

XXIX ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS
25 a 29 de outubro de 2005
GT 23 – SOCIOLOGIA ECONÔMICA

Os Valores da Economia Solidária: um estudo sobre a heterogeneidade ideológica de trabalhadores de cooperativas autogeridas*.

Lucas Rodrigues Azambuja**

Mestrando do Programa de Pós-Graduação de Sociologia (UFRGS) e bolsista do CNPq-Brasil.

* Este artigo foi baseado em nossa monografia de conclusão do curso de graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e contou com o financiamento parcial de BIRD-FAPERGS e PIBIC-CNPq.

** Gostaria de agradecer aos comentários e contribuições valiosas da Dra. Cinara Rosenfield e do Dr. Marcelo Kunrath Silva, professores do Departamento de Sociologia e do Programa de Pós-Graduação de Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

“Os cientistas podem – e devem – mostrar que tal ou qual posição adotada deriva, logicamente e com toda certeza, quanto ao *significado* de tal ou qual visão última e básica do mundo”. (Max Weber em *Ciência como Vocação*)

Introdução

No Brasil, a partir da década de 1980 e especialmente na década de 1990, alguns autores (SINGER, 2002a; MANCE, 1999; GAIGER, 1996) vêm destacando a expansão e desenvolvimento de iniciativas econômicas que compõem a chamada Economia Solidária. As causas apontadas para explicar esse crescimento são, de um lado, as transformações que ocorreram no mundo do trabalho, a partir da década 1970, com a crise do modelo fordista-taylorista de produção, que resultaram no aumento dos processos de exclusão do mercado formal de trabalho (desemprego, flexibilização e precarização das relações de trabalho); e, de outro, com a crise do Estado de Bem-Estar Social e a queda do bloco soviético, a ascensão do projeto neoliberal, cujas políticas estariam aumentando os processos de exclusão social, isto é, crescimento da pobreza e desigualdades socio-econômicas, junto ao desmanche dos mecanismos de proteção social (previdência, serviços públicos, etc.)¹. Assim, as iniciativas de Economia Solidária atingem aqueles que estão excluídos ou em vias de exclusão do mercado formal de trabalho e, também, pessoas historicamente excluídas pertencentes às classes populares, que buscam alternativas para geração de renda. Essas iniciativas assumem diversas formas: cooperativas que atuam nos vários setores da economia (produção, consumo, serviços, etc.), pequenas empresas de caráter familiar e/ou comunitário, Bancos Populares, clubes comunitários de troca, entre outras². Diante dessa diversidade, o que diferencia os empreendimentos solidários das demais iniciativas que surgem pelas mesmas razões estruturais mencionadas acima, é o fato de que elas estão organizadas sob a forma de *autogestão*. São, portanto, iniciativas cujos participantes detêm a posse coletiva dos meios pelos quais exercem a atividade econômica (produção, consumo,

¹ Alguns autores questionam essa tendência de explicar o surgimento e crescimento dos empreendimentos solidário no Brasil apenas pelos fatores das crises do modelo fordista-taylorista e do Estado de Bem-Estar. Argumenta-se que, no caso brasileiro, a emergência da Economia Solidária estaria ligada a uma tradição de práticas e experiências de combate à pobreza nas classes populares. Nesse sentido, ver França Filho e Laville, 2004: 149-166.

² Para um panorama dessas iniciativas econômicas, ver França Filho e Laville, 2004: 150-158; Singer, 2002a: 39-108.

poupança, etc.) e, por isso, são igualmente responsáveis pela gestão do empreendimento, através do princípio “um membro = um voto”.

Para Singer (2000a, 2000b), a experiência de trabalho autogestionário traz consigo um *potencial educativo*, ou seja, a autogestão, através das práticas que a envolvem, permite educar e transformar o comportamento dos sujeitos no sentido de que suas ações passem a ser pautadas por princípios e valores ideológicos que não aqueles das relações sociais capitalistas. Ou seja,

“a autogestão tem como mérito principal não a eficiência econômica (necessária em si), mas o desenvolvimento humano que proporciona aos praticantes. Participar das discussões e de decisões do coletivo, ao qual se está associado, educa e conscientiza, tornando a pessoa mais realizada, autoconfiante e segura”. (SINGER, 2002a: 21)

Nesta perspectiva, participar de um empreendimento autogerido não seria apenas uma questão de interesses econômicos, mas envolve uma opção político-ideológica do trabalhador “[...] *contra os valores dominantes da competição individual e da primazia do capital sobre o trabalho*” (SINGER, 2000a: 21-22). Portanto, para Paul Singer, a constituição de empreendimentos autogeridos não é **apenas** uma alternativa encontrada pelos trabalhadores ao assalariamento e à pobreza, mas um conjunto de práticas que podem transformar a consciência e o comportamento dos seus praticantes, fazendo com que esses últimos incorporem valores e princípios ideológicos (participação, igualdade, solidariedade, etc.) opostos aqueles que fundamentam a lógica individual e competitiva das sociedades capitalistas.

