

O desenvolvimento da autonomia coletiva em empreendimentos de economia solidária: o estudo de dois casos considerados modelo no Brasil e Espanha

The development of collective autonomy in solidarity economy enterprises:
a study of two cases considered models in Brazil and Spain

Por Thales Speroni Pereira da Cruz

Mestrando em Sociologia (UFRGS)

Bolsista CNPq

thalesperoni@gmail.com

Resumo:

O presente estudo problematiza o desenvolvimento da autonomia coletiva em empreendimentos de economia solidária. Entende-se que este processo é composto por duas dimensões dialeticamente relacionadas: a das práticas, que se refere à forma como o empreendimento organiza seu cotidiano por meio de procedimentos e normas, e a da *experiência*, noção que alude à forma como os sujeitos vivem as relações sociais em que estão inseridos e que pode servir de parâmetro para ações futuras. Esta pesquisa busca responder o seguinte problema: *em que medida os empreendimentos de economia solidária constituem práticas autônomas que levem à constituição de uma nova relação do trabalhador com seu trabalho?* A fim de responder este problema, realizaram-se dois estudos de caso: um em uma cooperativa de confecção de Porto Alegre (Brasil) e outro em uma cooperativa de serviços sociais de Bilbao (Espanha).

Palavras-chave:

Autogestão. Economia solidária. Autonomia coletiva. Cooperativismo. Experiência.

Introdução

A economia solidária tem surgido como um tema emergente nos estudos sociológicos nas últimas duas décadas, sobretudo no Brasil. Esse interesse acadêmico se justifica pelo aumento do número de empreendimentos (mais de 21 mil, segundo dados do MTE-SENAES 2007),¹ pela institucionalização deste tipo de economia (tendo

Abstract:

This paper analyzes the development of collective autonomy at solidarity economy enterprises. It is known that this process is compounded by two dialectically related dimensions: those of the practice, which refers to the way enterprise arranges its routine through procedures and norms, and those of the *experience*, a term that alludes to the way subjects live their social relations (specially labor ones) on which they are inserted and may serve as a parameter for future actions. This research seeks to answer the following question: how the solidarity economy ventures can determine autonomous practices in order to establish a new relationship between the workers and their work? In order to answer the propounded question, two case studies were performed: one at a manufacturing cooperative in Porto Alegre (Brazil) and the other at a social-services cooperative in Bilbao (Spain).

Keywords:

Self-management. Solidarity economy. Collective autonomy. Cooperatives. Experience.

expressão na criação da Secretaria Nacional de Economia Solidária), pelo crescimento das redes e pelas problemáticas teóricas decorrentes de suas proposições.

O aspecto distintivo da economia solidária se baseia no exercício da autogestão, fator que permite a participação dos trabalhadores. Alguns teóricos²

¹ MTE-SENAES. *Atlas da Economia Solidária 2007*. Brasília: MTE. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/sies.asp>>.

² SINGER, Paul. *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Perseu Abramo, 2002; GAIGER, Luiz Ignácio. *A economia solidária diante do modo de produção capitalista*. 2002. Publicado originalmente em: <<http://www.ecosol.org.br>>; FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de; LAVILLE,

vão além, e sugerem que a existência desse diferencial tende a concretizar um conjunto de decisões pautadas por uma racionalidade não instrumental.

Como pressuposto do entendimento da relação direta entre o estabelecimento da autogestão e a constituição de uma lógica diferenciada, há a noção de que os empreendimentos solidários possuem níveis de autonomia coletiva que permitam, no âmbito coletivo, e apesar das pressões externas, o exercício da autogestão, e na dimensão da subjetividade, a superação dos parâmetros de apreensão da realidade laboral internalizados anteriormente.

Nesse sentido, a construção de uma análise que tenha como foco o desenvolvimento da autonomia coletiva torna-se fundamental para uma compreensão mais qualificada dos desafios colocados para as iniciativas de economia solidária.

Para tanto, é necessário não limitar-se somente à identificação da capacidade dos grupos em tomar decisões e deduzir que, havendo essa possibilidade, irá instituir-se uma racionalidade distinta.

Como os trabalhadores reagem à possibilidade de participação colocada pela autogestão? Qual o sentido dado por eles a tal processo? Entre a passividade exigida anteriormente e tida como conduta esperada e a possibilidade de participação, o trabalhador autogestionário enfrenta um conflito subjetivo difícil. Estudos empíricos apontam para uma dificuldade em superar a relação com o trabalho internalizada anteriormente.³

Jean-Louis. *Economia solidária: uma abordagem internacional*. Porto Alegre: UFRGS, 2004.

