

V ENCONTRO DE PESQUISADORES LATINO-AMERICANOS DE COOPERATIVISMO

V ENCUENTRO DE INVESTIGADORES LATINOAMERICANOS DE COOPERATIVISMO

MOVIMENTO COOPERATIVO, TRANSNACIONALIZAÇÃO
E IDENTIDADE COOPERATIVA NA AMÉRICA LATINA

MOVIMIENTO COOPERATIVO, TRANSNACIONALIZACIÓN E IDENTIDAD COOPERATIVA EN AMÉRICA LATINA

COMITÊ DE PESQUISA DA ALIANÇA COOPERATIVA INTERNACIONAL



158 - A IDENTIDADE DOS TRABALHADORES E A ESCOLHA PELO TRABALHO COOPERATIVO

Identidade, valores e governança das cooperativas

Ana Paula Carletto Mondadore
mondadore5@yahoo.com.br

Universidade Estadual de Campinas-Unicamp

Resumo

A partir da década de 90, as transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais que caracterizaram o processo de reestruturação produtiva no Brasil tiveram como resultado profundas transformações no mercado de trabalho. Nesse contexto ressurgem as cooperativas de trabalho e produção, percebidas como possível alternativa de ocupação para os trabalhadores.

Essas cooperativas têm provocado amplo debate acerca de seu papel efetivo e possibilidades. De um lado, estão os defensores da chamada Economia Solidária, que vêem a organização de cooperativas não apenas como uma opção ao desemprego, mas uma chance, para os trabalhadores, de realizarem uma mudança por “dentro” das estruturas do capitalismo. Numa outra perspectiva, as cooperativas são percebidas em sua funcionalidade para o capital, sendo organizadas para atender às necessidades de redução de custos para as empresas através da eliminação dos benefícios sociais incluídos na relação salarial.

Investigamos uma cooperativa de produção de confecções, que trabalha terceirizada para uma grande empresa do setor, a fim de recuperar a percepção dos trabalhadores sobre o trabalho autogestionário.

Percebemos que a opção pelo trabalho cooperativo revela várias dimensões que vão desde a escolha econômica, através da garantia de trabalho e altos rendimentos, até a autonomia característica dos empreendimentos autogestionários, mas a transformação profunda na relação capital/trabalho

está longe de efetivamente ocorrer na totalidade do dia-a-dia do trabalho cooperativo, principalmente se pensarmos a relação empresa/cooperativa.

Palavras-chave: cooperativas de trabalho; cooperativas de produção; autogestão; terceirização.

Abstract

From the 90's decade, the economical, technological and organizational changes that characterized the process of productive restructuring in Brazil had as a result deep transformations on the job market. In this context the work and production cooperatives resurge, perceived as a possible alternative of occupation for the workers.

These cooperatives have caused an ample debate about their effective role and possibilities. On one hand, there are the defenders of the called Solidarity Economy, who see the cooperatives organization not only as an option of unemployment, but a chance, for the workers to perform a change "inside" the structures of capitalism. On the other hand, the cooperatives are perceived according to their functionality for the capital, being organized to attend the necessities of cost reduction at the companies through the elimination of the social benefits included in the wage relation.

We investigated a cooperative that produces clothes, which works outsourced for a big company of the sector, to recover the workers' perception about the self-managing work.

We noticed that the option for the co-operative work reveals a lot of dimensions, from the economical choice, through the guarantee of job and high salaries to the characteristic autonomy of the self-managing enterprises, but the deep transformation in the relation between capital and work is far from effectively happen in the day-by-day totality of the co-operative work, mainly if we think about the relation between company and cooperative.

Key-words: work cooperatives; production cooperatives; self-management; outsourcing.

1. As transformações no mundo da produção e do trabalho: a indústria têxtil e de confecções

No Brasil dos anos 1990, a abertura do mercado aos produtos importados e o fim da proteção a setores industriais integraram o processo de reestruturação econômica potencializada com o impacto da informatização provocando o aumento no desemprego, agora chamado de “desemprego estrutural”. Em outros termos, a perda de empregos resultante das mudanças não foi compensada com a criação de novos postos de trabalho que, em tese, seriam criados nas atividades de exportação, de serviços, e no dinamismo decorrente da inserção definitiva do país na economia internacional. Nesse quadro, o país se insere efetivamente nas conseqüências desse processo internacional: a flexibilização dos contratos de trabalho; a redução do emprego regular; a multiplicação do uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado, e a pressão pela flexibilização dos direitos trabalhistas como coberturas de seguro saúde, os direitos de pensão, e a segurança no emprego (HARVEY, 1994).

Essas transformações na estrutura do mercado de trabalho acompanharam as grandes mudanças na organização industrial que, em muitos casos, pela dificuldade em convertê-la ao sistema flexível de produção resultou em falências e fechamentos de fábricas.

Uma das características marcantes do setor têxtil brasileiro é a relação deste com o Estado ao longo de sua história. Esta relação sempre foi marcada por profundos incentivos, investimentos e proteções, como por exemplo, o estabelecimento de altas tarifas de importação; do sistema de cotas, e bem como da lei do similar nacional. Nesse sentido Cardoso (1997) afirma que “uma das políticas mais importantes do período de industrialização por substituição de importações foi, sem dúvida, o fechamento do mercado interno à competição internacional”.

Porém, a partir de 1990, com o processo de liberalização da economia, o Estado deixa de “proteger” o setor têxtil¹ e de confecção², reduzindo as tarifas sobre a importação desses produtos. Aliado a isso, o governo Collor também adota uma política cambial que favorece a importação e os efeitos dessa mudança são percebidos pelos resultados da Balança Comercial Têxtil, que a partir de 1995 apresenta um resultado deficitário devido ao aumento das importações de matérias-primas e manufaturados e à estabilidade das exportações.

É importante ressaltar que a crise deste setor não se deve somente à abertura comercial que favoreceu primeiramente à importação de insumos básicos e posteriormente dos artigos manufaturados. Houve também a partir de 1993 uma grave crise na produção do algodão nacional.

O fechamento de unidades de produção no segmento têxtil também foi resultado da crise que atingiu o setor, que passou de 7.244 unidades fabris em 1990 para 3.847 em 2004, uma redução de aproximadamente 47%. No setor de confecções, porém, houve um aumento de aproximadamente 24%, passando de 15.368 unidades fabris para 19.042 unidades

Um outro efeito provocado principalmente após a abertura comercial foi a drástica diminuição no número de trabalhadores formais que este setor

¹ O Setor Têxtil é formado pelos segmentos: fiação; tecelagem; malharia; e beneficiamento.

² O Setor de Confeccionados é composto pelos segmentos: vestuário; linha lar; meias e acessórios; e artigos técnicos e industriais.

agrega. Segundo os dados do IEMI (2005), a redução ocorreu tanto no segmento têxtil como no de confeccionados, totalizando uma redução em cerca de 44% no número de trabalhadores empregados por este setor da economia, ou seja, de um total de quase 2 milhões e 650 mil trabalhadores em 1990, para aproximadamente 1 milhão e 500 empregados em 2004.

Salientando que de acordo com os dados do IEMI (2005) o segmento têxtil empregava em 1990 aproximadamente 900 mil pessoas, e em 2004 passou a empregar somente cerca de 312 mil pessoas. E o setor de confecção, neste mesmo período, passou de aproximadamente 1 milhão e 800 mil pessoas empregadas para cerca de 1 milhão e 200 mil trabalhadores.

Essas transformações que ocorreram no setor refletem as medidas que as empresas do setor têxtil e de confecção tiveram que adotar para se manterem “vivas” no mercado, ou seja, para evitarem a falência, e também conseguirem concorrer com outros mercados, aos quais foram expostas abruptamente.