“[...] 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, 2000a: 28)

Podemos notar que, implicitamente, na perspectiva de Singer sobre o sentido e significado do modelo autogestionário, é equacionada uma relação entre as práticas econômicas que cercam este modelo e a incorporação de certos valores ideológicos por parte dos seus participantes. Nesse sentido, a visão de Paul Singer é a de que a realização de empreendimentos autogestionários favorece, através da consecução de suas práticas, a geração de “consciências” e comportamentos econômicos sob orientação de princípios e

valores ideológicos de Economia Solidária. Entretanto, é preciso ressaltar que para Singer não são apenas as práticas de trabalho autogestionário que promovem essa mudança na consciência e no comportamento dos trabalhadores, mas também a participação destes últimos em sindicatos, movimentos sociais, organizações políticas e religiosas. Inclusive, ele destaca que, “[...] a autogestão se pratica tanto mais autenticamente quanto mais sócios são militantes sindicais, políticos e religiosos” (SINGER, 2002a: 22). Enfim, podemos dizer que, de forma implícita, Singer sugere uma relação de *co-determinação* entre as práticas de trabalho autogerido e os valores e princípios ideológicos de Economia Solidária, que pode ser mais ou menos expressa da seguinte maneira: à medida que o sujeito se envolve nas práticas econômicas de autogestão, ele é educado para a autogestão; e à medida que ele é educado, mais ele pratica e incorpora os princípios da autogestão.

Essa relação de co-determinação entre autogestão e princípios ideológicos de Economia Solidária, também pode ser percebida quando Singer expõe a convicção fundamental que move, digamos assim, o projeto político-ideológico da Economia Solidária:

“[...] a concepção de que é possível criar um novo ser humano a partir de um meio social em que cooperação e solidariedade não apenas serão possíveis entre todos os seus membros mas serão formas *racionais* de comportamento em função de regras de convívio que produzem e reproduzem a igualdade de direitos e de poder de decisão e a partilha geral das perdas e ganhos da comunidade entre todos os seus membros”. (SINGER, 2002a: 116)

A relação de co-determinação pode ser vislumbrada, portanto, na medida em que o modelo autogestionário, através das práticas que o constitui, é considerado o “ponto de partida” para a constituição de nesse “novo ser humano”.

No nosso entender, a perspectiva de Singer, segundo a qual o modelo de autogestão expressa as práticas e condições necessárias para que os trabalhadores incorporem e ponham em consecução os princípios e valores ideológicos de Economia Solidária, não é suficiente para compreender a relação entre autogestão e valores e princípios incorporados por aqueles que se encontram no seio de um empreendimento autogerido. Principalmente porque essa visão não consegue explicar adequadamente como outras orientações ideológicas podem surgir no seio do empreendimento autogerido.

Nesse sentido, o presente estudo teve como principal objetivo **investigar a existência de diferentes valores ideológicos incorporados por trabalhadores de duas cooperativas de produção autogestionárias e, assim, discutir a relação estabelecida por Paul Singer entre autogestão e princípios ideológicos de Economia Solidária, levando em considerações, de um lado, os resultados alcançados pela nossa pesquisa empírica e, de outro, os estudos sociológicos e da psicologia social sobre os valores.** Tendo em vista este objetivo, utilizou-se o conceito de Martin Seliger (1976), que define ideologia como uma forma de pensamento e argumentação concebida para guiar e justificar a ação social organizada. Tomando esta perspectiva, procuramos identificar quais os valores e princípios ideológicos que os trabalhadores incorporaram para justificar e conduzir a experiência de autogestão. Deste modo, verificamos que a heterogeneidade ideológica dos trabalhadores das cooperativas estudadas se manifesta na medida em que nem todos os trabalhadores justificam as práticas autogestionárias através de valores e princípios de Economia Solidária, tais como: participação, igualdade, solidariedade, etc. Essa heterogeneidade foi expressa através da definição de três perfis ideológicos: solidário, assalariado e associativo-econômico. Esses perfis serão definidos mais adiante neste texto.

1. As Cooperativas Autogeridas

A Economia Solidária é formada por diversos empreendimentos com atuação em praticamente todas as áreas da economia – produção, consumo, crédito, serviços, etc. Além disso, as iniciativas no campo da Economia Solidária são de tipos variados: cooperativas, bancos populares, organizações não governamentais, clubes comunitários de troca, entre outros. Dentro dessa diversidade é a cooperativa de produção o nosso objeto empírico de análise. As cooperativas de produção são empreendimentos de pessoas desempregadas e/ou pobres que se organizam para produzir tendo em vista não só adquirir renda mas reintegrar-se à divisão social do trabalho.