³ DAL RI, Neusa Maria; VIEITEZ, Candido Giraldez. *Trabalho associado: cooperativas e empresas de autogestão*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001; FULBER, Viviane Guimarães. *Caminhos e descaminhos da gestão pelos trabalhadores: estudo de caso de uma cooperativa de produção de colchões e espumas da cidade de Gravataí/RS*. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008; HOLZMANN, Lorena. *Operários sem patrão: gestão cooperativa e dilemas da democracia*. São Carlos: UFSCar, 2001; MARQUES, Paulo Lisandro Amaral. *Trabalho Emancipado Empresas recuperadas pelos trabalhadores a experiência dos metalúrgicos gaúchos*. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade

O desenvolvimento da autonomia coletiva: as práticas coletivas e a experiência dos trabalhadores

A autonomia coletiva é definida nesta investigação como o processo de síntese entre dois níveis: o das *práticas*, ou seja, a possibilidade da tomada de decisões enquanto grupo – a escolha das tarefas, das metas, do sentido do trabalho e da forma de organização geral da empresa⁴ – e o da *experiência*, que faz referência à aptidão do grupo em produzir vivências que levem a uma transformação dos parâmetros de apreensão da realidade laboral internalizados anteriormente por meio de experiências heterônomas.

Estes dois níveis possuem uma relação dialética, na medida em que são tensões surgidas por meio de uma experiência determinada, que permitirão uma problematização de práticas realizadas anteriormente. Esse questionamento pode produzir novas experiências, que possivelmente servirão de referência para decisões futuras, gerando, assim, novas contradições.

As barreiras para o desenvolvimento da autonomia coletiva no nível das práticas surgem inicialmente do fato de que os trabalhadores envolvidos na formação de empreendimentos econômicos solidários são desprovidos de capital econômico; logo, qualquer aquisição coletiva passa ou por ajuda de agentes externos ou pela contribuição dos associados. Esse primeiro problema estabelece uma pequena margem de manobra do coletivo em relação a arranjos produtivos e organizacionais.

Outro ponto de dificuldade é estabelecido por meio da necessidade que as empresas solidárias têm de responder a parâmetros de eficiência produtiva, a fim de sobreviver à concorrência, o que tende a

Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006; OLIVEIRA, Gérson de Lima. *Autogestão e empoderamento: um estudo de caso sobre a cooperativa UNIVENS*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

⁴ CATTANI, Antônio David. *Autonomia-Emancipação Social*. In: CATTANI, Antônio David; HOLZMANN, Lorena (Orgs.). *Dicionário de trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

causar pressões sobre os trabalhadores envolvidos na produção.

A utilização da noção de experiência enquanto elemento analítico complementa a definição da autonomia coletiva e a qualifica, na medida em que, não basta somente conhecer as possibilidades de participação dos atores, é relevante compreender também quais são os parâmetros para as decisões destes e de que modo tais parâmetros foram internalizados.

A noção de experiência foi operacionalizada por Thompson, sendo ela, o núcleo central deste modelo analítico. Para Thompson, “[...] os valores tanto quanto as necessidades materiais, serão sempre um terreno da contradição, de luta entre valores e de visões de vida alternativos”.⁵

Nesse sentido, a *experiência*, sobretudo a construída durante a trajetória do trabalhador, influi na forma como se percebe e se age em seu atual trabalho, sendo neste processo que operam os elementos contingentes ao desenvolvimento de relações solidárias.

Mesmo não sendo diretamente vendedores individuais de sua força de trabalho,⁶ os trabalhadores das empresas autogestionárias foram formados no (e/ou para o) mercado de trabalho assalariado e, por isso, internalizam (e conservam mesmo que em parte) o regramento, as relações de submissão, a hierarquia, assim como, fatores culturais, ideológicos, psicológicos inerentes a essa situação e posição de classe.

Essa tendência de permanência dos elementos subjetivos apreendidos na experiência do sujeito, mesmo que parcial, representa um complicador, tanto para o exercício da autogestão, quanto para o estabelecimento de decisões que tenham como base

uma racionalidade distinta da internalizada anteriormente.

Os casos analisados

O presente estudo procura problematizar o desenvolvimento da autonomia coletiva em empreendimentos de economia solidária. Para tanto, foram realizados dois estudos de caso em cooperativas consideradas modelo no Brasil e na Espanha. Cada estudo de caso foi composto por entrevistas de história de vida e pela observação sistemática.