Entre as principais medidas podemos apontar o “enxugamento” no número de funcionários, a fim de aumentar a produtividade e reduzir custos. O investimento na modernização das máquinas e dos equipamentos (caracterizados pelo atraso tecnológico) e também nas novas formas de gestão, para atingirem maior eficiência e melhorias no setor de qualidade, para, só assim, possibilitar novamente a conquista do mercado interno. É necessário também fazer investimentos na diferenciação de produtos, que possam favorecer a exportação dos produtos brasileiros e aumentar seu valor agregado. E, finalmente promover a terceirização da maioria das atividades do processo produtivo, prevalecendo apenas o *core business* sob responsabilidade direta da empresa.

Desta forma, podemos afirmar que há dois tipos de empresas que estruturam, de forma geral, a cadeia têxtil e de confecção em nível mundial e em nível nacional. De um lado estão as empresas líderes da cadeia, que tem seu foco no cliente final através do gerenciando de marcas próprias e da subcontratação das atividades produtivas. De outro, empresas que se tornaram simples fornecedoras, e estão inseridas em “um processo de alinhamento dentro das cadeias produtivas e a ocupação de espaços que estão sendo criados pela desverticalização das empresas líderes ou pela própria dinâmica evolutiva da indústria” (FLEURY, 2001, p. 51).

Nota-se que as empresas representantes do segundo grupo, que centralizam suas atividades principalmente na produção e prestação de serviços para as empresas líderes da cadeia, apresentam uma “relação de subordinação nas cadeias produtivas, sendo meras prestadoras de serviços” (MONTEIRO e SANTOS, 2002, p.132).

Diante da nova divisão internacional do trabalho a partir da década de 1970, o Brasil passa a concentrar suas atividades produtivas na produção de bens e serviços de baixo valor agregado e pequeno conteúdo tecnológico, e isto acaba por precarizar as relações de trabalho, além de acirrar a competição interna através da chamada guerra fiscal, na qual empresas, principalmente as de uso intensivo de mão-de-obra como a têxtil e de confecção, migram das regiões mais desenvolvidas para as regiões onde há menores custos trabalhistas e tributários através da doação de terrenos, isenção fiscal, mão-de-

obra subcontratada através das cooperativas formadas com o incentivo do próprio Estado, ou o trabalho a domicílio (ARAÚJO e AMORIM, 2000; LIMA, 2002; POCHMANN, 2004; LEITE, 2004).

Além dessa transformação na localidade da produção, verifica-se o aumento das pequenas e médias empresas, que trabalham como subcontratadas para as grandes empresas.

A terceirização no processo de reestruturação da indústria têxtil é fundamental para a competitividade do setor, isso porque o maior concorrente são os produtos chineses, local onde o padrão de assalariamento³ é reconhecido por seus baixos salários, o que torna a China o maior exportador de produtos têxteis para o Brasil.

É importante considerar que essa dualidade entre inovação tecnológica na fábrica e trabalho intenso terceirizado em forma de trabalho a domicílio e atualmente também em forma de cooperativas, gera várias conseqüências, entre elas: na busca por redução de custos, há a difusão da terceirização para países ou regiões nas quais há mão-de-obra mais barata; como já foi dito anteriormente, na maioria das vezes só serve para precarizar o trabalho dos terceirizados, já que ele não “conta” com os benefícios trabalhistas que as grandes empresas oferecem; seu salário depende da demanda, que é controlada pela empresa; está sujeito a formas de gestão tayloristas/fordistas, etc.

2. A proposta autogestionária no Brasil

Nesse contexto de crise, “ressurgem” no Brasil empresas autogeridas como resultado de processos falimentares e cooperativas de vários tipos visando à terceirização industrial. Ressurge, igualmente, o debate sobre a autogestão⁴ e suas possibilidades, agora no corpo do movimento de economia solidária.

Singer define economia solidária como

outro modo de produção, cujos princípios básicos são a propriedade coletiva ou associada ao capital e o direito à liberdade individual. A

³ Klein (2002) reproduz alguns valores pagos e as horas trabalhadas pelos trabalhadores chineses nas fábricas subcontratadas por reconhecidas marcas americanas. O salário pago ao trabalhador chinês por hora varia de US\$0,13 à US\$0,28, enquanto a jornada semanal estende-se de 60 horas a 93 horas de trabalho variando de 6 a 7 dias por semana.

⁴ É importante salientarmos que autogestão para nós são os empreendimentos cujas decisões e o controle são exercidos pelos trabalhadores através da gestão democrática e coletiva. Dessa forma, incorporamos o debate sobre as cooperativas, pois uma das principais características da proposta do trabalho em cooperativas é a inexistência da subordinação na relação capital/trabalho, através de valores como solidariedade, ajuda mútua, participação, democracia e autonomia no trabalho (NAHAS, 2006 e SCHMIDT, 2006). Aproveitamos para explicitar que usamos os termos cooperativas de trabalho e cooperativas de produção como sinônimos, pois na literatura não há um consenso sobre suas diferenças, mas de acordo com a OCB (Organização das Cooperativas Brasileiras) as cooperativas de trabalho são aquelas que reúnem diversos tipos de profissionais para a prestação de serviços a terceiros, enquanto que as cooperativas de produção industrial organizam a produção através do trabalho coletivo cujo produto final é o próprio trabalho (LIMA, 1998).

aplicação desses princípios une todos os que produzem numa única classe de trabalhadores que são possuidores de capital por igual em cada cooperativa ou sociedade econômica. O resultado natural é a solidariedade e a igualdade, cuja reprodução, no entanto, exige mecanismos estatais de redistribuição solidária da renda (2002, p.10).

E continua,

... uma empresa solidária surge não só para permitir ganhos aos sócios, mas como criação de trabalhadores em luta contra o capitalismo. É uma opção ao mesmo tempo econômica e político-ideológica. Ela exige dos seus integrantes uma opção contra os valores dominantes da competição individual e da primazia do capital sobre o trabalho. (2000, p. 21-22).

Sobre o estabelecimento de valores e princípios como a solidariedade, igualdade, participação e democracia, Singer (2000) afirma que a autogestão é capaz de promover não somente na organização do trabalho e da produção, mas também nas outras esferas da vida social num processo de emancipação:

(...) é possível considerar a organização de empreendimentos solidários o início de revoluções locais, que mudam o relacionamento entre os cooperadores e destes com a família, vizinhos, autoridades públicas, religiosas, intelectuais etc. A cooperativa passa a ser um modelo de organização democrática e igualitária que contrasta com modelos hierárquicos e autoritários (...) (SINGER, 2000, p. 28).

Continuando nesta linha de argumentação, Gaiger (2004) afirma que as relações sociais de produção desenvolvidas nesses empreendimentos são diferentes da forma assalariada, isso porque as práticas de autogestão e cooperação dão a esses empreendimentos uma natureza singular, pois modificam o princípio e a finalidade da extração do trabalho excedente; há uma unicidade entre a posse e o uso dos meios de produção através de práticas, como: propriedade social dos meios de produção; controle do empreendimento e poder de decisão pertencente à sociedade de trabalhadores em regime de paridade de direitos (um membro = um voto); gestão do empreendimento (organização do processo produtivo, estratégias econômicas, destino do excedente produzido) presa à comunidade de trabalho.

Assim,

... os empreendimentos solidários [são a] expressão de uma forma social de produção específica, contraposta à forma típica do capitalismo e, no entanto, com ela devendo conviver, para subsistir em formações históricas ditadas pelo modo de produção capitalista. Nos dias atuais, as inovações principais que a nova forma traz e

mostra-se capaz de reproduzir concentram-se no âmbito das relações internas, dos vínculos mútuos que definem o processo social imediato de trabalho e de produção dos empreendimentos solidários. A economia solidária não reproduz em seu interior as relações capitalistas, no melhor dos casos as substitui por outras, mas tampouco elimina ou ameaça a reprodução da forma tipicamente capitalista... (p. 8-9).

