desvinculadas, sem a presença de vínculos que não sejam formais, sem um relacionamento afetivo, o que dificulta a motivação dos indivíduos para o trabalho, tornando sua rotina maçante e alienadora, dificultando muito a identificação do trabalhador com tal rotina e, principalmente, não permitindo a formação de um grupo, ligado por laços afetivos, por fortes ligações, construindo uma identificação coletiva. O que há, nesse sentido, é um sentimento coletivo, quase que generalizado em nossa sociedade, de insatisfação com o trabalho, cuja fonte de prazer foi limitada à simples fonte de sobrevivência (labor).

Outro problema está na grande massa de excluídos, que não têm acesso nem mesmo a este tipo de trabalho laborizado. Essas pessoas ficam sem o mínimo de referência, têm suas identidades deterioradas pela sociedade, que lhes joga toda a responsabilidade por estarem sem trabalho. Segundo Goffman (1988), o que ocorre, então, é um processo de estigmatização, no qual se criam condições de deterioração da identidade da vítima de estigmatização, a partir da qual se facilita a manipulação do seu comportamento, atitude e sentimentos, potencializando mecanismos de exclusão.

Pela forma como a doutrina cooperativista pensou as cooperativas e, no caso específico desse estudo, na forma como rege princípios para a gestão e organização das cooperativas de trabalho, elas têm todas as possibilidades para recuperar as questões acima descritas, para permitirem a formação de identidades individuais e seu entrelaçamento numa identidade coletiva. Como vi-

mos no conceito de identidade acima descrito, ela se constrói por meio da dualidade entre identidade social e individual e não por meio da soma harmônica de ambas, ou seja, a identidade coletiva, para ser mantida, necessita de espaços compostos inclusive de tensões entre a identidade individual e a primeira (MELUCCI, 2001). Essa construção se dá por meio de uma complexa interação que tem por base os eixos do tempo (onde deve ser superada a simples oposição passado/futuro) e o espaço (interação entre espaço interior x espaço exterior e espaço inferior x espaço superior). Ou seja, identidade está relacionada à questão da pluralidade dos espaços e não à homogeneização, à singularidade de comportamentos. É sim, a singularidade de cada um articulada com a pluralidade do espaço comum, e é isso que poderia ocorrer nas cooperativas.

Criar espaços plurais, de conflito, de “tensões positivas”, de participação efetiva no interior das cooperativas, tornará os laços que ligam os associados mais fortes que simples vínculos formais, colocará afetividade nas relações, mesmo que em pequenas quantias, o que poderá recuperar o gosto pelo trabalho, a possibilidade de identificar sua produção como resultado do trabalho individual em torno de um objetivo comum, resgatando, assim, o significado do trabalho para as pessoas e sua identidade para com ele. Nesse cenário, poderá haver a formação da identidade coletiva, no sentido conferido por Melucci (2001), de uma sinergia entre as individualidades e não apenas de uma identidade social, que vai mais no sentido de um pertencimento.

3.3 Cooperativismo (de trabalho): movimento social?

Para entendermos o cooperativismo enquanto movimento social ou não, precisamos tentar definir o que são movimentos sociais. Segundo Gohn, devemos ter o cuidado de não classificar todos os movimentos como movimentos sociais. Ela alerta para o que denomina de confusão conceitual: “há uma confusão do conceito de movi-

mento social, utilizado para expressar qualquer tipo de lutas, das diversas naturezas e problemáticas” (GOHN, 2000, p. 275). Para a autora, o ano de 1980 marcou o surgimento de inúmeros movimentos e organizações populares urbanos. Foi a partir dessa época também que se intensificaram a formação e o crescimento das cooperativas do segmento trabalho no Brasil.

Devemos atentar ao fato de que, nos movimentos sociais, o conflito, o pluralismo, a heterogeneidade são existentes e convergem para o mesmo fenômeno. Portanto, entender como se forma essa unidade é o que se faz necessário. E essa heterogeneidade dos movimentos coletivos é mais forte atualmente, uma vez que os seus membros, muitas vezes, não pertencem à mesma condição social (MELUCCI, 2001). Se observarmos as cooperativas de trabalho, especialmente as mistas, teremos nelas associados de condição econômica e social extremamente favorecidas, outros excluídos socialmente, muitos com precárias condições econômicas. Esse fato torna ainda mais complexo a gestão e as relações de trabalho nas cooperativas.

Segundo Melucci (2001, p. 33-44), o movimento social:

a) Não é resposta a uma crise, mas sim à expressão de um conflito. Sempre associou-se o surgimento de uma ação coletiva a uma crise (patologia do sistema social). Na verdade, o movimento social é um conflito entre atores pelo controle e destinação de recursos cruciais. A crise pode até estar entrelaçada com tal conflito.

b) É uma ação coletiva, cuja orientação comporta solidariedade, manifesta um conflito e implica a ruptura dos limites de compatibilidade do sistema ao qual a ação se refere. Os movimentos sociais possuem em seu interior a agregação, mas precisam ir além disso. Para a ação coletiva ser qualificada como um movimento social, não é só necessário o conflito, mas que este ultrapasse os limites do sistema de referência. Se não o fizer, é uma competição dentro de uma ordem normativa. O movimento social pode até surgir em meio ao conflito, mas precisa ir além; não pode ser apenas uma ação conflituosa.

sa simplesmente; precisa apresentar um projeto, um caráter propositivo.

c) Contém sempre uma pluralidade de significados analíticos. Um movimento é sempre uma realidade histórica complexa e heterogênea. Opera no interior de diversos sistemas organizativos, situando-se em um ou mais sistemas políticos, envolvendo uma gama de problemas, atores e objetivos.

Assim, os movimentos sociais podem encaixar-se para três tipos de condutas: a) movimento reivindicativo (quando ocorre conflito e ruptura das regras num sistema organizativo); b) movimento político (quando exprime um conflito por meio da ruptura dos limites do sistema político); c) movimento antagonista (quando porta um conflito que atinja os recursos produzidos pela sociedade, seus objetivos e a direção do desenvolvimento) (MELUCCI, 2001).

É o descompasso entre expectativas e recompensas que provoca frustração, que, por sua vez, produz uma resposta coletiva em termos de agressão. Ou seja, existe um nexos que liga a diferença percebida entre expectativas e recompensas e a resposta coletiva conflitual; isso implica a noção de fronteira crítica. O ator espera reciprocidade do(s) seu(s) investimento(s), pois dá valor a ele(s) e espera dos outros o mesmo reconhecimento. Portanto, tal expectativa implica em uma teoria da ação em termos de identidade. A mensuração do retorno, como suficiente ou não, também implica na questão da identidade. Portanto, percebemos que a maioria dos trabalhadores hoje têm problema nessa questão, pois não conseguem perceber um retorno satisfatório em relação à força de trabalho empenhada. Retorno esse não apenas em valores mercantis, mas também em termos de reconhecimento, de vínculos afetivos e outros. Esse fato mostra um pouco do motivo da desmotivação das pessoas em relação ao

seus trabalhos. E o cooperativismo precisaria inverter essa lógica, não devendo perder de vista a perspectiva de ser mais do que uma alternativa de renda para sobrevivência, de se configurar num verdadeiro movimento social, capaz de romper a lógica da eficiência baseada apenas em aspectos mercantis, econômicos, podendo, no futuro, formatar uma nova ordem econômica e social, mais eqüitativa e solidária, mesmo que isso pareça, no presente momento, uma utopia.