Cooperativa Unidas Venceremos – UNIVENS⁷

Dada sua história e sua forte imbricação nas redes de economia solidária, a cooperativa UNIVENS é considerada pela bibliografia e por agentes de apoio à economia solidária (governamentais e não) como um modelo a ser seguido. Esse destaque incentivou a realização de diversas investigações sobre a cooperativa com diferentes enfoques e problemáticas.⁸

Essa cooperativa de confecção surge da mobilização comunitária de mulheres que buscavam melhores condições para o posto de saúde local. A conformação deste grupo e o contato regular levam à compreensão coletiva da necessidade de se organizar um meio de geração de renda.

Apesar das inúmeras dificuldades geradas pela falta de capital e de apoio técnico, elas

⁷ Estudo de caso realizado durante o ano de 2008, como bolsista de iniciação científica do programa BIC-UFRGS, e entre os meses de agosto e novembro de 2009.

⁸ ANDRADA, Cris Fernández. *Encontro da política com o trabalho: um estudo psicossocial sobre a autogestão da UNIVENS*. Porto Alegre: ABRAPSO, 2009; BARFKNECHT, Kátia Salette et al. Saúde mental e economia solidária. Análise das relações de trabalho em uma cooperativa de confecção de Porto Alegre. *Revista Psicologia & Sociedade*, v. 18, n. 2, p. 54-61, mai./ago. 2006. p. 57; SANTOS, A. M. UNIVENS: nove anos de história concretizando uma outra economia. In: RILLES (Org.). *Experiencias de economía social y solidaria en Argentina e Brasil: trabajos ganadores del primer concurso RILLES para investigadores jóvenes*. Buenos Aires: Elaleph.com, 2006. p. 117-149; SILVA, Marcelo Kunrath; OLIVEIRA, Gérson de Lima. Solidariedade assimétrica: capital social, hierarquia e êxito em um empreendimento de “economia solidária”. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 59-67, jan./jun. 2009.

⁵ THOMPSON, E. P. *A miséria da teoria: ou um planetário de erros*. São Paulo: Zahar, 1981. p. 190.

⁶ A definição da relação entre empregador e empregado presente na Consolidação de Leis do Trabalho (CLT, Art. 2º e 3º) tem na dependência do segundo em relação ao primeiro um dos seus marcos fundamentais, sendo responsabilidade do empregador “dirigir a prestação pessoal de serviço” (Art. 3º) e do empregado estar “[...] à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens” (Art. 4º). Tal conceituação expressa o dever ser do trabalhador assalariado que se restringe a executar ordens do empregador do qual é legalmente dependente.

conseguiram, em maio de 1996 estabelecer a cooperativa e, em 2005, com o apoio de diversas entidades da economia solidária, conquistaram a sede própria.

Por meio da atuação nas redes de economia solidária, alcançou-se certa estabilidade econômica que permitiu à cooperativa acumular capital e realizar um planejamento com o objetivo de consolidar essa situação positiva.

Além do acesso a clientes, financiamentos e apoio técnico, a atuação nas redes de economia solidária permitiu à cooperativa fazer parte da cadeia produtiva do algodão ecológico, denominada Justa Trama. Hoje esta cadeia produtiva representa um acréscimo de valor aos produtos da UNIVENS e a obtenção de uma autonomia parcial em relação aos fornecedores de algodão e tecido.

Possibilitou-se, assim, a geração de emprego e renda⁹ para um conjunto de trabalhadores que, em sua maioria, não cumpre os critérios de empregabilidade exigidos no mercado de trabalho atualmente.

O histórico pessoal e profissional dos 25 cooperados da UNIVENS é diverso. No entanto, há em comum alguns elementos. A maioria dos trabalhadores da cooperativa veio do interior do estado do Rio Grande do Sul, a fim de ocupar (ou que alguém da família ocupasse) um posto de trabalho em algumas das indústrias da zona norte de Porto Alegre. A predominância do histórico ocupacional (46%) em indústrias de confecção demonstra que o estabelecimento da cooperativa não se deu de forma descolada da experiência profissional existente na comunidade, nem das capacidades técnicas desenvolvidas nessa trajetória laboral. Percebe-se, assim, uma maior rotatividade dos trabalhadores com vivências laborais não industriais.

Em relação à organização do trabalho, a UNIVENS adotou diferentes configurações durante sua história. Atualmente, existem três

setores: a costura, o corte e a serigrafia, com dezesseis, cinco e quatro trabalhadores respectivamente.