Porém, Gaiger ressalva o caráter ainda incompleto presente nas formas autogestionárias:

Poderíamos (...) pensar nas empresas autogestionárias presas a cadeias produtivas ou a contratos de terceirização, para concluir que esse déficit de autonomia atesta o caráter incompleto da emancipação do trabalho solidário diante do predomínio do capital, seja na esfera da circulação e distribuição, seja na renovação contínua das forças produtivas (p. 9).

Nessa perspectiva, as cooperativas foram qualificadas e classificadas, já que nem todas as cooperativas podem ser consideradas autogestionárias.

Segundo Cruz,

ficam de fora, de antemão, determinados tipos de cooperativas que poderiam ser confundidas com 'iniciativas de economia solidária', mas que não se reivindicam como tal e nem são assim consideradas, nem pelos estudiosos, nem pelos atores sociais: (a) as cooperativas tradicionais, com ampla utilização do trabalho assalariado e (b) as cooperativas de fachada, formações empresariais oriundas, de modo geral, do esforço de terceirização de empresas "tradicionais" ou gestores públicos, cujo objetivo é driblar a legislação - cada vez mais escassa - que protege os direitos dos trabalhadores em relação ao capital (CRUZ, 2002).

A formação e o crescimento dessas cooperativas de fachada "... em termos legais, é atribuído ao projeto de lei, apresentado pelo Partido dos Trabalhadores a pedido do MST, acrescentando parágrafo único ao artigo 442 da CLT que trata de sociedades cooperativas, estabelecendo que *"qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquelas"*. Transformando na Lei 8.949 de 09 de dezembro de 1994, este parágrafo visava proteger as cooperativas de assentados rurais, dos trabalhadores que abandonavam os assentamentos e entravam na justiça exigindo direitos trabalhistas das cooperativas recém formadas e das quais haviam participado até então, inviabilizando-as. Além disso, a lei reduziu a carga tributária incidentes nas folhas de pagamento possibilitando, em tese, o cooperado auferir maior renda" (LIMA, 1999, p. 3).

Para Lima, o crescimento da terceirização ou subcontratação "constitui-se em fato recente nas empresas que passam a focalizar suas atividades no

produto principal, terceirizando demais atividades como forma de redução de custos” (p.4) e as formas que assumem esse processo são variadas. Com isso, Valle argumenta que,

muitos empresários empenhados em “desregulamentar” cada vez mais a legislação trabalhista logo perceberam uma oportunidade de contornar os direitos de seus trabalhadores, contratando-os por meio de pseudocooperativas que eles mesmos controlam. Trata-se, algumas vezes, de simples fachada legal para contratar, individualmente, não só vigilantes e faxineiros, mas até mesmo profissionais de setores incensados com os odores da moderníssima “inteligência competitiva”, como informáticos e bibliotecários, que passam a trabalhar nas próprias dependências da empresa, lado a lado com seus empregos regulares. Em outros casos, os trabalhadores são reunidos num galpão ou salão, fora da empresa contratante, mas dependendo exclusivamente dela (2002, p.19).

Entretanto, ao classificar as cooperativas a partir da sua adesão ideológica ou não à economia solidária, corremos o risco de desconhecer a diversidade que assume suas formas de organização, o que motiva os trabalhadores a aderirem ao trabalho associado e a permanecerem nele.

Além disso, é preciso considerar que nem todos os trabalhadores se inserem nesse modelo de empreendimento. Pesquisas empíricas demonstram diferenças significativas no envolvimento dos trabalhadores em experiências de trabalho cooperativo, seja vinculado diretamente a empresas, seja resultante de processos falimentares, seja organizado na perspectiva próxima à economia solidária. É importante notar que, com exceção das cooperativas populares organizadas por incubadoras universitárias ou Ongs com vínculos políticos explícitos, as cooperativas são organizadas com perspectivas bem pragmáticas, voltadas à resolução de questões prementes como a manutenção de empregos, o que atenua o ideário político de seus participantes. Assim como também devem ser considerados os distintos graus de envolvimento dos trabalhadores em uma cooperativa.

Vieitez e Dal Ri (2001), através de uma pesquisa em 19 empresas autogestionárias dos mais diferentes ramos industriais, apontam alguns problemas referentes à proposta que é vivenciada pelos trabalhadores, entre eles a contraposição de valores como ajuda mútua, solidariedade, planejamento social *versus* comportamentos e valores de assalariados, como, por exemplo, reivindicarem o pagamento de horas-extras; além disso, os conflitos entre trabalhadores e dirigentes não desaparecem, pelo contrário, é evidenciado pelo distanciamento dos trabalhadores nas questões de tomada de decisões e a partir da incorporação de valores como “todo mundo é dono igual”, novos conflitos surgem entre os próprios trabalhadores.

Maciel (2002), analisando o trabalho autogestionário em 5 empresas do setor-metal mecânico surgidas a partir de 1995, demonstra diferentes e até contraditórios significados para a principal característica evidenciada pelos trabalhadores sobre o seu trabalho que é “não temos patrão”. O primeiro deles refere-se ao sentimento de liberdade, de autonomia, de não subordinação, de

independência em relação às regras mais rígidas presentes na organização do trabalho de uma empresa comum; o segundo é o sentimento de propriedade individual, ou seja, já que ele é o *donos*, muitas vezes o sentimento de coletividade fica ameaçado; e, por último, a sensação de vulnerabilidade, pois não possui a Carteira de Trabalho e os conseqüentes benefícios por ela proporcionados.

Além disso, há a questão da hierarquia entre os trabalhadores e a direção, evidenciada pelos trabalhadores nas falas “eles e nós”. Os dirigentes fazem críticas ao comportamento dos trabalhadores, pois estes últimos não participam ativamente das assembléias e depois fazem *fofoca* pelos corredores causando vários conflitos, além disso, para os dirigentes, a não participação ativa dos trabalhadores nas tomadas de decisões da empresa é o reflexo do posicionamento “não querem responsabilidade, só querem saber do valor das retiradas”. Porém os trabalhadores depositam a responsabilidade no gerenciamento da empresa nas mãos da direção, pois sentem dificuldades nas questões que chamamos como “abstratas”, pois acham que não possuem formação educacional adequada para isso.

Num dos estudos sobre cooperativas autogestionárias, Holzmann (2001) evidencia conflitos entre os trabalhadores das duas cooperativas estudadas surgidas em 1984, principalmente quando as empresas retomam o crescimento econômico através da recuperação e aumento da clientela e com isso é necessária a entrada de novos membros na cooperativa chamados pelos sócios fundadores de “os novatos”. A principal questão nessa relação é o descomprometimento dos novatos com a empresa e a proposta de trabalho autogestionário, ou seja, os novatos não haviam participado da luta intensa para recuperar a empresa e não se adequavam aos valores de não subordinação trabalhadores-direção, sendo considerados indisciplinados e descompromissados com a produção e crescimento da empresa. Além disso, os novatos, como não compreendiam os princípios cooperativistas, sentiam-se lesados, pois trabalhavam sem a Carteira de Trabalho Assinada. Ao mesmo tempo, havia divergências entre os próprios sócios fundadores, já que alguns tinham cotas maiores que os outros e isto influenciava diretamente no valor das retiradas.

Lima (2005), entrevistando trabalhadores de 5 cooperativas de produção de calçados formadas por volta do ano de 1995 percebe que não há por parte de alguns cooperados um comprometimento com o empreendimento autogestionário e isto reflete na alta rotatividade nas cooperativas e acaba sendo um problema para a diretoria e para o próprio funcionamento da cooperativa, pois é preciso “mexer” com o dinheiro das cotas da cooperativa de forma geral. Percebem-se problemas referentes à hierarquização entre os diferentes níveis de função na cooperativa, resultando em diferentes valores para remuneração do trabalho, baseada principalmente na qualificação. A qualificação ou escolaridade dos cooperados também reflete na participação na tomada de decisões porque os trabalhadores que se sentem menos “preparados” não se integram nas questões da gerência do empreendimento.