Os princípios organizacionais da cooperativa de produção são:

“[...] posse coletiva dos meios de produção pelas pessoas que as utilizam para produzir; gestão democrática da empresa ou por participação direta [...] ou por representação; repartição da receita líquida entre os cooperadores por critérios aprovados após discussões entre todos;

destinação do excedente anual (denominado ‘sobras’) também por critérios acertados entre todos os cooperadores. A cota básica do capital de cada cooperador não é remunerada, somas adicionais emprestadas à cooperativa proporcionam a menor taxa de juros do mercado”. (SINGER, 2000a: 13)

Segundo Singer (2002a: 16-23; 2002b: 86), o que distingue os empreendimentos solidários dos demais é a *autogestão*. Esta última é o eixo de compreensão da Economia Solidária, não só porque ela vai definir e discriminar as empresas solidárias das demais empresas e cooperativas capitalistas³; como também a autogestão é a forma pela qual se pode pôr em prática os princípios ideológicos que norteiam a Economia Solidária. Enfim, a autogestão é o modo pela qual toda a empresa solidária deve se organizar.

A autogestão, tal como é vista pelos autores de Economia Solidária, especialmente por Singer, denota aquele conjunto de condições e de práticas econômicas que engendram um conjunto de valores e princípios ideológicos diferentes e até mesmo opostos daqueles presentes nas relações sociais e econômicas capitalistas. Nas palavras de Singer (2002a: 23):

“Tanto a autogestão como a heterogestão apresentam dificuldades e vantagens, mas seria vão tentar compará-las para descobrir qual delas é a melhor. São duas modalidades diferentes de gestão econômica que servem a fins diferentes. A heterogestão parece ser eficiente em tornar empresas capitalistas competitivas e lucrativas, que é o que seus donos almejam. A autogestão promete ser eficiente em tornar empresas solidárias, além de economicamente produtivas, centros de interação democráticos e igualitários (em termos), que é o que seus sócios precisam”.

Portanto, a autogestão, na Economia Solidária, não é apenas uma modalidade técnica de organização e administração. Ela é um conjunto de práticas e saberes orientados por princípios e valores (solidariedade, igualdade, cooperação, autonomia, participação, democracia, viabilidade econômica, responsabilidade social, etc.), que deve ser realizada no conjunto das relações sociais e, deste modo, constituir-se num processo de emancipação coletiva.

³ As chamadas “cooperगतos” e “cooperfraudes”, que são cooperativas que nascem da precarização/flexibilização das relações de trabalho onde, por exemplo, trabalhadores de um setor de uma empresa são todos demitidos e “incentivados” a formarem uma cooperativa de prestação de serviços para essa mesma empresa que os demitiu antes; assim o empresário escapa dos encargos sociais trabalhistas e continua obtendo os serviços daqueles trabalhadores por um custo mais baixo. Ou ainda temos os casos de grandes empresas capitalistas que juntam-se sob a forma jurídica de cooperativa, para poderem exercer o monopólio nos mercados em que compram ou para agir como cartéis nos mercados em que vendem. Um ótimo estudo sobre os diversos tipos de cooperativas de produção é LIMA, 2004.

As duas cooperativas autogeridas de produção estudadas para esta pesquisa atuam no ramo da metalurgia e localizam-se, respectivamente, nos municípios de Porto Alegre e Canoas no estado do Rio Grande do Sul (Brasil). O empreendimento localizado em Porto Alegre foi fundado em dezembro de 2002 a partir da falência de uma empresa privada. Inicialmente, a cooperativa foi constituída por 25 ex-funcionários da antiga empresa, entretanto, alguns destes saíram do empreendimento por diversos motivos – financeiro, não adaptação ao modelo de cooperativa, saúde, etc. – e outros retornaram à empresa na medida em que o processo produtivo foi se desenvolvendo. Na época do trabalho de campo, a cooperativa contava com 20 sócios-trabalhadores, muitos dos quais, devido ao número reduzido de pessoas e ao pequeno porte da empresa, atuavam tanto na parte administrativa quanto na parte produtiva do empreendimento. Foram feitas oito entrevistas no período de 4 a 7 de outubro de 2004 com cooperativados que fazem parte da administração e/ou produção. Já a cooperativa de Canoas foi fundada no início de 2001, também a partir da falência de uma empresa privada. Um total de 20 trabalhadores ocupou de maneira permanente a fábrica falida e ali permaneceram até que se consolidasse a formação da cooperativa. Havia uma encomenda sendo feita durante este período, que foi entregue e paga pelo cliente quando da sua conclusão. Foi com este dinheiro que se iniciou o novo processo de produção. À medida que a cooperativa se consolidava, outros antigos empregados foram voltando e se integrando ao empreendimento. A cooperativa, na época da realização do estudo, contava com 143 sócios-trabalhadores e foram feitas 34 entrevistas no período de 15 de abril a 9 de junho de 2003. Todas as entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo, visando identificar quais eram os valores e princípios ideológicos presentes nas falas dos entrevistados sobre a experiência de autogestão.