Na costura, não há divisão do trabalho, a peça é feita inteiramente pela mesma cooperada, segundo a presidente tal modo de organização do trabalho é importante

por que esse prazer de você senti que é um trabalhador capaz de fazê uma peça inteira é muito importante, dá muita dignidade como pessoa, sabe, por que tu... Como que a fábrica faz: tu faz os bolsos, eu prego os bolsos, tu faz a parte lateral. Tu não sabe fazê nada, tu só sabe tocá a máquina. E assim as pessoas se realizam melhor, elas podem olhá o seu produto e dizer: 'esse é meu produto', 'eu sou uma costureira', 'eu sô capaz de fazê calça, eu sô capaz de fazê jaleco, eu sô capaz de fazê...'. Se ela vê hoje... [...] Nós já pensamos nisso [em dividir a produção de uma peça], mas nunca colocamos em prática. Elas pensam assim: "vou fazer a parte mais complicada, ela a menos complicada e vamos ganhar igual" (Presidente).

A ausência de divisão do trabalho mantém-se apesar de alguns cooperados serem contrários. Esta manutenção se deve, sobretudo, à defesa feita pela presidente. Além disso, a ausência de divisão do trabalho permite uma rastreabilidade dos responsáveis pelos erros das peças e uma equidade de trabalho.

Apesar desta forma de organizar o trabalho ser distinta do arranjo das indústrias não cooperativas, segundo uma cooperada,

não é muito diferente, porque com a experiência, lá tu tem um layout, cada uma faz uma parte, e são maneiras de promover a costureira, eu fiz bainha, fiquei na máquina reta... no final de 20 anos eu aprendi a fazer a peça inteira [...] Não tem muito segredo, porque pra ti fazer uma camiseta tu une o ombro, bota a manga, fazer bainha, colocar a gola... e é assim sempre. Por mais que tu faça sozinha tu faz assim (Costureira).

Cada costureira possui autonomia sobre o seu fazer, podendo assim reproduzir as formas de trabalho aprendidas na família e na prática, que geralmente são negadas pela indústria não cooperativa: "quando tu chegavas para trabalhar lá,

⁹ A renda média auferida no corte é de 720 reais, já na serigrafia é de 466 reais mensais e na costura é de 665 reais. No entanto, este é o setor em que há a maior diferença de ganhos mensais, variando de 400 a 1000 reais.

tu ia para um setor de ‘adestramento’, por onde todas tinham que passar mesmo quem fosse costurar, para aprender a costurar” (Costureira).

A ausência da divisão do trabalho soma-se ao modo de remuneração por produção, possibilitando que algumas sócias realizem o seu trabalho no âmbito doméstico, de forma exclusiva (sem produzir na sede do empreendimento) ou complementar (trabalhando em casa depois da jornada realizada na cooperativa).

A remuneração por produção tende a não incentivar a participação das associadas nas questões coletivas, pois qualquer tempo gasto em tarefas que não a costura, pode representar uma perda de rendimento.

O setor de corte centraliza as atividades da cooperativa: nele se recebe o pedido, divide-se e se distribui a produção para os demais trabalhadores e, posteriormente, a mercadoria volta ao setor de corte que realiza a entrega ao cliente. Essa parte da cooperativa é considerada pelos cooperados como a “mais importante”, dada sua função de organização do trabalho e de relacionamento com os clientes e fornecedores. Dado seu caráter polivalente e organizativo, existe a tendência de as mais antigas na cooperativa (e com maior experiência) ficarem nesta parte do empreendimento.

Ao se formar o setor de corte, houve o debate sobre qual máquina deveria ser utilizada. As opções eram entre uma máquina maior, de maior produtividade e menor custo, ou uma máquina menor, de menor produtividade e maior custo, mas que, no entanto, se adaptava melhor à estrutura física das cooperadas. Acabou-se por ser escolhida a segunda.

Os cooperados da serigrafia, diferentemente dos outros setores, entram na cooperativa, geralmente, sem o conhecimento do trabalho a ser efetuado. Os associados destacam uma posição de desvalorização em que se encontra este setor. Isso se deve à maior rotatividade de trabalhadores e ao consequente fato de que ali estão os associados mais novos.

Não há cooperados dedicados exclusivamente à gestão, nem um espaço demarcado na cooperativa

destinado a tarefas administrativas. É na conversa durante o trabalho – e nos intervalos – que ocorre o diálogo, a troca de informações e o estabelecimento de posições na UNIVENS, instituindo o cotidiano de trabalho enquanto o espaço de desenvolvimento do processo decisório.