Os problemas, muitas vezes comuns entre todas as experiências autogestionárias, como, por exemplo: formação de hierarquias entre os trabalhadores; sentimento de precariedade devido à inexistência dos direitos

trabalhistas; baixa participação no processo de tomada de decisões, etc; são inerentes à dificuldade da proposta autogestionária independentemente dos motivos pelos quais elas surgiram: empresas que faliram e foram recuperadas pelos trabalhadores; cooperativas que surgiram como resultado do processo de demissões e conseqüente terceirização do trabalho contando com o “incentivo” da empresa contratante; e finalmente como uma forma de organização para os desempregados de um determinado setor e que contou com o apoio de agentes externos, por exemplo, os sindicatos.

Rosenfield (2003), a partir de um estudo com trabalhadores de uma cooperativa organizada em uma fábrica recuperada, traça uma tipologia em relação à vivência dos trabalhadores no empreendimento cooperado e suas diferenças. Um primeiro grupo destacado é marcado pelo engajamento e “é composto pelos trabalhadores que possuem um projeto político claro e que vêm na autogestão uma perspectiva revolucionária de novas relações entre capital e trabalho. Possuem forte relação com o sindicalismo e ocupam algum tipo de posto eletivo na cooperativa”. O segundo grupo é marcado pela adesão e “é composto pelos trabalhadores que aderem integral ou parcialmente ao projeto de construção e consolidação de uma cooperativa autêntica (de acordo com os princípios da economia solidária). A adesão ao projeto tem caráter instrumental, mais que natureza ideológica. Ou seja, a cooperativa é uma alternativa concreta de geração de trabalho e renda, constituindo-se assim uma alternativa ao não-emprego”.

O terceiro grupo é marcado pelo recuo e “é composto pelos trabalhadores que ou são cooperados unicamente como forma de reaver as perdas com a falência da antiga empresa ou por absoluta falta de outra opção, sobretudo porque a cooperativa está longe de ser uma má alternativa. Eles têm um certo distanciamento das questões da cooperativa, mesmo que participem e votem nas assembléias”.

O próprio Singer reconhece a dificuldade de sua proposta. A forma de acabar com o capitalismo seria os trabalhadores terem a oportunidade de trabalhar como autônomos, coletiva (na forma de cooperativas) ou individualmente, mas reconhece que isso não é fácil e grande parte dos trabalhadores ainda prefere ser empregado:

Quantas vezes uma empresa vai à falência e se abre a possibilidade dos trabalhadores ficarem com ela e uma parte grande dos trabalhadores diz “não, eu não quero, eu quero o meu fundo trabalhista e quero ir embora porque eu não acredito na gestão coletiva, eu prefiro ser empregado, quero ter certeza dos meus direitos trabalhistas, do meu registro em carteira”. Embora ele saiba que é mínima a possibilidade dele conseguir outro emprego (SINGER, 2001, p. 57).

3. Os trabalhadores e a escolha pelo trabalho cooperativo

Portanto, é impossível afirmar que todos os trabalhadores que estão inseridos nas cooperativas autogestionárias estão envolvidos com seus

princípios e compreendem o processo no qual estão inseridos. Disso resulta a proposta desta pesquisa⁵, que tem por objeto de estudo a percepção dos trabalhadores sobre o trabalho autogestionário em uma cooperativa de produção industrial do ramo de confecções de jeans, que trabalha terceirizada para uma grande empresa brasileira do setor. Em outros termos, em que medida é percebida como uma opção ao desemprego; se uma forma de ocupação precária e temporária; se é uma opção por autonomia no trabalho pela adesão consciente a uma proposta autogestionária; ou ainda, se uma experiência em construção, pragmática, na qual se somam os limites de opção no mercado de trabalho e a possibilidade de um trabalho mais participativo.

A Coopercaso⁶ surgiu entre os anos de 1996 e 1997, como resultado das demissões da empresa do setor de confecção de jeans e contava com quase 400 cooperados que, sem exceção, eram ex-funcionários recém demitidos.

A cooperativa chegou a funcionar em duas unidades de produção, em cidades vizinhas uma da outra. Uma das unidades funcionava no prédio da filial da Jeans S.A na cidade de Avaré, que foi cedido em regime de comodato⁷ para a cooperativa recém formada.

Os cooperados continuaram realizando a mesma atividade produtiva⁸ que era feita anteriormente para a Jeans S.A quando ainda eram assalariados, com a diferença de que, além deste cliente “tão próximo”, a Coopercaso também integrava um projeto de rede de comércio justo internacional em convênio com a Holanda, chamado Solidaridad⁹. Tal projeto

⁵ Esta comunicação é parte da nossa Dissertação de Mestrado intitulada “A opção cooperativa: os trabalhadores diante da falta de alternativas de ocupação e renda”. Defendida em novembro de 2007 na Universidade Federal de São Carlos-UFSCar, sob orientação do Prof. Dr. Jacob Carlos Lima e contou com o apoio da FAPESP.

⁶ Os nomes da cooperativa, da empresa e das pessoas citados nesta pesquisa são fictícios.

⁷ De acordo com o código civil:

Art. 579: O comodato é o empréstimo gratuito de coisas não fungíveis*. Perfaz-se com a tradição** do objeto.

Art. 582: O comodatário é obrigado a conservar, como se sua própria fora, a coisa emprestada, não podendo usá-la senão de acordo com o contrato*** ou a natureza dela, sob pena de responder por perdas e danos (...).

* Não Fungível: que não pode ser substituída, é única.

Fungível: pode ser substituída por outra da mesma espécie e número.

**tradição é quando o objeto do contrato é entregue para a pessoa responsável por ele. Já a transcrição é quando o objeto do contrato só passa a ser de responsabilidade ou posse da pessoa a partir de quando a escritura (ou qualquer documento exigido por lei) é realizado. Ou seja, o caso do comodato, a partir do momento que o bem é emprestado, o comodatário (quem o recebeu) já é responsável por ele. Ser responsável significa ter obrigações como cuidar, usar para fim que foi determinado no contrato, etc. Quebradas essas obrigações, deve responder judicialmente por perdas e danos.

⁸ A atividade realizada pela cooperativa é a costura de calças jeans.

⁹ Solidaridad es una organización intereclesial de desarrollo para América Latina. Nuestro trabajo diario se efectua en cuatro áreas o rubros de incidência:

*Apoyo a proyectos de desarrollo

*Comercio justo:

En Holanda se venden diferentes productos 'justos', provenientes de América Latina. Solidaridad misma ha promovido la venta de café Max Havelaar y el banano Oké. En noviembre del año 2001 se lanzó al mercado holandés ropa justa, hecha de algodón orgánico, producido en el Perú, y confeccionada en México, Oaxaca, en las cooperativas de UCIRI, y en Brasil en *[Coopercaso]*. (grifo da autora)

*Intercambio sobre espiritualidad, cultura y economia

previa que o algodão orgânico vindo de países da América Latina seria transformado em calças por processos de produção em cooperativas. Os produtos eram vendidos na Europa com o slogan: “feito sem exploração do trabalho”.

A filial da Coopercaso funcionava em um prédio alugado em Arandu e contava com um menor número de cooperados, cerca de 40. O conjunto de trabalhadores era formado por ex-desempregados da própria cidade, por jovens, que na Coopercaso tiveram sua primeira experiência de trabalho e, por ex-funcionários da Jeans S.A, que era o único cliente da cooperativa.

A partir de 2001, com o restabelecimento do setor têxtil e de confecção, a Jeans S.A “chamou de volta” para compor seus quadros todos os cooperados. A maioria aceitou voltar a trabalhar como assalariado e devolveu o prédio e o maquinário que estava emprestado. Desde então, a Coopercaso manteve suas atividades somente em Arandu, e aqueles que quiseram continuar a trabalhar como cooperados transferiram-se de Avaré para a cidade vizinha.