Ainda, todo o movimento social representa uma forma de expressar determinada necessidade, determinada situação, tendo portanto uma dimensão comunicativa muito forte. Seus componentes “possuem o poder da palavra e não da coerção”⁸. O cooperativismo pode manter sua dimensão comunicativa enquanto movimento social, mostrando a possibilidade de uma relação de cooperação qualificada entre os diversos atores da sociedade, de um produzir autogestionário, de um trabalho onde as pessoas possam realmente ter espaços de participação e realização. Se o cooperativismo perder esta dimensão, estando ele num mercado altamente capitalista e de bases puramente econômicas, acabará sendo mais uma forma do capital reproduzir suas injustiças sociais, com alguns poucos concentrando renda e possibilidades de realização, e outros muitos apenas sobrevivendo, ou então nem isso conseguindo.

O cooperativismo precisa manter, por mais utópico que seja, a crença num novo paradigma de trabalho, no rompimento da lógica hegemônica, equilibrando, ao menos temporariamente, sua atuação no mercado com este fator para que, aos poucos, possa conquistar cada vez mais espaços e se transformar num verdadeiro movimento social. Ou seja, ser mais do que uma ação coletiva de cooperação, se libertando dos limites do sistema, mesmo que de forma gradual.

⁸ Fala do Professor Doutor Martinho Lenz, em aula do Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS, no dia 22 de outubro de 2003.

4 O poder e a tomada de decisões no cooperativismo

Como vimos até então, o trabalho, seja ele reduzido ao labor ou não, e as suas relações envolvem configurações sociais, dentre as quais estão tramas de poder e processos de tomadas de decisão. Conforme elas vão se construindo, são atingidos diferentes níveis de cooperação, comprometimento, confiança, autonomia, identidade e uma série de outros aspectos. Marx já afirmava que um determinado modo de produção ou estágio de desenvolvimento industrial se encontra permanentemente ligado a um modo de cooperação ou a um estado social determinado, e que esse modo de cooperação é ele mesmo uma força produtiva (MARX, 1996).

Assim, sempre que se buscar entender como são constituídas as relações de trabalho, seja em uma cooperativa ou em organizações capitalistas, fundamental se faz a análise dos espaços de poder e das formas como são tomadas as decisões.

O termo poder é utilizado de forma bastante ampla e geral, sendo empregado em níveis variados da realidade, seja em sociedades mais volumosas, seja em pequenos grupos. Conforme Ferreira no *Novo Dicionário Aurélio*, essa expressão deriva do latim, da palavra *poter*, que significa ter algo, ter a faculdade de, a possibilidade de, ou a autorização para, ou, ainda, a força para, entre outros significados. Já nos dicionários de sociologia o conceito torna-se ainda mais complexo, sendo descrito como “a capacidade de fazer esta ou aquela coisa, de realizar uma operação, sendo sempre uma faculdade de agir” (BIROU, 1966, p. 305). Ou seja, aparece ligado à idéia de força, de energia exercida, de capacidade física ou intelectual, voluntária ou moral. Demonstra a probabilidade de um indivíduo ou grupo exercerem

ações capazes de constranger, coagir e dominar. São, portanto, as formas de poder, possuidoras de caráter social. Nas cooperativas não se faz diferente.

Muitos sociólogos tentam demonstrar que as formas de distribuição e exercício do poder explicariam a estratificação social e a vida política, ou seja, a base da sociedade. Ora, torna-se portanto fundamental a análise do poder quando se está estudando as relações que ocorrem no trabalho cooperativado. Outras considerações pertinentes e relevantes a respeito do poder são as que encontramos na obra de Weber, primeiro sociólogo clássico a isolar o conceito de poder. Para ele, o poder precisa ser abordado tanto do ponto de vista da interação como do ponto de vista da agregação. Em termos de interação é uma relação assimétrica entre dois atores (WEBER, 1970). Marx dizia que é a capacidade de A de obter que B faça aquilo que não faria por si próprio. Ainda, para ele, o poder aumentaria a capacidade global de A (MARX apud BOUDON, 1982). Para Weber, ao contrário de Marx, o poder nem sempre leva a um jogo de soma zero entre duas pessoas. Pode levar a uma coalizão de forças ou a presença de um terceiro mediador, dentre outros. Nesse mesmo sentido, o contrato social descrito por Rousseau pode fazer com que B coopere com A, mesmo que esta não fosse sua vontade original, principalmente quando o poder se basear no recurso da legitimidade. Weber afirma que a legitimidade é o que pode levar à dominação duradoura. O poder legítimo, muitas vezes, nem precisa utilizar-se de outros recursos como a força e a ameaça, características do poder coercitivo (BOUDON, 1982). Também se deve destacar que, para Hobbes, o

poder é utilizado pelas pessoas para obterem vantagens futuras (HOBBS apud BOBBIO, 2000).

Diante de todo esse enrosco que envolve o poder e suas relações, percebemos que o poder ao qual se interessa o presente estudo é o social, que não pode ser definido enquanto coisa ou posse, mas, sim, é uma relação entre pessoas. Portanto, aqui se entende o poder como fenômeno social, sendo uma relação entre os homens, devendo-se acrescentar que se trata de uma relação triádica. Ou seja, para definir um certo poder não basta especificar a pessoa ou o grupo que o detém e a pessoa ou o grupo que a ele está sujeito: ocorre determinar também a esfera da atividade a qual o poder se refere. Assim, a mesma pessoa pode estar submetida a diversos tipos e níveis de poder, como o poder médico, do professor, do superior no trabalho, entre outros. Mas tais poderes tendem a ter diferentes níveis de abrangência, diferentes esferas. “A esfera do poder de uma pessoa que ocupa um cargo em uma organização formal (presidente de uma associação por exemplo) é definida de modo taxativo e preciso, enquanto que a esfera de um chefe (líder) carismático não é precisada por antecipação e tende a ser ilimitada.” (BOBBIO, 2000, p. 934-935).

Portanto, o conceito de poder aqui adotado é aquele que o tem como um processo intencional, que afeta no mínimo dois atores, utilizando-se de recursos e de estratégias para empregá-los, tendo como resultado uma forte importância na capacidade de agir, de influenciar e, conseqüentemente, nos resultados das ações dos grupos e das pessoas. Aliás, o poder nos grupos é o que precisa ser atentamente observado para se entender as contribuições que este estudo tenta trazer.