No entanto, a participação cotidiana é dificultada pela forma de remuneração das costureiras e pela possibilidade delas realizarem seu trabalho somente em casa, elementos já referidos; pela localização na cooperativa do espaço de algumas costureiras e da serigrafia que, dada a distância em relação ao restante do empreendimento, dificulta um contato mais próximo; e pela alta rotatividade de cooperados na serigrafia.

É possível, assim, identificar certa centralização na presidente de tarefas como contatos com as entidades de apoio e fomento da economia solidária e com os órgãos governamentais. Segundo opinião da maioria dos cooperados, esse conjunto de atribuições da presidente se deve ao fato de que é ela que sabe com *quem falar* e, sobretudo, *como falar*. Segundo uma costureira, “ela sempre foi presidente, desde o início, porque ninguém se acha capaz, também ela conhece todo mundo, vai me botá de presidente lá, não conheço ninguém e também não sei falar assim como ela fala, ela toda solta para falar”.

É perceptível, assim, uma sensação de incapacidade e indisposição para o cumprimento de tarefas de responsabilidade ou para propor possíveis mudanças na cooperativa. Nesse sentido, alguns trabalhadores reagem ao aumento de responsabilidades:

Lá na empresa com carteira, os homi resolve tudo pra ti, tu só chega pra trabalhar e faz teu serviço. Aqui se tem um problema tu tem que solucionar (Trabalhadora da serigrafia).

Às vezes faz falta né, um supervisor ou um patrão. Porque tem pessoas que não sabe se determinar no trabalho né, daí tem que ter alguém ali em cima. É como eu digo: trabalhar numa cooperativa onde não tem patrão, todos tem que ter muita responsabilidade e isso falta às vezes (Costureira).

Deste modo, é a presidente que tem a incumbência de constituir as etapas do processo de decisão, havendo assim, uma conduta relativamente passiva dos demais atores, sobretudo no que se refere ao planejamento estratégico.

No presente caso, apesar de se detectar a existência de decisões voltadas para o bem-estar dos trabalhadores no âmbito laboral, em detrimento de maiores ganhos – o que demonstra a existência de uma lógica não instrumental – estas se concretizam por meio de um processo decisório no qual os trabalhadores transferem a tomada de decisões estratégicas para a presidente.

Grupo Cooperativo Servicios Sociales Integrados¹⁰

O serviço de ajuda a domicílio, na cidade de Bilbao, existe desde 1982 e é constituído pelo acompanhamento a pessoas em situação de fragilidade física ou psíquica e inclui tarefas de cuidado da moradia e de apoio ao usuário. Os primeiros cinco anos do serviço foram realizados sob contratos informais entre as auxiliares e a prefeitura de Bilbao. Com o objetivo de alterar esse quadro, a prefeitura e um grupo de 35 auxiliares inaugurou no ano de 1987 a Cooperativa Servicios Sociales Integrados.

O empreendimento tinha como meta primeira associar as demais trabalhadoras (naquele momento havia 225 trabalhadoras no serviço de ajuda a domicílio), objetivo cumprido no segundo ano de funcionamento da cooperativa. Estas trabalhadoras eram em sua maioria chefes de famílias monoparentais, vindas de uma situação de desemprego e com pouca ou nenhuma experiência ocupacional, além de uma escassa formação profissional.

Tendo conquistado a sede própria e estabelecido um processo de crescimento progressivo (de capital e de número de sócias) no período seguinte, no ano de 1997 a SSI chegou a ter 480 trabalhadoras (em sua maioria, sócias, e

algumas assalariadas) e a 90 trabalhadoras contratadas para substituições em férias.¹¹

No processo licitatório¹² ocorrido no ano de 2000, posteriormente a uma mudança na normativa municipal do serviço, a cooperativa perdeu o contrato do serviço em três dos cinco distritos da cidade, o que representou uma diminuição de mais de 50% do número de trabalhadoras e, conseqüentemente, de orçamento. Foi um duro golpe no progressivo crescimento da cooperativa, que passou de 480 sócias, a pouco mais de 200.¹³ No período posterior, apesar das dificuldades ocasionadas pela redução de orçamento, houve certa estabilização. Atualmente, a cooperativa conta com 145 sócias.

Considerando o fato de que o orçamento da cooperativa é constituído, quase que exclusivamente, pelos recursos da prefeitura de Bilbao, é possível afirmar que a relação com esta é de dependência.¹⁴ Este fato influi no modelo organizativo da empresa e gera instabilidades periódicas.