Em 2007, a cooperativa contava com cerca de 70 trabalhadores, a maioria mulheres, mas segundo os relatos, havia uma grande demanda na cidade para poder compor o quadro de associados da Coopercaso que, por razões de espaço, está na capacidade limite de trabalhadores.

Foram realizadas 16 entrevistas com os trabalhadores cooperados e duas entrevistas com a presidente da Coopercaso. As entrevistas com os trabalhadores cooperados foram realizadas em maio de 2006 e em fevereiro de 2007 no prédio da própria cooperativa e todas seguiram o mesmo roteiro.

3.1 Escolha econômica

A cooperativa garante trabalho e uma renda relativamente alta para os padrões de Arandu¹⁰, cidade na qual está instalada. Os associados da Coopercaso, nas suas retiradas mensais, atingem valores que vão de R\$600,00 a até R\$3.200, lembrando que esses valores variam de mês a mês segundo a produção e considerando a diferenciação de rendimentos de acordo com a função que o cooperado executa.

Assim, a renda auferida foi um dos motivos principais que fizeram com que os trabalhadores participassem da cooperativa, pois a cidade não oferece muitas opções de emprego, e as outras opções de trabalho na cidade de Arandu são o trabalho na roça ou de empregada doméstica.

(Por que optou pelo trabalho na cooperativa?)

*Cabildeo político

Fonte: www.solidaridad.nl. Captado em 14 de Setembro de 2005.

¹⁰ Segundo informações do IBGE, Arandu possui uma população estimada (em 2007) de 6.011 habitantes. Sua Estrutura Empresarial (em 2004) apresenta um total de 7 indústrias (todas de transformação).

O rendimento nominal médio mensal¹⁰ na cidade de Arandu, segundo o censo de 2000, é de aproximadamente R\$369,00; sendo que para os homens o valor da renda mensal é cerca de R\$423,00; e para as mulheres a renda mensal é aproximadamente R\$283,00. Estes valores, comparados com o valor do salário mínimo da época, que era R\$151,00, demonstram que a maioria da população da cidade tinha uma renda mensal um pouco maior que 2 salários mínimos.

Porque não foi querer, eu acho que é uma falta de opção; você acaba encontrando na cooperativa a opção. Aqui em Arandu não tem opção; pra todo lado que você corre pra procurar trabalho é aqui, não tem outro, ou então é Avaré, mas a gente que tem filho pequeno não pode sair daqui [de Arandu]. É uma combinação de tudo: você ganha bem, você está perto de casa, e fazendo o que você gosta de fazer (Costureira, 32 anos).

Há um histórico na cidade de empresas que fecham suas portas e somem no meio da noite deixando todos os trabalhadores desempregados, sem pagamento ou ressarcimento. E a cooperativa, ao contrário, oferece uma renda acima dos padrões da cidade, principalmente para as mulheres, e está sempre em dia com a retirada dos trabalhadores; paga pelas horas-extras realizadas; exige que todos os cooperados paguem o carnê do INSS como trabalhadores autônomos para gozarem dos benefícios; etc.

(Por que optou pelo trabalho na cooperativa?)

Porque em primeiro lugar, a gente ganha bem. O único lugar que ganha bem na cidade é aqui, cooperativa. Chega no dia certo de pagar, no dia certinho eles pagam. É o único lugar aqui em Arandu, que é: é um ótimo lugar de trabalho, paga a gente no dia certinho. É o único!(Costureira, 22 anos).

As expectativas com o trabalho na cooperativa estão desvinculadas da propensão à participação ou maior autonomia no trabalho, mas sim com o fato do trabalho na Cooper caso possibilitar uma renda mensal boa para os padrões da cidade, e até mesmo da região, e permitir com isso que realizem o que desejam, desde a compra de roupas, o sustento da família sem depender de mais nenhuma ajuda, a construção da casa própria, etc.

Às vezes reclamo que trabalho muito aqui, que estou cansada e estressada, e que não estou agüentando. Mas penso assim, consegui casar com o dinheiro daqui, consegui ajudar meu pai, consegui pagar as dívidas, eu consigo muitas coisas. Se quero ir numa loja ver um negócio, vou e compro, porque sei que o dinheiro daqui é batata, chegou aquele dia... nunca atrasou o pagamento. Então consegui muita coisa com o dinheiro daqui, não tenho o que reclamar. E se um dia sair, vai ser porque estou cansada e quero parar de trabalhar um tempo, mas não é por causa de não dá certo. Ou porque eu consegui uma maneira de pagar meus estudos e sei que se ficar aqui dentro não vai dar certo porque tenho que ficar de extra pra ajudar (Costureira, 24 anos).

Eu tenho o meu cantinho, tudo bem que é de aluguel, mas tenho. Estou podendo sustentar as minhas filhas, dar algo melhor pra elas, então não dependo de ninguém, dependo de mim mesma e foi alcançado com sucesso (Costureira, 27 anos).

Eu pensava assim que eu queria... Ah!! Eu queria comprar tanta coisa, aí eu não tinha dinheiro. Mas quando eu entrei aqui eu consegui tudo que eu queria (Costureira, 19 anos).

3.2 Autonomia e a possibilidade de participação

Na cooperativa, também os trabalhadores têm a oportunidade de ganhar dependendo do quanto produzem, ou seja, todos trabalham bastante para produzirem muito e receber mais no final de cada mês.

Porque eu acho que a gente como sócio é melhor. Porque você tem que se empenhar no que faz, porque o que faz dá o melhor de si, é pra todo mundo no final do mês.

(...) Porque todo mundo sofre e todo mundo depende daquilo; então todo mundo, um ajuda o outro. (...) Porque como é todo mundo sócio, todo mundo depende pra ter uma boa retirada no final do mês (Supervisora da Qualidade, 39 anos).

Aqui você ganha conforme você trabalha. Então quanto mais você trabalha, mais você vai ganhar (Costureira, 23 anos).

Porque a gente tem um propósito, você sempre quer ganhar melhor, então aí fizeram uma proposta X pra mim em cima disso a gente está trabalhando sempre acima de 100%. (Mecânico, 46 anos).

Outro fator positivo do trabalho na cooperativa é a segurança e a garantia de “emprego” que, em tese, o trabalho autogestionário oferece, pois percebem que, devido à sua experiência em trabalhos anteriores, em um momento de crise, sempre o emprego está ameaçado, pois os patrões não querem diminuir os seus lucros, enquanto que na cooperativa os próprios trabalhadores têm a oportunidade de batalhar para conquistar novos clientes para evitarem a queda na produção, ou mesmo aceitarem uma redução nas retiradas durante um, ou dois meses, até conseguirem se restabelecer, mas sem o risco de serem demitidos cada vez que há uma crise.

O que me levou [*a participar da cooperativa*] foram as condições, assim, as opções que tinham. Porque cooperativa é tudo que a gente produz, a gente ganha. É um posto que pode-se dizer firme, a gente tem uma certeza que sempre vai ter serviço e também tendo a consciência que se não tiver a gente ganha menos.

Então é diferenciado do empregado, porque o empregado, ele entra e não sabe se daqui um ano, dois anos ele vai estar lá [*empregado*]; porque pode dar uma caída na fábrica e a gente ficar desempregado de repente. Então a cooperativa dá essa segurança pra gente de sempre ter serviço, pode até parar, por exemplo, não tem serviço vamos ficar um mês, dois meses em casa, mas tendo serviço a

gente vai saber que tem posto pra gente voltar a trabalhar (Costureira, 28 anos).

O que mudou assim é aquele papo do empregado ter serviço até a hora que o patrão determinar. E a cooperativa não, a gente sabe que sempre vai ter o serviço, o posto de trabalho (Costureira, 28 anos).