2. Os Perfis Ideológicos

A pesquisa conseguiu identificar uma heterogeneidade ideológica entre os trabalhadores de duas cooperativas autogeridas, isto é, os participantes dos casos em questão incorporaram não somente valores e princípios ideológicos de Economia Solidária. Deste modo, identificou-se a existência de três perfis ideológicos – **solidário**, **assalariado** e **associativo-econômico**. Antes de começar a definição dos perfis

ideológicos, cabe ocupar algumas linhas para descrever como o processo de análise foi operacionalizado.

Sendo a ideologia, na acepção aqui adotada (SELIGER, 1976), uma forma de pensamento e argumentação que serve para conduzir e justificar a ação social organizada, procuramos apreender nas entrevistas o modo como os sujeitos argumentam sobre e, por conseguinte, percebem a experiência e as práticas de autogestão. Nesta perspectiva, estabelecemos algumas dimensões que pensamos serem características da experiência de autogestão, sendo estas dimensões que orientaram a organização dos processos de entrevistas e de análise; são elas: 1) **propriedade coletiva**, trata-se da avaliação que o entrevistado faz sobre o sistema de remuneração da cooperativa e o tipo de sentimento de posse ou não que ele apresenta em relação ao empreendimento; 2) **processos de participação**, são as falas nas quais os trabalhadores expressam o que acham dos processos decisórios no âmbito da gestão da cooperativa, tais como assembléias gerais, conselhos e comitês, exposição de informações sobre a situação financeira da empresa, etc.; 3) **relação entre pares**, é o modo como o cooperativado enxerga seu relacionamento com os pares, o caráter da união entre eles; 4) **objetivos, expectativas e resultados**, que eles visam e avaliam terem alcançado por meio do empreendimento autogerido. Através do item 4 podemos inferir a orientação que os trabalhadores de determinado perfil ideológico possuem na ação social organizada (na cooperativa autogerida). É justamente a partir do modo como os trabalhadores justificam e argumentam sobre essas dimensões da autogestão e a orientação que eles possuem na ação social organizada, que foi possível identificarmos as diversas formas de incorporação ideológica que foram expressas na definição dos três perfis ilustrados no seguinte quadro:

Quadro – Princípios ideológicos e orientação na ação social de cada perfil ideológico.

	PERFIL SOLIDÁRIO	PERFIL ASSALARIADO	PERFIL ASSOCIATIVO-ECONÔMICO
ORIENTAÇÃO NA AÇÃO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidação do modelo de cooperativismo autogestionário. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir para si uma certa continuidade entre o modelo de assalariamento e o de cooperativismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidação econômica do empreendimento através da inserção pura e simples no mercado.
PROPRIEDADE COLETIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> • Individualismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Meritocracia
PROCESSOS DE PARTICIPAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Participação • Igualdade • União 	<ul style="list-style-type: none"> • Individualismo • Produtividade 	<ul style="list-style-type: none"> • Exposição • Visibilidade
RELAÇÃO ENTRE PARES	<ul style="list-style-type: none"> • Solidariedade 	<ul style="list-style-type: none"> • Coleguismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperação

2.1 Perfil Solidário

Como o próprio nome já deixa evidente, este é o perfil ideológico de Economia Solidária, isto é, trata-se de trabalhadores que incorporaram valores e princípios como solidariedade, igualdade, participação e união. Nesse sentido, a orientação na ação social organizada dos trabalhadores deste perfil é, principalmente, a consolidação do modelo autogestionário. Isso se expressa quando os trabalhadores de perfil solidário falam da sua preocupação de todos os sócios da cooperativa “mudarem seu comportamento de empregado para cooperativado”, isto é, não basta apenas que cada um exerça a sua função no processo produtivo (modelo de assalariamento), mas que cada um participe da *gestão da cooperativa*.