As situações nas quais aparecem as relações de poder são mais fáceis de serem visualizadas quando se tratam de atividades múltiplas e potencialmente divergentes e que envolvem coordenação. Assim, a divisão do trabalho é um exemplo contundente. Ela envolve a especialização em tarefas, cada qual ao seu lugar, para se chegar ao fim último, geralmente fim coletivo e, ao mesmo tempo, envolve uma coordenação dos esforços,

o que acaba por incorporar a esse processo toda uma série de relações de poder. Ele se encontra presente, então, tanto nos processos cooperativos como na divisão dos resultados que dele resultam. Essa coordenação, que tem por base as relações de poder, pode ser associativa (que é o que se espera em uma cooperativa) ou hierárquica. Assim, os espaços de poder podem ser abertos à participação de todos os indivíduos envolvidos, sejam coordenadores ou não, sendo então esses espaços forjados pela pluralidade; ou podem ser espaços uniformes, baseados e mantidos por uma hierarquia não apenas de pessoas, mas sim de idéias, plantadas desde o alto, da coordenação absoluta, até o menos envolvido participante do processo.

O espaço, seja plural ou uniforme, levará os indivíduos a uma participação ativa ou passiva na tomada de decisões, o que lhes garantirá vínculos e comprometimentos com o que for decidido ou apenas ficarão detidos a meros compromissos formais, precisando ser suas ações controladas e vigiadas em todo momento. Quanto mais hierarquizadas forem as relações de poder, mais uniforme, homogênea e alienada será a participação das pessoas no processo decisório, sendo que estas gerir-se-ão através do autoritarismo de seus pares superiores, restando-lhes níveis baixíssimos de autonomia ou, até mesmo, nível zero, atrofiando assim suas capacidades de pensar, sua criatividade, iniciativa, colocando-as em um processo circular e modelado, resultando disso uma rotina maçante e sofrida. Este tipo de conduta leva as pessoas a vínculos de participação baseados apenas em formulismos e contratualismos, a cooperarem por meio de uma cooperação totalmente instrumental, própria da solidariedade mecânica de Durkheim.

Já os espaços plurais, nos quais o poder é compartilhado, baseado em recursos de legitimidade, proporcionarão uma participação efetiva dos indivíduos, o que enraizará nas pessoas vínculos fortes e duradouros, que superarão qualquer tipo de contrato formal, vínculos fundamentados em relações de comprometimento e

confiança, capazes de devolver às pessoas parte de sua afetividade roubada pela mercantilização da grande maioria e/ou de todos os relacionamentos cotidianos, proporcionando-lhes uma autonomia consciente, própria de uma cooperação qualificada, sustentada pela solidariedade orgânica. É esse o espaço em que se pretende que possam se concentrar as cooperativas de trabalho no tocante a seus associados e suas relações de trabalho, sendo, de certa forma, uma alternativa ao desmanche do mundo do trabalho, ao esmagamento da sociedade do trabalho em prol de uma sociedade laboral.

Percebemos que as cooperativas, tendo por base a forma como seus idealizadores, precursores e pioneiros pensaram sua doutrina, têm tudo para serem espaços de poder fundados em recursos de legitimidade, criando em seus quadros sociais espaços plurais de tomada de decisão espaços verdadeiramente democráticos e emancipatórios, garantidores de sujeitos participativos, que poderão se engajar e se comprometer com as finalidades do grupo de forma espontânea, evoluindo então da já relatada solidariedade mecânica para a orgânica, da cooperação instrumental para a qualificada, livrando os sujeitos da alienação do poder autoritário. Tais fatos, com certeza, permitirão que os indivíduos construam uma identidade comum realmente verdadeira, e não uma

identidade frágil, alienada, devolvendo a eles espaços de verdadeiro trabalho, digno e realizador, tirando das suas vidas a redução do dia-a-dia ao labor, procurando, assim, libertar os homens da jaula do *Homo faber* (ARENDR, 1999), da alienação do cotidiano laborizado. Assim, seus dias serão tomados por atividades que realmente poderão ser denominadas de trabalho, que sejam atividades que, além de gerarem renda para a garantia de sobrevivência, ou seja, garantia do sobreviver, também possam ser fontes de um viver, sendo o trabalho então fonte de inovação, prazer e realização.

Através de dois eixos principais, poder e tomada de decisão, podemos verificar se este espaço que se pensa ser possível construir nas cooperativas de trabalho, no tocante a suas relações, ocorre na prática realmente, sendo importantíssimo para a constituição de uma sociedade do *Homo faber*, diminuindo a alienação e a exploração próprias das relações de trabalho mercantilizadas das organizações capitalistas, ou se as cooperativas de trabalho continuam a reproduzir relações idênticas e/ou piores do que as atuais. O resumo desse eixo teórico metodológico, das categorias de análise e suas implicações pode ser visualizado na Figura 4.