Cooperativa é muito bom de você trabalhar, é ótimo. Até hoje eu sempre vejo as pessoas falarem que trabalham em firma; às vezes o patrão chega, por pouca coisa, se você falta um dia ou meio período porque você está doente eles pegam e te mandam embora. Agora cooperativa não! Totalmente diferente. Porque aqui você chega e explica: estou precisando sair por causa disso, tudo bem? Elas [presidente e vice-presidente] entendem porque a gente explica, elas vêem que é verdade. Agora se fosse patrão, totalmente diferente; eles não iam querer saber, eles iam pegar e te mandar embora (Costureira, 22 anos).

Um outro fator de mudança é uma maior participação no processo de produção

A mudança pra mim foi boa, porque lá [na Jeans S.A] eu dependia muito do meu supervisor e o contato meu com outras pessoas era menor. Hoje se tornou maior, bem maior, é com pessoas que emprestam máquina, produtos. Então esse lado eu estou ganhando, eu relaciono, vamos supor, se tem alguma dúvida eu quem falo com a pessoa. Você sabe quem é, mas você nunca teve um contato nem por telefone, nem nada. Hoje não, hoje, vamos supor, eu preciso fazer um aparelho a *Márcia* [presidente da Coopercaso] vem, entra em contato, mas em seguida: a medida, falar com a pessoa como é o aparelho aí sou eu quem falo, então aí eu já passo a conhecer quem faz esse produto. Lá [na Jeans S.A] eu sabia porque o supervisor passava; hoje não, hoje eu tenho contato com pessoas que vendem máquina, representantes. Isso pra mim eu acho que foi um negócio bom (Mecânico, 46 anos).

Os trabalhadores, ao descreverem o que seria uma cooperativa, enfatizam valores característicos dos empreendimentos cooperativistas autogestionários, tais como: o companheirismo, a união, a responsabilidade, a possibilidade de adquirir renda e trabalho, além disso, podemos relacionar essa percepção dos trabalhadores com o debate, que fizemos anteriormente, sobre o movimento de Economia Solidária e suas possibilidades:

Eu acho que uma cooperativa é... Ah! É o que eu disse pra você, todo mundo unido naquilo que faz. Tem que fazer bem feito porque o que a gente faz aqui é muito bem feito, não temos reclamação, não temos. E pra mim a cooperativa tem que ser unida, os sócios têm que estar ali dia-a-dia unidos; precisou ficar até tarde pra entregar o

produto? Vamos ficar! É o que acontece, a gente fica pra entregar o produto porque a gente sabe que cliente nosso é o mais importante e a gente não pode de jeito nenhum perder o cliente. Então cooperativa pra mim é todo mundo ser unido; precisou?, fica; se precisar vir num sábado, vêm; se precisa ficar à noite, fica... É unido mesmo (Supervisora da Qualidade, 39 anos).

Eu acho que na cooperativa uma das coisas que a gente aprende é a responsabilidade. Se antes, nas outras fábricas, você é registrado, você simplesmente fala assim: ó vamos nessa [embora]. Está apertado [em relação ao volume de produção] você não perde nada [por ir embora]. Aqui não, aqui você levanta com preguiça, você fala: se eu não for, eu vou perder; se eu pegar um atestado não resolve nada, toma remédio e vem pra empresa. De quando eu entrei¹¹, no meu caso, eu nunca peguei [atestado] porque cada um sabe das suas responsabilidades, mas as pessoas em geral costumam, maioria costuma fazer isso: ah! Não vou não, vou ao médico. Tem um monte de coisa pra fazer, eu vou ao médico; eu tenho a cooperativa, mas pego um atestado que cobre a minha falta. Então eu acho que é a responsabilidade, a gente aprende a ter na cooperativa; se você trabalhou você tira, se você não trabalhou você não tira. Então é a responsabilidade que a gente aprende a ter na cooperativa, porque a gente aprende o que é cooperativa, eu acho que é mais na responsabilidade (Costureira, 32 anos).

Cooperativa eu acho que é o companheirismo, a colaboração com o outro, ter o mesmo objetivo. Assim, no final do mês, está lá o dinheiro suado do mês inteiro e todo mundo se reuniu pra conseguir. Então eu acho que cooperativa é a união, são todos com um objetivo só (Costureira, 28 anos).

Eu acho que a cooperativa foi um grande meio, assim, uma saída pra você continuar tendo o seu trabalho, poder exercer a sua função, e ter algum, ter o seu rendimento. Eu acho que foi uma grande coisa porque empregado, por mais que você esteja bem no trabalho ou um tem um bom patrão, na hora que ele pode dar uma queda, você também pode. Cooperativa é quase a mesma forma, mas você tem a opção de correr atrás disso daí, principalmente de trabalho, se não tem esse que fornece, tem outro que fornece o trabalho pra você (Mecânico, 46 anos).

3.3 Trabalho cooperativo X trabalho assalariado

A Coopercaso é uma cooperativa de mão-de-obra, segundo sua presidente e, dessa forma, os cooperados exercem somente a atividade de costura. Isto quer dizer que a Jeans S.A é quem determina o modelo da calça,

¹¹ Já faz dois anos que ela está na Coopercaso.

o tempo de costura para cada modelo e, conseqüentemente, o preço pago por cada peça, que varia segundo o modelo.

Para os trabalhadores esta subordinação se evidencia quando afirmam que às vezes não cumprem suas metas de produção diárias, pois as máquinas da Jeans S.A são mais modernas e, conseqüentemente, o tempo para a costura de determinada peça e modelo é reduzido em comparação com o trabalho nas máquinas da cooperativa.

Apesar disso, a meta de produção da cooperativa é determinada pelos trabalhadores, isto é, partindo do quanto eles desejam retirar no final do mês e pelo preço de cada modelo a ser costurado é o montante da produção que eles se responsabilizam pela atividade de costura para a Jeans S.A. Mas é justamente este esquema de trabalho/ganho que faz com que surjam os principais conflitos e demonstrações de hierarquias entre os cooperados, pois o fato de não quererem “ficar de extra” causa brigas entre os trabalhadores e principalmente entre os supervisores e costureiros.

Para os trabalhadores que exercem a função de costura na linha de produção, uma das coisas que justamente afirmam que não mudou entre o trabalho assalariado e o cooperativo é a hierarquia, que se expressa através da cobrança por parte dos supervisores para cumprirem as metas de produção. E como já foi dito anteriormente, isso é evidenciado pelo descontentamento com as excessivas horas-extras que são obrigados¹² a cumprir.

Eu acredito que a única mudança foi o salário mesmo. Porque cobrança em todo lugar que você está tem. Aqui tem uma cobrança alta, mas em todo lugar que você está trabalhando tem uma cobrança em cima disso [metas de produção]. Então em todo lado que você vai, você vai encontrar isso (Costureira, 32 anos).

O que não mudou foi a cobrança porque todo lugar cobra. Não adianta a gente falar: vou trabalhar em outro lugar, mas daí sempre vai ter a cobrança pra gente sempre estar fazendo o nosso papel. Então é a cobrança que nunca muda, em qualquer lugar que você for trabalhar, você sempre vai ter uma pessoa cobrando você, pra você fazer o que você tem que fazer (Costureira, 28 anos).

Mas há aqueles trabalhadores que reconhecem que, devido a esta preocupação em cumprirem os prazos de entrega e a resistência dos trabalhadores em cumprirem as horas-extras, o stress das supervisoras é bem maior do que dos próprios trabalhadores, inclusive o fato delas gritarem e brigarem com os cooperados se justifica, pois, desse modo, eles não atingiriam

¹² Além das falas dos trabalhadores que demonstram essa insatisfação com as horas-extras necessárias para cumprirem as metas de produção, pudemos presenciar durante uma das visitas na Cooper caso um atrito entre um jovem cooperado e uma das supervisoras. Quando chegou o horário de saída (por volta das 17h15) o jovem levantou-se e estava indo embora para casa. Ao ser questionado se ele não iria ficar para terminar a produção estipulada pro dia ele falou que já havia “dado” a hora de saída e que iria para casa. A supervisora ficou constrangida com a situação e disse que tudo bem, mas que no dia seguinte o rapaz teria que cumprir as metas daquele dia e mais o trabalho atrasado referente ao dia anterior.

as metas de produção e, é claro, na cooperativa o que importa é que “quanto mais você trabalha, mais você ganha”.