Nesse modelo tu tem que ter a tua..., tu tem que resolver os problemas. Tu tem que saber o que tu vai fazer! Que tipo de decisão tu tem que tomar. Faltou eletrodo! Tu tem que procurar alguém que vá resolver ou se não tem ninguém ali, eu vou diretamente lá com uma ordenzinha e coisa e tal, solicitando que quer compras de um produto. Tu tem que gerir o negócio! Tu tem que também tocar a engrenagem. E, também, mudança de comportamento seria..., eu acho que ela se dá também na família! Entendeu? Ela se dá na família, porque a família tem que estar sabendo de que a cooperativa tem momentos, ela tem fases! Fases boas, fases difíceis. Então, a família tem que saber o processo da cooperativa. As pessoas têm que saber que eles são donos do negócio! Eles têm que saber que é eles. Tudo depende de todos aqui dentro! Não é de uma pessoa só. Então todo processo! Ele tem que estar dentro do processo. Então, a mudança de

assumir! É isso que eu achei mais difícil, as pessoas assumir o seu..., a sua utilidade, a sua responsabilidade, assumir mesmo de fato a cooperativa! (Cooperativa de Canoas, administração, 41 anos)⁴

“Assumir a cooperativa” é reconhecer que se faz parte de um empreendimento coletivo, “assumir algo que também é seu”, onde todos são igualmente responsáveis e todos têm o direito e o dever de participarem da gestão da cooperativa. Neste aspecto se percebe a questão da propriedade coletiva, que se manifesta, nos trabalhadores de perfil solidário, através do valor da **igualdade**, isto é, sendo a cooperativa um empreendimento coletivo, todos têm o mesmo direito e dever de participar da sua gestão, do seu desenvolvimento e dos seus resultados.

O princípio da igualdade se manifesta de outra forma na questão da propriedade coletiva, a saber, no sistema de remunerações. Na cooperativa de Porto Alegre, os trabalhadores relataram que no processo de fundação do empreendimento foi discutido duas propostas de sistemas de remunerações mensais para os sócios: o primeiro se estruturava em três faixas de remunerações diferenciadas entre si, dadas a partir de critérios de qualificação do cooperado; no segundo sistema, que foi adotado, o “lucro” mensal da cooperativa é dividido igualmente entre todos os sócios. Na C.P, os trabalhadores de perfil ideológico solidário eram a favor do sistema de divisão igualitária dos ganhos mensais:

Eu fui um dos que brigou muito com isso aí, cara. Porque quando nós fizemos..., porque antes de nós abrir, nós tinha gente que ganhava aí um milhão e tanto por mês e tinham outros que ganhavam 400, e outros que ganhavam 300 e pouco. E aí: “Ah não! Vocês vão me incluir na faixa aí, porque eu ganhava um milhão e pouco e, agora, eu tenho que ganhar no mínimo mil e duzentos”. O outro..., vamos dizer que tenha três faixas: uma de 1.000, uma de 700 e outra de 500. Eu, por exemplo, fui um dos que dizia assim: “Nós não temos ninguém aqui que seja aprendiz, que tenha que aprender a trabalhar aqui dentro. Todo mundo sabe o que tem que fazer, cada um nas suas partes e nas suas funções. Não interessa se eu ganhava mil e agora vou ter que ganhar 600 para tudo”. E aí: “Bah! Mas eu ganhava...!” – “Bom, tu ganhava quando era empregado, agora tu não é mais empregado! Agora, tu tem que ganhar de acordo com que nós podemos”. E eu não acho justo! Eu não acho justo que nós somos sócios e na hora de repartir..., para abrir a firma, para tudo! Na hora de receber eu ganho mil cruzeiro e tu ganha trezentos! Tu acha que é justo isso aí? Eu acho que não! (C.P, produção, 54 anos)

⁴ Adiante no texto, iremos nos referir à cooperativa localizada no município de Canoas por “C.C” e a cooperativa de Porto Alegre chamaremos de “C.P”.

Desta forma podemos vislumbrar que os trabalhadores de perfil solidário incorporaram o princípio da igualdade, que está baseado na posse coletiva dos meios pelos quais se exerce a atividade econômica. Assim, a igualdade serve para justificar tanto a participação e o comprometimento de todos com a cooperativa, quanto para justificar um sistema de remuneração igualitário.

Além do valor da igualdade, os trabalhadores de perfil solidário incorporaram os valores de união e solidariedade. Isso fica claro quando os entrevistados falam sobre o processo de participação, mais especificamente, a “forma correta” pela qual as pessoas devem participar:

A maioria tem ansiedade para que a coisa ande! Que leve para frente o processo todo, né? Então, nessa forma, daquela necessidade, daquele anseio das coisas funcionarem, às vezes, as pessoas, elas passam do limite! Entendeu? Depende o questionamento! Pode fazer uma pergunta baseada num fato sem ferir ninguém. [...] Anteriormente ia diretamente para o debate, para o conflito mesmo, né? Então, a mudança já está havendo. Então, é assim ó: a participação deles nas assembléias já está mais qualificada. O debate está sendo mais qualificado. Porque a gente vai ensinando, a gente vai aprendendo, entendeu? Nós adotamos um..., quem vai se pronunciar nas assembléias, quem se inscreveu, dependendo do questionamento dele, a gente vai chamar aqui dentro [*na sala de reuniões da cooperativa*, nosso] para conversar com eles. Só que a gente começou a fazer isso e buscava só quem questionava direcionado mais para agressão. Mais procurando culpado! Então, já não, [...] quem faz o questionamento mais tranqüilo, mais formalizado, nós temos que chamar essas pessoas, também, para valorizar isso o que ela faz. Para essas pessoas reproduzir isso lá para dentro [*no chão de fábrica*, nosso]! Então, tem que começar a buscar o grupo. Porque tem o grupo que ele sabe questionar; e tem o outro grupo que acha que tem que ser é mais é na paulada mesmo! Então, a participação deles no dia-a-dia está sendo muito boa. As pessoas estão participando mais e com qualidade, com qualificação mesmo. (C.C, administração, 41 anos)