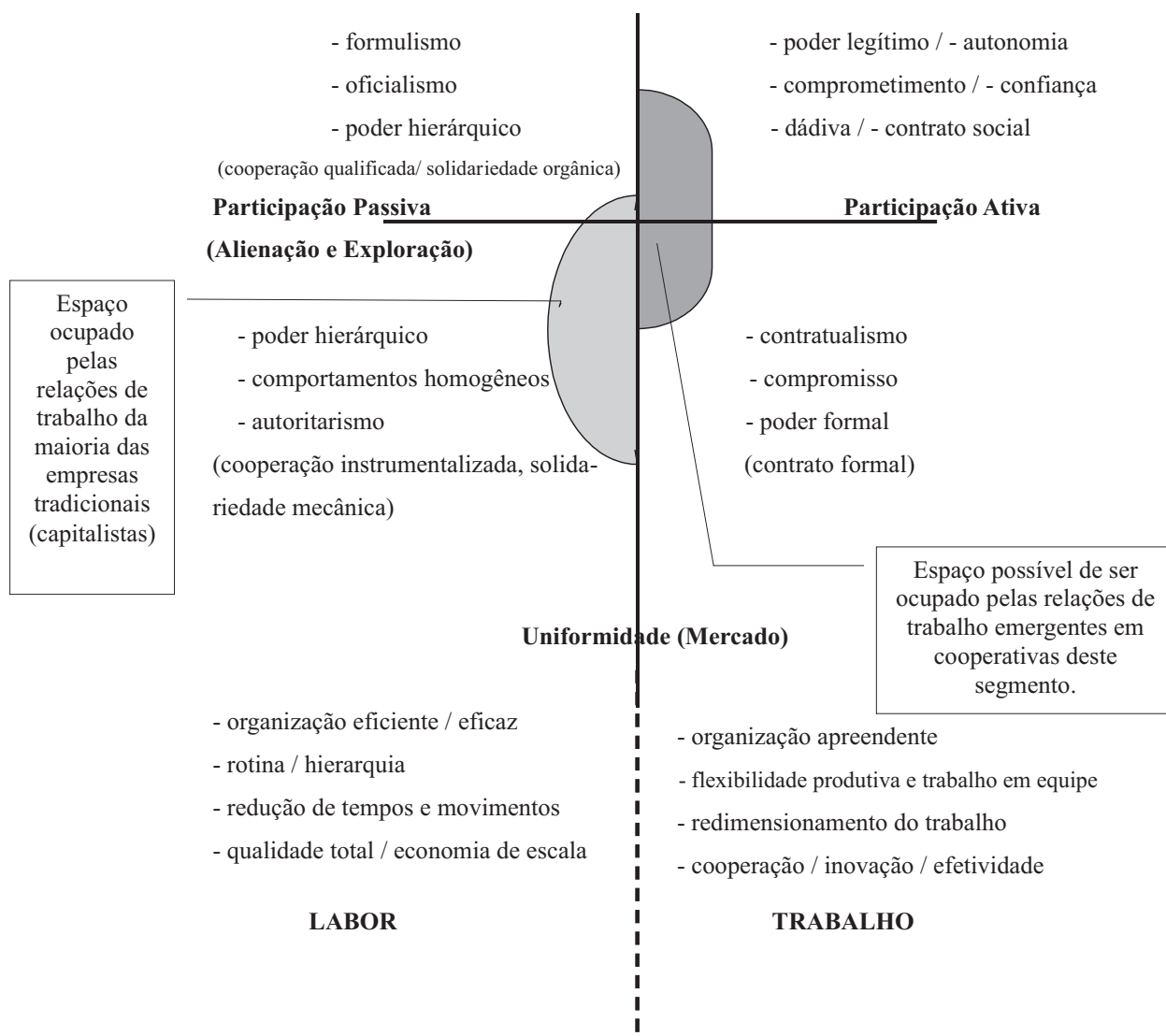


Figura 4: Formas de Cooperação no Trabalho (Paradigmas da Cooperação)⁹

Então, conforme nos mostra a figura e diante do descrito, percebemos serem as cooperativas de trabalho, pela base que a doutrina cooperativista legou-lhes e deve garantir-lhes, verdadeiros espaços para relações de trabalho como aqui já foi definido e não geradoras de relações reduzidas ao labor. Porém, como nos mostra Elias (1994), as realidades sociais têm uma perspectiva histórica e se constituem em realidades plurais, diferenciando-se de local em local, de momento em momento. Não há mais, pela complexidade social contemporânea, como se defender qual-

quer tipo de determinismo absoluto. Afirma Elias que a realidade presente é produto de construções simultâneas que historicamente vão desenhando o futuro, o qual é, portanto, incerto por natureza. Construções tais que jamais são definitivas, o que também ocorre com as relações de trabalho.

Quando se pensam relações de trabalho deve-se ter por base os fundamentos deixados por Marx (alienação e exploração) e Durkheim (funcionalismo e complementação). Porém, necessário se faz ampliar tal fundamentação, percebendo o que

⁹ Esquema desenvolvido por Albuquerque, Paulo Peixoto de e Luz, Lucas Henrique da.

Elias mostra em sua análise da sociedade em geral, ou seja, no pensamento da pluralidade, a complexidade e a simultaneidade em que está envolvida a construção de tais relações. Elas não são determinadas, preestabelecidas, portanto não são passíveis de um modelo que possa garantir seu forjamento, mesmo que baseadas numa doutrina bem estruturada e que se mantém viva ao longo de séculos, como a cooperativista. Assim, quando se inicia uma cooperativa de trabalho as intenções primeiras passarão pela simultaneidade da história que cada um dos indivíduos traz consigo, seus anseios e modos de pensar e agir, podendo os objetivos iniciais serem perdidos, sem que se possa ter total controle sobre esse processo. O associado está na cooperativa de trabalho,

ao mesmo tempo em que quer e precisa de renda, terra, da família, da sociedade e de muitas outras coisas. Portanto, fundamental se faz esse estudo, baseado em duas categorias analíticas principais, o poder e suas relações e a tomada de decisões, para saber como estão ocorrendo na prática tais relações. Podem ser, num primeiro olhar, alternativas positivas as atuais relações de trabalho existentes, evoluindo-se do processo de labor, mas que precisam ser verificadas para que não se cometa o mesmo erro do mundo capitalista que glorificou o trabalho como fonte de realizações diversas do ser humano, ao mesmo tempo em que o reduziu a simples labor, maçante e rotineiro, fonte de sofrimento.

5 Relações de trabalho no cooperativismo: avanço diferenciado ou precarização? O caso de duas cooperativas de trabalho

5.1 Metodologia utilizada

Antes de adentrar nas reflexões conclusivas, a partir da tentativa de interligação da teoria descrita anteriormente e dos casos estudados, necessário se faz que descrevamos, mesmo que brevemente, um pouco da metodologia utilizada na pesquisa.

O presente estudo foi desenvolvido numa abordagem qualitativa, uma vez que existem poucas bibliografias a respeito de relações de trabalho nas cooperativas deste segmento e um dos objetivos do estudo foi alcançar uma familiarização com o problema, construindo hipóteses, sendo a abordagem qualitativa (exploratória) mais adequada para tal.

O desenvolvimento do estudo se realizou por meio de um estudo de caso comparativo realizado em duas cooperativas do estado. Portanto, é nosso dever ressaltar que a especificidade do caso é o traço diferenciador desta técnica, o que pode ser tanto uma característica fragilizadora, uma vez que não permite a generalização simples e direta das constatações, pois permite perceber especificidades e singularidades de cada caso (ROESE, 1998). Devemos ressaltar ainda que a escolha de duas cooperativas de atuação em áreas bem diferentes e de portes bem diferenciados, conforme pode ser constatado no item descrito a seguir, foi proposital no sentido de percebermos semelhanças e diferenças que possam haver nas relações de trabalho, mesmo de duas cooperativas que, num primeiro olhar, são tão diferentes. Cabe destacar novamente que esta escolha metodológica deve levar o leitor e/ou pesquisador, a tomar cuidado com generalizações dire-

tas das conclusões obtidas nos casos estudados, que precisam ser relativizadas quando aplicadas a outras realidades, a outras cooperativas, ainda que do mesmo segmento.

Para coletar os dados, foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas com três diretores e cinco associados sem cargos diretivos de cada uma das cooperativas, escolhidos aleatoriamente, desde que tenham se associado a sua cooperativa há, no mínimo, seis meses. Tais entrevistas foram apoiadas nos objetivos dessa pesquisa e procuraram recompor a história de vida dos entrevistados, levando-se em conta o critério qualitativo e não quantitativo. Também foi utilizada como fonte de coleta de dados a pesquisa documental e bibliográfica.

A análise dos dados foi realizada através do método de análise de conteúdos. Foram analisados todos os depoimentos gravados nas entrevistas e posteriormente transcritos, sendo que se estabeleceu uma ligação, uma relação com a fundamentação teórica desenvolvida.

5.2 As cooperativas estudadas: uma breve descrição

O presente estudo desenvolveu-se em duas cooperativas de trabalho localizadas no Estado do Rio Grande do Sul (RS). As duas cooperativas localizam-se em regiões do Estado que enfrentam intensos problemas sociais e econômicos. Uma delas sofre com os problemas gerados pela crise da agropecuária, intensificando ainda mais a falta de trabalho e renda para a população que lá reside. Já a outra região, onde se localiza uma das

cooperativas, sofre com a concentração de pessoas e, mesmo sendo uma região que conta com um grande número de indústrias e com um vasto setor de serviços, não consegue ofertar trabalho para todos. Nos dois municípios onde essas cooperativas de trabalho se localizam, existem outras cooperativas de vários segmentos, como de produção, habitação e crédito, possibilitando a relação entre elas.