Porque às vezes ela [uma das supervisoras] vai falar pra pessoa que está errado, a pessoa briga, aí ela não tem paciência, ela começa a gritar. Não tem paciência, porque as pessoas são mal educadas com ela, por causa disso é tudo em cima dela.

Quer dizer: reclamam dela brigar, dela xingar, mas porque que ela xinga? Se ela fizesse: “você pode ficar? Precisa fazer isso.” “Não, tudo bem!” Você acha que ela ia gritar? Não!

Mas aí ela acaba perdendo a paciência e eu acho que ela acaba se sentindo até pior que a gente porque eu percebo que ela fica nervosa, ela sai lá fora pra fumar, pra desestressar. Percebe-se que quando ela grita com alguém, ela sai lá fora. Eu falo: isso é um perigo, faz mal pra saúde. É esse o problema, mas o pessoal aos trancos e barrancos vai e eu acho que nós somos uma boa equipe independente disso (Costureira, 24 anos).

Em relação às metas de produção, relataram dores físicas e mentais, através do comprometimento da vida social, já que afirmam que a relação de cuidado com a família é prejudicada (reclamação principalmente das mulheres) devido à longa jornada de trabalho; o ritmo acelerado de produção; a cobrança por parte das encarregadas para que essas metas de produção sejam atingidas; e as conseqüências negativas que o excesso de trabalho causa em suas vidas.

O lado bom é que aqui é um emprego garantido. Aqui eles não podem mandar a gente embora, sem antes fazer reunião porque são todos que decidem. O lado ruim é que trabalho de sábado, às vezes tem atividade extra e tem que ficar até mais tarde. Então a gente que tem um lar, um filho pra cuidar é difícil. Mas eu não tenho muita reclamação daqui não, porque é gostoso trabalhar... tirando algumas pessoas. Que de vez em quando tem umas situações chatas, mas é gostoso (Costureira, 22 anos).

O que é pior é [que] o stress é muito porque a gente trabalha a mente e o corpo. Porque as pessoas pensam, ah! costureira não faz nada, fica o dia inteiro sentada; mas é pelo fato de ficar o dia inteiro sentada é que cansa, dói as costas, e às vezes também precisa fazer hora extra, a gente já está cansada do dia inteiro e às vezes precisa porque a gente tem o compromisso de entregar todas as coisas (Costureira, 28 anos).

Como o horário fixo de saída não é sempre respeitado, ninguém pode assumir um compromisso fora do trabalho e afirmam que não podem voltar a estudar; não podem matricular-se em nenhum tipo de curso, e essa questão de falta de tempo para outras atividades é a justificativa de todos quando dizem que não participam de nenhuma associação ou entidade.

O horário, se eu quiser retomar uma outra coisa fora daqui, vamos supor que eu queira terminar o meu estudo, fazer uma computação, que hoje você vai precisar disso mesmo que seja o abecedário, mas você vai ter que aprender porque o mundo está girando em torno disso, então você não vai saber entrar numa tela, não vai saber nada. Não tem um horário específico, então torna difícil (Mecânico, 46 anos).

Entretanto, muitos deles reconhecem que a cansaça e o esforço valem a pena, pois é recompensado no começo do mês “porque quanto mais você produz, mais você ganha.”

Quando questionados da sua efetiva participação nas assembléias, os trabalhadores afirmam que a diretoria (Márcia e Irene) vem com a meta a ser cumprida e pergunta se todos concordam em “pegar” essa encomenda. Todos levantam a mão se são ou não a favor; geralmente as pessoas concordam com o trabalho extra e inclusive a presidente questiona se eles querem que elas “peguem no pé” para que a meta seja cumprida. Votam sempre com a maioria e não sugerem nada de novo, apenas votam o assunto já estipulado para aquela plenária.

Todos afirmaram que a Jeans S.A não participa de nenhuma dessas plenárias e nem na assembléia. Porém quando consultados sobre a participação da empresa nos assuntos da cooperativa, dizem que quem define o quanto vai ser produzido é a empresa contratante e que passa para a diretoria e faz-se então a votação pra saber se irão ou não produzir a meta de produção que a Jeans S.A deseja. Dizem que há pressão para que a produção seja entregue no dia combinado e com os minutos de produção combinado (lembrar que quem define os minutos de produção que cada peça leva para ser costurada é a engenharia da Jeans S.A), que é passado para a diretoria e, conseqüentemente, para os trabalhadores. Consideram que se foi pedido aquele tanto é porque a cooperativa conseguirá atingir a meta, e não relataram nenhum caso de não conseguirem cumprir com os prazos de entrega.

Em relação à autogestão, nenhum dos entrevistados tinha ouvido falar sobre esse tipo de empresa antes de entrar na cooperativa. E a grande maioria dos cooperados afirmaram que não sabem o que é autogestão e justificam afirmando que a diretoria já conversou sobre isso com eles, mas é algo que não os interessa.

Elas até já conversaram sobre isso, mas eu não me lembro (Costureira, 24 anos).

Não sei muito bem não, porque não me interessa muito por essas partes não (Costureira, 24 anos).

Sobre a Economia Solidária dizem que já ouviram falar a respeito na televisão, em cursos que realizaram (sobre Planos de Negócios oferecido pela

ANTEAG¹³), e pela própria presidente, mas não prestaram atenção. Novamente ninguém soube falar nada a respeito do que se trata o tema e nem o que ele tem a ver com o tipo de empresa em que trabalham, pelo contrário, demonstram um distanciamento e desinteresse sobre o assunto.

Muita coisa que você perguntar eu não vou saber te responder, mas eu olhando na apostila, eu sei ... Mas ela [a pessoa ligada à ANTEAG que estava ministrando o curso] falou bastante sobre essa Economia Solidária (Supervisora da Qualidade, 39 anos).

4. Conclusão

Sintetizando o que discutimos anteriormente, podemos afirmar que a percepção que os trabalhadores possuem sobre o trabalho na cooperativa reflete uma escolha econômica. Em primeiro lugar, nos remetemos à independência que a cooperativa oferece aos trabalhadores, pois todos eles dizem que a renda do seu trabalho é alta e que isso possibilita o sustento e manutenção da família, o consumo dos produtos que desejam, a aquisição da casa própria, etc. Além disso, o trabalho na cooperativa torna-se o mais atraente da cidade, onde há poucas opções de trabalho, e a maior parte deles é na agricultura, ou seja, o trabalho na roça, e as retiradas mensais dos associados tem um valor muito superior ao rendimento desses trabalhos.

Apesar de optarem pelo trabalho na cooperativa, principalmente pelo valor das retiradas mensais e por uma opção ao desemprego, já que em Arandu não há muitos postos de trabalho e há muitos relatos de falência das empresas. Os trabalhadores percebem uma certa autonomia e possibilidade de participação que, em tese, é próprio do trabalho cooperativo autogestionário, uma delas é a segurança do posto de trabalho e as garantias que possuem através das seguintes características: não correm os riscos de demissão e apresentam várias justificativas para essa estabilidade, uma delas é o fato de serem donos e por isso não poderem ser demitidos; outro fator é que o patrão, num momento de crise, a primeira coisa que “corta” são os funcionários, e na cooperativa, mesmo que fiquem sem retiradas por um ou dois meses, todos se unem em busca de novos clientes para reverterem a crise na produção; soma-se a isso a liberdade de poderem faltar para levar um filho no médico, por exemplo, e o máximo que acontece, é “você não trabalha [aquele dia], você não ganha [aquele dia]”.