Em relação ao processo de trabalho das auxiliares de ajuda a domicílio, destaca-se seu caráter privado, no qual somente está presente o

¹¹ As trabalhadoras contratadas para substituições em período de férias são assalariadas com contrato temporário.

¹² Para participar dos processos licitatórios, a cooperativa tem que apresentar elementos que evidenciem a qualidade do serviço (formação e infraestrutura) e, sobretudo, um valor cobrado abaixo das concorrentes. Considerando que o valor pago à força de trabalho é igual a todas as empresas, há pouca flexibilidade orçamentária para todas as concorrentes.

¹³ A fim de retomar o crescimento de outrora, a cooperativa determinou uma estratégia de diversificação dos seus serviços. Buscou-se, assim, concorrer em licitações de municípios vizinhos e oferecer diferentes serviços que pudessem atender outros grupos sociais atendidos por políticas governamentais. Essa diversificação se deu, também, pela criação de outras cooperativas e associações que, apesar de menos capitalizadas, poderiam concorrer a outros tipos de licitações.

¹⁴ O investimento estatal em empreendimentos econômicos solidários não necessariamente gera uma situação de dependência, sendo um possível fator para o desenvolvimento deste tipo de empresa, sobretudo quando estabelecido como política estatal e não somente governamental (como no caso da SSI). Segundo uma trabalhadora, “los ayuntamientos nos quieren mucho, hasta que el relacionamiento partidario sea más importante”.

¹⁰ Estudo de caso concretizado durante os meses de maio e julho de 2009, como bolsista de mobilidade acadêmica do programa Erasmus Mundus (Euro Brazilian Windows), na condição de pesquisador colaborador do Instituto de Estudios Cooperativos da Universidade de Deusto.

usuário e a auxiliar. Outro elemento é a descentralização da atividade laboral, que representa uma dificuldade para a participação cotidiana.¹⁵

A separação física entre a sede da cooperativa – espaço de efetivação da participação – e o local de trabalho institui uma problemática no sentido do estabelecimento de uma proximidade dos problemas de rotina, bem como uma distribuição mais homogênea das informações.

A sede da cooperativa é ocupada por um corpo técnico-administrativo especializado de trabalhadores contratados enquanto assalariados, que se dedicam às tarefas burocráticas e de gestão cotidiana. As coordenadoras de equipe (assim como a diretoria da cooperativa), responsáveis pelo controle e organização do trabalho, também, se encontram na sede do empreendimento.¹⁶

A não realização de um cotidiano de trabalho em conjunto pelas trabalhadoras tem como efeito uma dificuldade no estabelecimento de uma relação entre as auxiliares, que permita reconhecimento coletivo de novas situações-problema.

Diferentemente de outros serviços do setor da saúde (como o existente em hospitais, nos quais a divisão “científica” do trabalho foi implementada), no realizado pela auxiliar de ajuda a domicílio, não há a conformação de um trabalhador coletivo, dada a não divisão do trabalho.

Em relação ao domicílio atendido, a auxiliar é responsável por múltiplas tarefas como: limpar a casa, cozinhar, fazer as compras, lavar e passar roupa. E ao cuidado do usuário é de sua incumbência: fazer sua higiene pessoal, amparar sua locomoção, acompanhar visitas terapêuticas e colaborar na gestão da economia doméstica.

Com a ausência da divisão do trabalho, na maioria dos casos, e o caráter privado do processo de trabalho, há certa autonomia da auxiliar em

relação ao seu trabalho, limitada pelas exigências do usuário.¹⁷ Essa autonomia é expressa também pela ausência de um chefe com prerrogativas de comando, segundo uma trabalhadora:

Es que [o trabalho na cooperativa] no tiene nada que ver con mi trabajo anterior, allá yo tenía un jefe que mandaba, decía lo que yo tenía que hacer, yo tenía un horario de entrada y otro de salida. Y si que es cierto que fue un buen jefe también, pero no había ninguna otra participación. Aquí sabemos de absolutamente todo, como se realiza.

A remuneração é estabelecida entre a associação das empresas do setor do serviço de ajuda a domicílio e as centrais sindicais. Em 2010, para uma jornada de 30 horas, paga-se cerca de 1.800 euros mensais às auxiliares.

Além da remuneração, toda normativa referente às condições laborais são negociadas entre as empresas do setor e as centrais sindicais. A negociação dos termos do acordo não ocorre sem conflitos, e é complexa a posição em que se encontra a cooperativa. A cooperativa participa com uma representante no debate sobre o acordo, e, apesar dessa representante ser uma (ou ter sido) auxiliar, ela tem de defender os interesses patronais.