Devemos destacar ainda que os portes das duas cooperativas são bem distintos, podendo-se, então, analisar como se estruturam as relações de trabalho em uma cooperativa com aproximadamente 90 associados e em outra, com mais de 1.600 associados, realizando-se um comparativo analítico. Ambas as cooperativas são prestadoras de serviços. Uma, que chamamos de COOPERATIVA “A”, atua nas mais diversas áreas, desde limpeza urbana e serviços gerais até serviços médicos, de enfermagem, psicologia, entre outros. Possui seus serviços terceirizados, em sua maior parte, para entes públicos. Já a outra cooperativa, denominada como COOPERATIVA “B”, é formada por profissionais de uma só área, a da educação, ofertando ensino fundamental e médio para alunos da modalidade EJA (Ensino de Jovens e Adultos). Assim, podemos visualizar diferentes alternativas que estão sendo buscadas e conquistadas pelas cooperativas e suas relações com diferentes agentes externos, no caso os clientes, o que também faz parte das relações de trabalho.

5.3 Relações de trabalho no cooperativismo: avanço diferenciado ou precarização?

Considerações conclusivas

O presente estudo foi realizado com o objetivo de identificar em que medida o cooperativismo de trabalho está se constituindo num avanço diferenciado ou numa precarização das relações de trabalho no mercado atual, nas cooperativas estudadas.

De acordo com o que foi abordado na fundamentação descrita, o atual sistema econômico e

social não consegue mais atender às necessidades básicas das pessoas, seja em relação as suas necessidades financeiras, seja em relação a suas necessidades enquanto cidadãos. Dentro desse contexto, o trabalho como gerador de renda e vida digna está se tornando privilégio de uma minoria. Mais do que isso, o trabalho esmigalhado e totalmente mercantilizado foi reduzido a tarefas simples e repetitivas, levando as pessoas a viverem boa parte de suas vidas executando uma rotina cansativa, alienadora, na qual não possuem espaços para serem criativos, para aflorarem sua subjetividade etc. Enfim, não possuem espaços para serem realmente trabalhadores.

Na verdade, como já demonstramos, na maioria das organizações do mercado atual, não existe o trabalho, mas está presente o labor. Com isso, perdem as empresas, as pessoas e a sociedade como um todo. Além disso, uma multidão de pessoas no Brasil e no mundo está excluída do mercado, não tendo nem mesmo acesso ao labor e, portanto, tendo muita dificuldade para se manterem vivas.

O resultado de tudo isso é um aumento muito grande da violência física e moral; é a existência de um pequeno número de dominadores que dominam uma gama enorme de pessoas; é uma sociedade não realizada, que se ressentida de uma das centralidades da vida, o trabalho verdadeiro.

O cooperativismo de trabalho é adotado como alternativa de forma cada vez mais intensa. Porém, o modelo cooperativo está inserido nesse cenário. Ele precisa concorrer com grandes empresas, voltadas única e exclusivamente ao acúmulo de capital. Decorre daí que precisa equilibrar sua finalidade econômica, e, principalmente, sua finalidade social, com a voracidade do mercado, sem perder os seus pilares básicos, que são os princípios cooperativistas, sob pena de precarizar ainda mais o trabalho e a vida das pessoas. Mas muito mais do que isso, se quiser ser alternativa, precisa se assumir como um avanço diferenciado, como ruptura ao que se tem hoje, portanto, capaz de inovar para melhorar as relações de trabalho das pessoas, ou então se assumir apenas como um instrumento gerador de renda, mesmo que

para isso se organize considerando somente a eficiência econômica e reproduza a atual precarização do trabalho, que o reduziu à categoria de labor. Ou seja, assumir-se e como um movimento social.

Devido às razões apresentadas, concluímos que as cooperativas estudadas estão sendo uma alternativa satisfatória de renda para muitas pessoas associadas, oriundas das mais diferentes realidades: empregados que foram demitidos, após longos períodos nas empresas, devido ao esgotamento de alguns postos de trabalho (na verdade de labor) que desapareceram em função das novas tecnologias; donos de empresas que não resistiram à competitividade global e totalmente liberal do mercado e acabaram por falir seus negócios; profissionais liberais que viram o mercado de trabalho ficar cada vez mais reduzido, concorrido e saturado, escasseando-se a clientela; e trabalhadores da informalidade, que não possuíam nenhum tipo de amparo, beirando muitas vezes à ilegalidade, mas que eram obrigados a exercer informalmente seu trabalho para sobreviver. As cooperativas oportunizam renda também para pessoas que o mercado considera de idade muito avançada, ou para jovens que não possuem experiência e, devido a isso, não conseguem colocação no mercado atual.

Devemos ressaltar ainda que a opção do trabalho cooperativado não é exclusividade apenas de uma mão-de-obra de pouca qualificação, com nível de escolaridade baixo, por exemplo. As duas cooperativas apresentam associados com nível médio completo e outros com graduação completa ou em andamento. Encontramos também, nas duas cooperativas, a presença de associados com formação em nível de pós-graduação.

Mas as semelhanças entre os dois casos estudados, entre as duas cooperativas analisadas, terminam por aí. Notamos claramente que a COOPERATIVA “A” tem sua organização, sua atuação, baseada na realidade do mercado atual, na eficiência econômica, sem questionar ou tentar reverter, ao menos dentro da cooperativa, esta lógica. Deseja ser uma prestadora de serviços capaz de atender necessidades de seus clientes, a um

custo satisfatório, e repassar a renda gerada a partir de tais serviços, para seus associados que executaram tais tarefas. Mesmo sendo uma organização cooperativa, sua atuação se limita a ser esta, com o agravante de continuar fomentando a lógica de concentração de renda.

Não conseguimos perceber na COOPERATIVA “A” algo diferente disso. Não há, nem por parte dos associados, nem por parte da diretoria, nenhum tipo de iniciativa de se repensar as relações de trabalho, de reconfigurá-las com base nos princípios cooperativistas, de forma a gerar, além de renda, um trabalho mais digno e realizador. Pelo contrário, os referidos princípios são usados como limitadores da relação cooperativa/associados, apenas como formalidades dessa relação. A gestão democrática, por exemplo, ocorre através da realização de apenas uma ou duas assembleias ao ano no máximo, ou seja, apenas para cumprir aspectos legais e formais. Não existem outros espaços de participação.

Nesse mesmo sentido, os vínculos entre os associados e entre eles e a cooperativa são vínculos formais, frágeis, baseados na relação utilitarista, ou seja, os associados executam as tarefas, fazem algo, prestam algum serviço, apenas para receberem em troca um valor, uma vantagem mercantil. Não existe comprometimento. A participação é extremamente passiva, a cooperação é frágil e os associados não têm clareza em que tipo de relacionamento estão inseridos, bem como não conhecem o cooperativismo de forma a poder mudar este cenário. Assim, não existe uma identidade mais forte, que possa ser sentida como o fator que os motiva a estarem reunidos na cooperativa, tanto que são praticamente unânimes em afirmar que, se conseguissem, estariam trabalhando com um vínculo regido pela CLT, ou seja, com carteira assinada.