Uma outra característica apontada do trabalho associativo é que “quanto mais você trabalha, mais você ganha”. Afirmam que as horas-extras são cumpridas porque sabem que quanto mais eles produzirem, maior será a retirada mensal, e que se fossem empregados tudo o que eles produzissem a mais não reverteria em nada para eles, mas sim, em lucro para o patrão.

Além disso, o trabalho na cooperativa oferece a oportunidade ao trabalhador de conhecer todo o processo de produção no qual está inserido, mesmo que ele tenha uma função fixa na linha de produção do jeans, o

¹³ Associação Nacional de Trabalhadores de Empresas de Autogestão e Participação Acionária.

cooperado sabe o quanto está se gastando para produzir o produto, sabe por quanto será vendido o produto final, etc. Em muitos casos, ainda que realizando a mesma função que exercia anteriormente como trabalhador da grande fábrica [que era o único cliente da cooperativa], os cooperados apontam uma mudança significativa, pois antes respondiam aos seus supervisores, hoje, trabalhando na cooperativa, têm a oportunidade de conversar pessoalmente com os fornecedores; contar os problemas nas máquinas; e fazer os pedidos.

Ao mesmo tempo, há características do dia-a-dia dos trabalhadores em que não percebem nenhuma mudança entre um trabalho assalariado e o trabalho autogestionário como, por exemplo, nas cobranças para cumprirem as metas de produção, nos conflitos hierárquicos, na extensa jornada de trabalho, no ritmo acelerado de produção, nas dores físicas e mentais, na “participação” das assembléias nas quais não emitem opinião e votam sempre de acordo com a maioria.

Entretanto, os mesmos trabalhadores que percebem essas importantes características que somente o trabalho autogestionário pode oferecer também não sabem definir o que é uma empresa autogestionária; já ouviram dizer, mas não sabem o que significa Economia Solidária; e também conhecem muito pouco os Princípios Cooperativistas.

Soma-se a isso o fato de que os ideais de participação, democracia, e solidariedade aparecem principalmente quando estão referindo-se ao montante da produção e a possibilidade de maior ganho, e isso gera um risco que é o do trabalhador das cooperativas se auto-explorar.

Inclusive, eles não participam de nenhuma atividade que poderia ser a transposição desses ideais econômicos para as outras esferas da vida, seja a social e/ou política, isto é, não participam de nenhuma Associação de Bairro; não fazem parte do Orçamento Participativo; de nenhum Partido Político; enfim, não participam de nenhuma outra Associação. O ideal de solidariedade, pode-se dizer, exterioriza-se além da produção na fábrica, quando tentam incorporar no quadro dos associados os parentes ou amigos próximos.

Além disso, a maioria nunca fez um curso de formação para o cooperativismo ou autogestão; embora alguns digam que sentem vontade de aprender um pouco mais sobre essas questões e sobre o próprio funcionamento da cooperativa.

Desse modo, ainda que numa cidade onde haja reduzida oferta de trabalho e salários pouco atrativos, a opção pelo trabalho autogestionário é justificado por algumas características que refletem certa autonomia que esse tipo de empreendimento pode oferecer aos trabalhadores; ao mesmo tempo constata-se um desconhecimento sobre o que é, e como realmente funciona esse tipo de empreendimento.

Portanto, a opção pelo trabalho cooperativo revela várias dimensões que vão desde a escolha econômica até as garantias e autonomia características dos empreendimentos autogestionários. Porém devemos considerar que a “transformação da sociedade capitalista”, como afirma alguns teóricos, está longe de efetivamente ocorrer na totalidade do dia-a-dia do trabalho cooperativo; principalmente se pensarmos nas relações existentes entre a grande empresa contratante e a Cooper caso, já que é a Jeans S.A quem define o que vai ser produzido, como vai ser produzido, e quando a produção

tem que ser entregue; além disso há hierarquias e conflitos entre os próprios trabalhadores no interior da cooperativa.

5. Referências

ARAÚJO, A. E AMORIM, E. **Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas.** In: XXIV Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2000.

CARDOSO, A. M. **Globalização e Relações Industriais na Indústria Têxtil Brasileira.** In: DOMBOIS, R. & PRIES, L.[orgs.] As relações industriais no processo de transformação da América Latina: o caso brasileiro. Bremen : Universität Bremen & São Paulo: Cebrap- Documentos de Pesquisa Tomo II, 1997.

CRUZ, A. **Uma contribuição crítica às Políticas Públicas de Apoio à Economia Solidária.** Campinas, 2002. Disponível em: www.ecosol.org.br

FLEURY, A. e et. al. **A competitividade das cadeias produtivas da indústria têxtil baseadas em fibras químicas.** São Paulo: Fundação Vanzolini [Relatório Final- Estudo Contratado pelo BNDES], 2001.

GAIGER, L. I. **A economia solidária diante do modo de produção capitalista,** 2004. Disponível em: www.ecosol.org.br

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna.** São Paulo: Edições Loyola, 1994.

HOLZMANN, L. **Operários sem patrão: gestão cooperativa e dilemas da democracia.** São Carlos: Editora UFSCar, 2001.

IEMI-INSTITUTO DE ESTUDOS E MARKETING INDUSTRIAL. **5o. Relatório Setorial da Cadeia Têxtil Brasileira- Brasil Têxtil 2005.** São Paulo-SP: IEMI, Volume 05, 2005.

KLEIN, N. **Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido.** Rio de Janeiro, Record, 2002.

LEITE, M. **Tecendo a Precarização: Gênero, Trabalho e Emprego na indústria de confecções em São Paulo.** In: XXVIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 2004.

LIMA, J. C. **Reestruturação industrial, desemprego e trabalho autogestionário: as cooperativas do Vale do Rio dos Sinos.** (RS), 2005. (mimeo).

_____ **As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção.** São Paulo: Terceira Margem, 2002.

_____ **As possibilidades e limites das cooperativas: alternativa ou falta de opção?.** In: Seminário "Mulheres e economia", 1999.

_____ **Trabalho assalariado e trabalho associado: experiências de flexibilização e terceirização da produção industrial.** In: XII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 1998.

MACIEL, V. **Trabalhadores gerindo fábricas: Um estudo em cinco empresas do setor metal-mecânico.** In: VALLE, R. (org). Autogestão: o que fazer quando as fábricas fecham? Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

MONTEIRO Filha, D. C. & SANTOS, A. M. M. **Cadeia Têxtil: Estruturas e Estratégias no Comércio Exterior.** BNDES Setorial, Rio de Janeiro, No.15, pp.113-136, Março, 2002.

- NAHAS, V. *Autogestão*. In: Cattani, A. e Holzmann, L. (orgs) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006.
- POCHMANN, M. **Reestruturação Produtiva: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social**. São Paulo, Vozes, 2004.
- ROSENFELD, C. L. **A autogestão e a nova questão social: repensando a relação indivíduo sociedade**. In: GT da ANPOCS Seminário Intermediário, São Paulo, 2003.
- SCHMIDT, D. *Cooperativa-cooperativismo*. In: Cattani, A. e Holzmann, L. (orgs) **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. Da UFRGS, 2006.
- SINGER, P. **Introdução à Economia Solidária**. 1ª ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2002.
- _____ **Economia Solidária: possibilidades e desafios**. Revista Proposta, n.88/89, p.44-58, 2001.
- SINGER, P. e SOUZA, A. R. de (org). **A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto, 2000.
- VALLE, R. (org). **Autogestão: o que fazer quando as fábricas fecham?** Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.
- VIEITEZ, C. G. e DAL RI, N. M. *Trabalho associado: Cooperativas e empresas de autogestão*. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.