Como o capital da cooperativa é direcionado, quase em sua totalidade, às condições laborais, à remuneração ou à formação das cooperadas, o estabelecimento de um acordo coletivo com os sindicatos que amplie algum desses elementos pode significar uma perda de competitividade. Tal situação já levou a um conflito aberto entre o sindicato e a cooperativa.

A experiência de assalariamento ocorre não externamente à cooperativa, mas em seu interior. Isso se deve ao fato de que as novas trabalhadoras da cooperativa são contratadas como assalariadas, sem direito a voto e participação nas decisões. Elas se transformam em sócias em até três anos, tendo assim, direito à participação e à estabilidade no emprego. A passagem de assalariada à sócia não representa, assim, um processo de ruptura entre

¹⁵ Este fator impossibilitou, também, a observação sistemática do cotidiano de trabalho nesta investigação.

¹⁶ As coordenadoras são sócias da cooperativa que, em geral, têm experiência enquanto auxiliar. Dada a distância entre a sede da cooperativa e o local de trabalho das auxiliares, a organização do trabalho realizado pelas coordenadoras de equipe se dá principalmente por meio do uso de telefone celular.

¹⁷ Atualmente, a cooperativa não conta com homens dada a resistência dos usuários em serem atendidos por auxiliares do sexo masculino.

experiências distintas, mas se dá de forma gradual. Segundo uma das lideranças,

hemos acogido una cantidad de gente, siempre con la idea, de hacerlo en contrato fijo, para ser socio un día. La idea es que toda persona que se acoja no sea eventual, que sea fija, socia, que sepa que con su esfuerzo llegará a tener un sueldo fijo.

Outra problemática que se estabelece neste processo é a da dificuldade existente na cooperativa em ativar a participação das novas sócias (antigas assalariadas da cooperativa), dado o fato de que estas mantiveram durante anos, uma conduta passiva em relação às decisões da empresa.

Considerações finais

Essa investigação buscou analisar o processo de desenvolvimento da autonomia coletiva em empreendimentos de economia solidária, entendendo este sob duas dimensões, a que se refere às práticas e a relacionada à experiência.

Neste sentido, a definição aqui utilizada para *autonomia coletiva* compreende não somente um conjunto de procedimentos e decisões tomadas pelo grupo enquanto coletivo, mas também pela dimensão histórica de constituição desses sujeitos e deste coletivo pela experiência.

A pesquisa apresentada refere-se a dois estudos de caso distintos em seu ambiente socioeconômico e histórico, na natureza do trabalho, na dimensão do empreendimento (número de trabalhadores e capital aportado), em relação à iniciativa de estabelecimento da cooperativa (a comunidade e a prefeitura), nos referenciais empíricos tomados como modelo (a cooperativa idealizada) e nas dificuldades apresentadas.

Essas diferenças, somadas às semelhanças – cooperativas predominantemente de mulheres com histórico ocupacional de precarização – permitiram o desenvolvimento de um estudo multidimensional em sua abordagem em cada realidade, possibilitando, assim, o acesso a problemáticas centrais ao estudo da economia solidária e sua capacidade em estabelecer um processo de desenvolvimento da autonomia coletiva.

No estudo de caso realizado na cooperativa UNIVENS, foi possível a identificação de um conjunto de decisões voltadas ao bem-estar laboral, mesmo que em detrimento de maiores ganhos. No entanto, essas decisões foram constituídas em um processo decisório marcado pela centralidade da presidente e por relativa passividade dos demais trabalhadores.

As causas identificadas para tal processo foram: uma divisão dos ganhos que não incentiva a participação, uma distribuição espacial da fábrica que afasta alguns trabalhadores do cotidiano cooperativo (espaço identificado como central para a participação), a inexistência de cursos de formação para novos sócios e as pressões sobre a produção.

No estudo da SSI, detectou-se uma dependência de recursos estatais que gera certa instabilidade e insegurança, sobretudo quando da troca de grupos políticos no poder. O distanciamento espacial e estrutural entre as sócias e um grupo administrativo da cooperativa é outro fator relevante, representando uma barreira à participação das trabalhadoras.

Foi identificada, também, a presença de uma internalização do assalariamento. O empreendimento, assim, ao contribuir para a não realização de um ponto de cisão entre a experiência heterônoma e a autogestionária no histórico ocupacional do trabalhador, legitima a relação de assalariamento, não permitindo a sua problematização.