Na verdade, o fato que os trouxe e os mantém na COOPERATIVA “A” é a necessidade de obtenção de renda, mesmo que para tal tenham que se submeter a uma forma de trabalho que não os satisfaça. Como a maioria deles não tinha mais nem mesmo uma fonte de renda, ao tê-la na cooperativa, eles têm suas expectativas atendidas.

A COOPERATIVA “A”, por sua vez, não busca refletir coletivamente com o objetivo de “emancipar” esta visão dos associados, no que diz respeito a suas participações na cooperativa, trazendo-os para o processo como um todo. Comprovamos esta observação ao vermos que são sempre os mesmos nomes que estão nos principais cargos da diretoria, mesmo que a cooperativa já tenha passado por mais de um mandato, sendo que se renovou apenas o percentual obrigado por lei.

Outra dificuldade encontrada por essa cooperativa vem em função do tamanho e da diversidade do seu quadro social e da sua área de atuação. São mais de 1.600 associados espalhados por mais de 30 municípios do Rio Grande do Sul, sendo alguns deles distantes mais de 200 quilômetros da cidade onde se localiza a sede da cooperativa e onde ocorrem as assembleias e a sua administração em geral.

Porém, devemos ressaltar que nenhum dos associados queixou-se no sentido de ter sido enganado, de não saber os direitos a que se privam por não terem a carteira assinada. Alguns relatam que esperavam mais da cooperativa, mas não sabem bem o que é que poderia ser agregado. Muitos se pudessem e, assim que tiverem uma oportunidade, migrarão para uma relação de emprego, ou seja, de carteira assinada.

Portanto, entendemos que a COOPERATIVA “A” tem muito para avançar. Por princípios e com uma visão do cooperativismo como algo transformador, não deveria perder de vista a possibilidade de mudança da lógica hegemônica existente no mercado de trabalho, mesmo que fosse no sentido de uma utopia da qual tentaria aproximar-se o máximo possível. Esta cooperativa pode não ser um agravante da atual precarização do trabalho, mas está reproduzindo a atual precarização, a redução ao labor, agora sob a roupagem cooperativa e não-capitalista.

Na COOPERATIVA “B”, encontramos uma forma diferenciada das tradicionais de se configurarem as relações de trabalho. Forma essa que, segundo o que defendemos até aqui, aponta, mesmo que minimamente, para um avanço dife-

renciado, forjado sob uma organização cooperativista.

Nessa cooperativa identificamos uma vinculação entre os associados e desses com a cooperativa, que vai além de meros compromissos formais. É uma vinculação afetiva, baseada em relações de comprometimento e confiança. E isso se dá em função de que a COOPERATIVA “B” conseguiu tornar-se um espaço plural, no qual os educadores que ali desejaram se associar, puderam e podem construir uma proposta pedagógica diferenciada, pondo-a em prática, concretizando-a numa escola de padrões diferenciados.

O fato da COOPERATIVA “B” ser específica, ou seja, formada por profissionais de uma mesma categoria profissional, é um fator que facilita a construção da identidade coletiva do grupo, bem como a participação de todos a partir de condições e significados muito semelhantes, para não se dizer iguais. A principal fonte de identidade está no que o grupo tem como objetivo comum, ou seja, objetivos individuais de cada associado que, quando reunidos no grupo, aproximaram-se muito e acabaram resultando num objetivo coletivo, que é a busca, na cooperativa, da renda necessária para sobreviverem. Mas, muito mais do que isso, a identidade se dá em função de vislumbrarem na cooperativa a possibilidade de estarem construindo, dia após dia, a escola com que sonharam. Ou seja, é a ligação da subjetividade e dos anseios de cada um, entrelaçando-se entre si e fortemente conectados ao todo que deles se forma. Por isso que, nessa cooperativa, podemos notar em todos os depoimentos dos associados a preocupação de manter efetivos espaços de participação para os associados.

O que observamos é que o cooperativismo foi muito bem utilizado pela COOPERATIVA “B”. Os princípios cooperativistas funcionam como norteadores, mas não limitam e muito menos formalizam e engessam as ações da cooperativa. Por exemplo, todos participam economicamente da cooperativa e, portanto, são proprietários e detentores de direito a voz e voto (participação ativa). Mas essa participação não acontece apenas em uma assembleia no ano. São realizadas várias

assembléias e reuniões durante todo o ano. A sala dos professores é palco de trocas de informações, idéias, experiências. O mesmo ocorre nas refeições, que são realizadas na escola mesmo, na própria cooperativa. Tudo isso fortalece os vínculos entre os associados e desses para com a cooperativa. O associado passa a entender sua relação, o seu papel na instituição, detém informações, conta com espaços de participação efetiva e, portanto, detém poder, participa de forma real das decisões. Assim, não existem dominantes e dominados, a não ser a liderança natural, presente em todos os processos da humanidade. E são esses fatos que foram seguidamente apontados pelos associados como motivos de suas permanências na cooperativa. Tanto que, em determinado período, a cooperativa não era vantajosa sob o aspecto econômico e a grande maioria dos associados nela permaneceram, até que, pouco a pouco, tornaram-na rentável. Quem sabe este foi um processo de seleção natural, no qual quem permaneceu o fez por estar identificado com as relações que ali se forjaram.

Neste aspecto, ressaltamos que para permanecer na cooperativa, mesmo que esta não estivesse resultando em ganhos financeiros em determinado período, os associados precisaram de condições para concretizar esta escolha e poder (re)significar os seus trabalhos. Reside aqui uma das importâncias da renda universal para o cooperativismo e para a sociedade como um todo: possibilitar escolha e reflexões acerca de questões relativas ao mundo do trabalho, inclusive relativas a sua (re)significação. Hoje muito poucos podem escolher e refletir. A maioria precisa laborar, sem direito a refletir e escolher para poder sobreviver.

Enfim, a COOPERATIVA “B” apresenta um avanço diferenciado no que diz respeito às relações de trabalho, sendo que as pessoas envolvidas, os associados que lá trabalham, estão atuando muito mais na lógica de um trabalho verdadeiro, digno, fonte de realizações materiais e não materiais, do que na lógica do labor. Tudo isso sem perder a eficiência econômica, fator necessário a sua sustentabilidade no mercado atual.

Fazendo um resumo comparativo das duas realidades encontradas, podemos afirmar que, na COOPERATIVA “A”, a história, a trajetória dos associados os levou a permanecerem períodos da sua vida sem acesso à renda, fonte básica de sobrevivência, o que os feriu também em termos morais. É a cura dessa frustração, a busca por esta “renda mínima”, que os levou até a cooperativa e que os faz laborar dia após dia, em condições que não consideram satisfatórias e que lhes geram certo sofrimento. Foram tão matizados pela vida que sua capacidade de sonhar, de desejar, de ir além do labor, ficou bastante comprometida. Tendo o mínimo, a renda para sobreviver já é o bastante. E a iniciativa de reanimar esses desejos, de fazê-los voltar a sonhar com um trabalho e uma vida mais prazerosos, poderia partir da diretoria que, no momento, está satisfeita com os resultados atingidos e não visualiza possibilidades de ir além. Já na COOPERATIVA “B” um traço comum foi relatada na história de todos os entrevistados: a inconformidade com a forma de educação existente atualmente nas escolas, sejam elas públicas ou privadas. A crença na possibilidade de construir uma proposta pedagógica diferenciada, formatada junto a um grupo de educadores, que gere uma maior proximidade para com os alunos, é o que os identifica, o que os motiva e os mantém unidos, gerando resultados positivos tanto nos aspectos econômicos como sociais. A diferença na trajetória dos envolvidos e na forma de gerir, de pensar a cooperativa, em cada um dos casos, é fundamental para a diferença nos resultados obtidos.