As assembléias gerais, para o perfil solidário, é um espaço de deliberação, debates e busca por soluções coletivas para os problemas da cooperativa; não é um espaço de conflito e cobranças individuais. A assembléia é justificada, portanto, por ser um espaço onde todos podem **igualmente** participar e onde a **união** e a **solidariedade** do grupo são reforçadas.

O princípio de solidariedade, obviamente, está bastante presente nas falas dos trabalhadores de perfil solidário. É preciso destacar que não estamos aqui partindo de

uma noção teórica de solidariedade (nesse sentido, ver SINGER, 2002a: 7-11; MANCE, 1999: 17-19; LISBOA, 2003: 242-250), mas sim de uma noção elaborada a partir das falas dos trabalhadores. Desta forma, a noção de solidariedade é diferente da simples cooperação, isto é, solidariedade remete a idéia de um coletivo e não à simples soma de esforços individuais coordenados para um objetivo comum (cooperação). Essa idéia de coletivo que envolve o princípio de solidariedade, pode ser apreendida quando os trabalhadores de perfil solidário falam sobre o modo como a relação entre cooperativados *deve* acontecer:

Tens uns que só enxergam o seu lado e não enxergam o lado dos outros. Porque isso aí tu sabe que quando tu trabalha numa cooperativa, numa sociedade tu tem que vê que não é só tu! Às vezes tu tá comendo uma coisa que para ti não está muito boa, mas para o outro está; e tu tem que comer que é para não só botar defeito. Amanhã vão fazer uma comida que tu goste e os outros não gosta, mas eles vão ti acompanhar! Então, eu vejo que tu para trabalhar numa sociedade tem que vê que o troço funciona mais ou menos assim, né cara?! (C.P, produção, 54 anos)

Portanto, nos trabalhadores de perfil solidário, o princípio de solidariedade serve para justificar uma forma de relação, um tipo de comportamento que leve em consideração o interesse do grupo e, assim, reconhecer-se como integrante de um projeto comum.

A noção de solidariedade, nos trabalhadores de perfil solidário, também serve para justificar uma relação com os pares diferente da que existia na empresa privada, pois agora todos fazem parte de algo em comum, a cooperativa. A relação não deve ser apenas de coleguismo, isto é, de relações pessoais de amizade com alguns, mas deve ser estabelecida com todos que formam o coletivo.

Entrevistador: E comparando empresa privada e cooperativa, o senhor vê que mudou alguma coisa no relacionamento de vocês?

Entrevistado: Eu acredito que no tempo de fábrica a gente tinha, assim, aquela amizade de trabalho, brincadeira, folgação, sabe? E agora com a cooperativa a gente vai mais conhecendo o cara, sabe? A gente vê se ele não está bom, se está acontecendo alguma coisa. E, de fato, a gente não tinha essa preocupação, sabe? Se o cara estava com algum problema não tinha, sabe? (C.P, administração, 41 anos)

Portanto, o princípio de solidariedade, neste perfil ideológico de trabalhadores, fundamenta a percepção e a justificação de como (deve ser) é a relação entre os membros da cooperativa, fazendo com que todos tenham um maior envolvimento e uma maior

participação no processo de gestão e produção. Enfim, a solidariedade remete à idéia de um comprometimento com o coletivo.

Concluindo, percebe-se que o perfil solidário incorporou na experiência os valores e princípios fundamentais de Economia Solidária, a saber, **igualdade**, **participação**, **solidariedade** e **união**. A inter-relação entre esses princípios, de certo modo, conforma uma forma de pensamento e argumentação sobre a experiência de autogestão (uma orientação na ação social organizada) que visa principalmente a consolidação do modelo de cooperativismo autogestionário de Economia Solidária.