Enquanto a UNIVENS constitui-se como um empreendimento surgido do movimento comunitário, seguindo a tendência brasileira de pequenos empreendimentos com pouca infraestrutura e parca capitalização, o Grupo Cooperativo SSI, por sua vez, segue um padrão de empreendimentos com grande número de sócios, moldados por um conjunto amplo de normas legais e de grande capitalização.

O aspecto de similitude entre os dois casos é presença de um modo de operação do poder por *gestão de quadros*.¹⁸ Na SSI, esta se concretiza por

¹⁸ Para Dal Ri e Vieitez a gestão de quadros é uma contingência histórica das organizações, produzida pela

uma distância espacial e estrutural das trabalhadoras e da administração da cooperativa, instituindo assim um corpo de técnicos especialistas na gestão, cujas decisões, em geral, não são contestadas. Sendo assim, o relacionamento das sócias com as decisões é marcado por uma impessoalidade, fator oposto ao existente na UNIVENS.

Na UNIVENS, a *gestão de quadros* é fundada na concentração de prestígio na presidente, produto e produtor de um comportamento pouco ativo do restante dos trabalhadores.

O estudo destes casos demonstra a necessidade de uma análise da economia solidária que vá além dos aspectos formais, investigando a constituição histórica dos procedimentos e normas. Torna-se necessário o estudo dos valores afirmados nesses espaços e os mecanismos de sua construção, concordando, assim, com Thompson quando afirma que a luta de classes é também uma luta entre formas de apreender o mundo e valores distintos.

Sendo assim, como afirmado anteriormente, o desenvolvimento da autonomia coletiva é influenciado pela trajetória histórica dos sujeitos e do coletivo e pelos procedimentos e normas utilizadas. A seguir, serão apresentados aspectos identificados enquanto relevantes para o processo de afirmação da autonomia coletiva.

Como demonstrado pelos estudos de caso desta pesquisa, o empreendimento tende a possuir maior participação dos sujeitos quando esses participaram ativamente da formação da empresa. Os debates do período de fundação tendem a incorporar elementos estratégicos para a organização da cooperativa, sendo que as decisões tomadas neste processo tardam a ser revistas. Além disso, a participação na fundação é relevante no

sentido do desenvolvimento de um objetivo coletivo e de uma identidade dos trabalhadores com este.

A estabilidade econômica e o acúmulo de capital cumprem função proeminente na constituição das condições para a participação, isto se deve ao custo econômico gerado pelos procedimentos autogestionários.

A divisão dos ganhos por produção individual, existente na UNIVENS, não remunera as tarefas cotidianas de gestão e não permite a visualização das variações da produção coletiva por parte do trabalhador.

A contratação de trabalhadores assalariados, elemento presente na SSI, representa um empecilho importante no desenvolvimento da autonomia coletiva, pois legitima as relações assimétricas no âmbito laboral, dificultando uma problematização destas relações.

A existência de um plano de formação regular faz-se necessário, sobretudo para os novos sócios, a fim de permitir e incentivar uma participação cotidiana e qualificada dos sujeitos.

A criação de espaços intermediários de participação e deliberação nos empreendimentos, assim como demonstra Dal Ri e Vieitez, pode incentivar a atuação ativa de um maior número de trabalhadores.¹⁹

Este estudo coloca como desafio para investigações futuras a necessidade de uma compreensão da economia solidária que vá além de aspectos normativos, chegando às formas particulares e concretas deste tipo de economia e procurando entender sua capacidade em engendrar experiências mobilizadoras e emancipatórias. Para tanto, a noção de autonomia coletiva aqui vinculada mostrou-se adequada, permitindo uma abordagem simultaneamente preocupada com os elementos organizativos dos empreendimentos, bem como com os dilemas subjetivos colocados aos trabalhadores.

[Recebido em: setembro 2010 e
aceito em: outubro 2010]

situação de classe dos trabalhadores. A existência da direção de quadros é a expressão e ao mesmo tempo sujeito do conflito que perpassa as organizações autogestionárias. Segundo esta concepção, a figura do quadro dirigente é distinta do papel cumprido pelo gerente em uma empresa comum. O quadro tende a *organizar*, diferentemente do gerente que *comanda*. A gestão de quadros pode ser um fator capaz de produzir discurso esperado (pela academia e agentes da economia solidária) e coerente, mesmo que a realidade vivida pelos trabalhadores não o seja. DAL RI; VIEITEZ, 2001.

¹⁹ DAL RI; VIEITEZ, 2001.