Colocando de forma um pouco mais sintética o que foi concluído e exposto até o presente momento, podemos destacar que:

a) Os princípios cooperativistas podem ser utilizados de diferentes formas pelas cooperativas. Podem, por exemplo, ser utilizados como norteadores, fornecedores de essência para a gestão da cooperativa, levando-a a ser uma ruptura nos atuais padrões de gestão e de relações de trabalho do mundo capitalista, ou serem usados como limitadores dessa gestão, o que traz implicações diretas às relações de trabalho, mantendo

do-as precarizadas, mercantilizadas, reduzidas ao labor.

b) O que levou as pessoas a se organizarem em cooperativas de trabalho, nos casos estudados, foi a necessidade de conseguirem renda, foi o instinto e a necessidade de sobrevivência. Mas as cooperativas, segundo a doutrina cooperativista, são instituições com finalidades econômicas e também sociais. Portanto, foram pensadas teoricamente para serem mais do que fontes de geração de renda e assim, constituírem-se num movimento social. Por isso, podem e precisam ir além da eficiência econômica. É o que acontece na COOPERATIVA “B” e não foi visualizada sua ocorrência na COOPERATIVA “A”. Na primeira, os associados obtêm da cooperativa mais do que renda. Conseguem nela satisfação profissional e pessoal, aumento da auto-estima, desenvolvem-se enquanto efetivos participantes, dentre outras conquistas, firmando-se como cidadãos inclusive. Portanto, as expectativas que a maioria possuía quando se associou à cooperativa foram superadas. Na COOPERATIVA “A”, os associados tinham a mesma expectativa e acabaram por realmente obterem renda. Porém, a obtenção da vantagem monetária não é fonte contínua de satisfação, mas, sim, fonte de sobrevivência, o que gera uma insatisfação da maioria dos associados para com a sua cooperativa. Mas, ao mesmo tempo em que estão insatisfeitos, não percebem que são eles que podem gerar a mudança.

c) A troca de informações, a gestão, as relações de poder e outros aspectos relativos aos relacionamentos que emergem em uma cooperativa de trabalho não podem ser iguais aos que ocorrem em uma empresa de capital, uma vez que a lógica organizacional de ambas é muito diferente. Nas cooperativas, por exemplo, os associados são, ao mesmo tempo, trabalhadores e gestores. Portanto, possuem o mesmo direito no que diz respeito à voz e a voto e de participarem da tomada de decisões. Não há, ou não deveria haver, detentores de poder formal. Mas, para que isso aconteça, alguns paradigmas precisam ser quebrados, e a gestão precisa ser realizada de forma a realmente permitir e capacitar a participação

dos associados. Participação essa que deve ser constantemente incentivada, uma vez que culturalmente, em função do cenário que se formou nas últimas décadas, o ser humano está mais preparado para executar tarefas para as quais foi designado do que para pensar, planejar e participar.

d) As relações de trabalho encontradas na COOPERATIVA “A” devem sim ser classificadas como a reprodução da precarização do trabalho atual e da redução deste a categoria de labor, uma vez que continuam submetendo seus associados a uma rotina de insatisfação no trabalho, em troca de renda para que eles possam sobreviver. Renda esta que não mais conseguiam obter no atual mercado, senão através do trabalho (labor) cooperativado. Eles prefeririam estar trabalhando com um vínculo de emprego, com carteira de trabalho assinada. Porém, pode-se afirmar que a COOPERATIVA “B” se constitui em um ambiente onde ocorreu e ocorre avanços nas relações de trabalho, tornando-as positivamente diferenciadas, recuperando um pouco da satisfação, da realização pessoal e profissional das pessoas, sentimentos que lhes foram roubados por uma sociedade que glorificou o trabalho como uma das centralidades da existência humana, ao mesmo tempo em que o reduziu à categoria de labor.

Por fim, cabe-nos salientar que o presente estudo nos revelou que o cooperativismo de trabalho, em alguns casos, quando embasado e estruturado de acordo com a doutrina cooperativista, quando praticado por pessoas dispostas a apreender e romper a lógica e os paradigmas dominantes, quando praticado por pessoas que tenham entre si uma identidade comum, pode se tornar um importante espaço, no qual as pessoas iniciem a construção de relações diferentes da rotina do labor e, mesmo que gradativamente, construam relações próximas ao que chamamos de “verdadeiro trabalho”, local de expressão da subjetividade, de construção da individualidade e do coletivo, de inovação, de satisfação pessoal e profissional, tudo isso sem perder em competitividade, mesmo se levando em conta a avaliação puramente econômica de eficiência feita pelo atual mercado. Dessa forma, sem perder essa perspec-

tiva de vista, o cooperativismo de trabalho pode contribuir para o rompimento da lógica hegemônica atual, em prol do desenvolvimento de outro tipo de relações de trabalho, mais justas, mais humanas e solidárias. Porém, sua construção varia de caso para caso e pode levá-lo a apenas reproduzir a precarização e o labor hoje dominantes, limitando o cooperativismo a uma alternativa de geração de renda.

Enfim, o estudo mostrou que o cooperativismo de trabalho analisado em um dos casos pode, sim, ser um avanço diferenciado das atuais relações e, mais do que isso, mostrou que pode contribuir na construção de um outro mundo do trabalho. Porém, devemos destacar que as condições da cooperativa, onde isso ocorreu, e de seu quadro social eram condições privilegiadas em termos sociais, econômicos e de educação formal, quando comparadas à maioria das cooperativas de trabalho existentes hoje, e mesmo se comparadas ao caso da outra cooperativa estudada.

Para que o cooperativismo contribua na construção de “outro mundo do trabalho”, é preciso que se construa uma ruptura social, ressignificando o que hoje entendemos como trabalho. Para tanto, cruzar as práticas de um cooperativismo necessariamente configurado como um movimento social, com questões da sustentabilidade do planeta e da sociedade em suas diferentes dimensões, se faz necessário. Pensar num trabalho que não busque apenas a eficiência econômica, que não esteja atrelado única e principalmente à renda, é fundamental para possibilitarmos o desenvolvimento sustentável. E, nesse sentido, o cooperativismo de trabalho pode sim ter importante papel, desde que assuma sua dimensão transformadora e não seja encarado apenas como um remendo ao capitalismo e a situação que ele construiu, seja em termos de trabalho, seja em termos de organização social.