2.2 Perfil Assalariado

A denominação de **assalariado** para esse perfil ideológico se refere a determinado conjunto de trabalhadores que incorporam certos valores e princípios, como veremos em seguida, no sentido de propiciarem para si uma espécie de continuidade ou até mesmo negar a diferença entre o contexto de trabalho assalariado e o autogerido. É assalariado porque a cooperativa é um trabalho como qualquer outro, sendo que a “opção” por trabalhar na cooperativa se faz em função da perda e da falta de perspectiva de encontrar um emprego. Assim, os princípios ideológicos que esses trabalhadores incorporam articulam-se no sentido de justificar e conduzir a continuidade de uma conduta no trabalho que remete ao modelo de assalariamento. Esse aspecto, característico do perfil assalariado, faz com estes trabalhadores não expressem um sentimento de posse, isto é, a propriedade coletiva é negada:

Entrevistador: Mas o senhor tem um sentimento diferente, assim no sentido de que “isso aqui é meu e antes não era meu”?

Entrevistado: Não, eu não tenho isso comigo. Não, “isso aqui é meu”, até não digo para ninguém que isso aqui..., não tem essa história disso aqui é meu, eu sou empregado. Tem cooperativa e os cooperados. Então, nós somos pessoas que têm que trabalhar, não tem nada de..., eu tenho meu salário, tenho que executar e se eu não executar o meu trabalho, a diretoria terá que se unir e mandar eu, né? [...] Mas não tem essa história que isso aqui é meu, não tem nada disso. (C.C, produção, 58 anos)

Nota-se que negando o aspecto da propriedade coletiva, os trabalhadores de perfil assalariado, de certo modo, conseguem perceber a cooperativa tal como uma empresa – “tem a *cooperativa* e os *cooperados*” – e, neste sentido, ser cooperativado passa ser um “empregado da cooperativa”. A partir desse entendimento sobre *o que é a cooperativa*, o

perfil assalariado incorpora o princípio do **individualismo**. Este último, não só favorece a recusa do caráter coletivo do empreendimento, como também possibilita a baixa participação desses trabalhadores de tipo assalariado na gestão da cooperativa.

Entrevistador: E como é tua participação nas assembléias? Você fala alguma coisa?

Entrevistado: A gente fala quando tem que falar, mas, no geral, não reclamo muito, né? O negócio é baixar a cabeça e trabalhar aqui. (C.P, produção, 29 anos)

Portanto, o individualismo manifesta-se numa atitude de baixa participação na gestão do empreendimento e no não reconhecimento da propriedade coletiva. Entretanto, o reduzido envolvimento nos processos de participação é como que contrabalançado pela incorporação de um outro princípio, o da **produtividade** no trabalho. Através desse princípio este perfil valoriza a atividade laboral propriamente dita (“O negócio é baixar a cabeça e trabalhar aqui”) em detrimento do envolvimento nos processos de participação.

Entrevistador: Como o senhor acha, como pensa em contribuir no crescimento da cooperativa?

Entrevistado: Ah! Nosso..., para contribuir é fazer o serviço perfeito, que é o que mais..., se não fizer um serviço perfeito, o cliente não te manda mais o serviço. Aí a gente se preocupa porque o nosso maquinário ali [*na produção*, nosso], ele está praticamente quase sucateado. Nós fizemos ali um milagre com aquele nosso maquinário ali, aí nós procuramos fazer ali o mais perfeito que nós conseguimos. (C.C, produção, 42 anos)

Entretanto, o princípio da produtividade não é incorporado em função de uma noção de comprometimento com o coletivo e, sim, a partir do reconhecimento de que com a cooperativa, o retorno econômico do trabalho depende apenas dessa produtividade, que se expressa quando os trabalhadores de perfil assalariado falam que se sentem com um sentimento de maior responsabilidade:

Entrevistador: O senhor acha que tem mais responsabilidade agora do que antes?

Entrevistado: Sim, praticamente a gente tem mais, porque se eu não trabalhar o meu serviço atrasa e chega no fim do mês nós não vamos receber. Tem tudo isso, né? Porque antes quando era de patrão, saindo ou não saindo, a gente recebia e, agora, não. (C.C, produção, 42 anos)

Portanto, a questão do não reconhecimento da propriedade coletiva através do princípio do individualismo é compensada pela busca do empenho na função produtiva, isto é, pela incorporação da produtividade.

Outro princípio incorporado pelos trabalhadores de perfil assalariado é o **coleguismo**. Este último é diferente da noção de solidariedade e cooperação. O coleguismo remete a um tipo de união entre os cooperados sem envolver a idéia de coletivo (presente na solidariedade) e sem a questão do direcionamento de esforços individuais para a busca de um objetivo comum (cooperação). O coleguismo são apenas relações de simpatia e antipatia:

Entrevistador: E depois da cooperativa, tu acha que mudou alguma coisa na relação entre os colegas?

Entrevistado: Mudou bastante. Geralmente, o pessoal aqui de cima [*da administração*, nosso] não se misturava com o pessoal ali de baixo [*do chão de fábrica*, nosso]. Agora não, a nossa relação é bem melhor!