Referências bibliográficas

- ANTUNES, Ricardo. *Adens ao Trabalho?: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2003.
- ARENDDT, Hannah. *A Condição Humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.
- BIROU, Alain. *Vocabulaire Pratique des Sciences Sociales*. Paris: Les Editions Ouviaères, 1966.
- BOBBIO, Norberto. *Dicionário de Política*. Trad. Carmen C. Varriale et al. 5. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília: São Paulo: Imprensa Oficial do Estado, 2000. (Vol. 2)
- BOGO, Vicente Joaquim. Seminário “O Cooperativismo Gaúcho”. Porto Alegre – OCERGS, agosto de 1999. (Palestra)
- BOUDON, Raymond e BOURRICAUD, François. *Dictionnaire Critique de la Sociologie* Paris: Presses Universitaires de France, 1982.
- CAILLÈ, Alain; e GODBOUT, Jacques T. *O Espírito da Dádiva*. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1998.
- CAMPOS, G. e BLOIS H. *Reestruturação Produtiva e Terceirização Cooperativista: Geração de Emprego e Renda ou Precarização das Condições de Trabalho*. In: TEDESCO, J. e CAMPOS, G. (Orgs). *Economia Solidária e Reestruturação Produtiva*. Passo Fundo: UPF, 2001.
- CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede*. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CATTANI, Antônio David (Org.). *A Outra Economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.
- DUPAS, Gilberto e JUNG, Winfried (orgs). *O Novo Paradigma do Emprego e o Futuro das Relações Trabalhistas*. São Paulo: Fundação Konrad – Adenauer – Stiftung, 1998.
- DURKHEIM, Émile. *Da Divisão do Trabalho Social*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- DURKHEIM, Émile. *O Suicídio*. 6. ed. Trad. Luz Cary, Margarida Garrido e J. Vasconcelos Esteves. Lisboa: Presença, 1996.
- ELIAS, Norbert. *A Sociedade dos Indivíduos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994.
- FLEURY, Maria Tereza Leme. *Revista de Administração: Relações de Trabalho e Políticas de Gestão – Uma História das Questões Atuais*. São Paulo, vol. 27, n. 4, p. 5-15, out./dez. 1992.
- FOLLMANN, José Ivo. *Identidade como Conceito Sociológico em Ciências Sociais Unisinos / Centro de Ciências Humanas, Universidade do Vale do Rio dos Sinos*, v. 37, n. 158, São Leopoldo: UNISINOS, 2001.
- FORRESTER, Viviane. *O Horror Econômico*. Trad. Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 1997.
- FRIEDMANN, Georges. *O Trabalho em Migalhas: especialização e lazeres*. Trad. J. Guinsburg. São Paulo: Perspectiva, 1983.
- GENRO, Tarso. *Crise da Democracia: direito, democracia direta e neoliberalismo na ordem global*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.
- GOEMANN, Godo Rodolfo Júnior. *Ressignificando o Trabalho na Sociedade Pós-Industrial*. São Leopoldo, 2003.
- GOFFMAN, Erving. *Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.
- GOHN, Maria Da Glória Marcondes. *Teorias dos Movimentos Sociais: paradigmas clássicos e contemporâneos*. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2000.
- GONZÁLEZ, Paul (org). *Empresa Social e Globalização*. São Paulo: Yangraf, 2000.
- INTERNATIONAL Labor Organization. *The World Employment Situation: Trends and Prospects*. Genebra: 1998.
- KRAYCHETE, Gabriel, COSTA, Beatris e LARA, Francisco (org). *Economia dos Setores Populares: Entre a Realidade e a Utopia*. Petrópolis: Vozes; Rio de Janeiro: Capina; Salvador: CESE – UCSAL, 2000.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina De Andrade. *Sociologia Geral*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1985.
- MAIA, Raul (et al). *Programa Auxiliar de Pesquisa Estudantil*. São Paulo: Artestilo Compositora Gráfica Ltda, 1980.
- MARX, Karl. *A Ideologia Alemã*. Trad. José Carlos Bruni e Marco Aurélio Nogueira. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 1996.
- MARX, Karl. *O Capital: Crítica da Economia Política*. Trad. Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1983-1985.
- MELUCCI, Alberto. *A Invenção do Presente: Movimentos Sociais nas Sociedades Complexas*. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MINARELLI, José Augusto. *Empregabilidade: O Caminho das Pedras*. São Paulo: Gente, 1995.
- MORIN, Edgar e KERN, Anne Brigitte. *Terra-Pátria*. Trad. Paulo Azevedo Neves da Silva. São Paulo: Editora Sulina, 1995.

- NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. *As Pessoas nas Organizações*. São Paulo: Gente, 2002.
- PASTORE, José. *O Desemprego tem Cura?*. São Paulo: Makron Books, 1998.
- POCHMANN, Márcio. *A Inserção Ocupacional e o Emprego dos Jovens*. São Paulo: Abet, 1998.
- QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. *Manual da Cooperativa de Serviços e Trabalho*. São Paulo: STS, 1996.
- QUINTANEIRO, Tânia. *Um Toque de Clássicos: Marx, Durkheim e Weber*. 2. ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.
- RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global do Trabalho*. Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1995.
- SANTOS, Boaventura de Souza (Org.). *Produzir para Viver: Os Caminhos da Produção não capitalista*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.
- SENNETT, Richard. *A Cultura do Novo Capitalismo*. Rio de Janeiro: Editora Record, 2006.
- SIQUEIRA, Moema Miranda. *Gestão de Recursos Humanos: O Enfoque das Relações de Trabalho*. In: GOULART, Iris Barbosa e REIS, Jader dos (Orgs). *Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.
- TEDESCO, Henrique Dias. *Terceirização Cooperativista: Geração de Emprego e Renda ou Precarização das Condições de Trabalho?* Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2001.
- TESCH, Walter. *Cooperativismo de Trabalho: Alternativa ao Desemprego*. São Paulo: Laser Press, 1995.
- VEIGA, Sandra.; FONSECA, Isaque. *Cooperativismo: Uma Revolução Pacífica em Ação*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- WEBER, Max. *Ciência e Política: Duas nações*. Trad. Manoel T. Berlinck, Leônidas Hegenberg e Octany Silveira da Mota. São Paulo: Cultrix, 1970.



Lucas Henrique da Luz nasceu em Bento Gonçalves, no Rio Grande do Sul, em 1979. Possui mestrado em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos, em 2004. É graduado em Administração de Empresas, com Habilitação em Recursos Humanos pela mesma universidade, em 2002. Atualmente, é professor na Unisinos e na UNIFIN, no curso de Administração de Empresas, e técnico da Incubadora de Empreendimentos Solidários da Unisinos.

Algumas publicações do autor:

LUZ, Lucas Henrique da. (Re)Construindo as Relações de Trabalho?. *Sociedade em debate*, Pelotas, v. 10, p. 57-78, 2005.

LUZ, Lucas Henrique da. Ressignificando o Mundo do Trabalho. *Cadernos de Extensão IV* – Unisinos, 2003.

LUZ, Lucas Henrique da. Relações de Trabalho no Cooperativismo: avanço diferenciado ou precarização?. In: IX Seminário Internacional da Rede Unircoop, 2005, Rio de Janeiro. Conferências do IX Seminário Internacional da Rede Unircoop, 2005.