Entrevistador: Acha, então, que o pessoal ficou mais unido depois da cooperativa?

Entrevistado: Ah, sim.

Entrevistador: E mesmo ali entre vocês do chão de fábrica?

Entrevistado: Ah sim, melhorou muito. Bastante se comparando como era antes.

Entrevistador: Por exemplo, o que acontecia antes?

Entrevistado: Não se falavam, ficavam naquelas briguinhas, né? O pessoal de baixo era melhor do que os de cima, essa coisa toda. Porque o pessoal lá de cima trabalha mais com solda e lá de baixo é da produção, mas isso aí já passou.

Entrevistador: Agora, tu acha que, digamos, por estar todo mundo no mesmo barco...

Entrevistado: É! Nosso relacionamento já é outro, né? (C.P, produção, 29 anos)

Portanto, o princípio de coleguismo, incorporado pelos trabalhadores de perfil assalariado, justifica e conduz um tipo de relação mais ligada à amizade do que um elo a partir de uma identificação com um projeto comum (no máximo o reconhecimento de que estão todos na mesma situação). Nesse sentido, o princípio de coleguismo “serve” para negar ou amenizar os conflitos entre os participantes do empreendimento autogestionário:

Entrevistador: Já aconteceu alguma vez de alguém não está trabalhando bem e reclamarem?

Entrevistado: Não, pelo menos no nosso setor não, mas aqui [*outro setor do chão de fábrica no qual o entrevistado não trabalha*, nosso] o pessoal vê o cara conversando, coisa assim, sempre tem um aqui que..., [...] mas nós lá, na parte de cá, onde eu trabalho, não, não tem nada a dizer.

(C.C, produção, 42 anos)

Portanto, o coleguismo fundamenta essa forma de relação de amizade que procura não criticar ou brigar com o colega de trabalho. Assim, podemos identificar a

incorporação de três princípios neste grupo de trabalhadores que formam o perfil ideológico assalariado, a saber, **individualismo**, **produtividade** e **coleguismo**. Esses princípios justificam e conduzem uma orientação na ação social organizada que busca, fundamentalmente, uma certa continuidade entre empresa privada e cooperativa e um certo retorno financeiro individual.

2.3 Perfil Associativo-Econômico

Este perfil ideológico, como veremos, não só incorpora valores diferentes dos de Economia Solidária como também, de certo modo, opostos a esta última. Para os trabalhadores de perfil associativo-econômico, ao contrário dos de perfil solidário, o objetivo principal não é a consolidação do modelo de autogestão e, sim, garantir o desenvolvimento econômico da cooperativa, trazendo resultados financeiros maiores para os cooperados. Esse aspecto se manifesta especialmente quando os trabalhadores associativos-econômicos falam de como percebem o futuro da cooperativa:

Entrevistado: Nós pegar serviço direto. Se nós entrar numa concorrência direto, o nosso faturamento dá para triplicar. Nós estamos pegando hoje, normal, serviço, que é o serviço maior, é de terceiros, ou seja, nós somos os terceiros. Normalmente tem um cara que pegou na frente passou para o outro e nós vamos pegar, entendeu? Quem fabrica é nós, o cara lá só usou, vamos dizer, o *know-how* que ele tinha lá de mercado e foi lá e pegou o serviço. Mas não botou a mão, só fez a inspeção e quem vai produzir mesmo é nós. O dia que a gente chega lá e discutir de igual para igual com nossos clientes! Nós vamos é ganhar! (C.C, produção, 54 anos)

Portanto, o que os trabalhadores de perfil associativo-econômico visam é, fundamentalmente, o retorno econômico através do desenvolvimento da cooperativa, competindo no mercado de igual para igual com as demais firmas capitalistas, nesse sentido, há neste grupo uma concepção de cooperativismo de cunho mais capitalista. Assim, este perfil ideológico concebe, ao contrário do perfil assalariado, um modelo de cooperativismo alternativo ao de Economia Solidária, voltado para a competitividade e inserção pura e simples no mercado capitalista, tal como qualquer empresa privada. O desenvolvimento da autogestão em vez de se tornar uma meta a ser alcançada, tal como é vista no perfil solidário, ela é um *meio* para se atingir resultados financeiros. Isso se verifica quando os trabalhadores de perfil associativo-econômico destacam a importância

de se fazerem mudanças e aperfeiçoamentos técnico, financeiro e administrativo para assegurar a competitividade e o crescimento econômico do empreendimento:

Entrevistador: O que tu acha que poderia mudar na cooperativa? O que tu acha que vocês poderiam ir mudando agora no sentido de poder melhorar a cooperativa?

Entrevistado: Bom, para melhorar a cooperativa, uma das dificuldades nossa é ter um capital de giro. Se a gente tivesse um capital de giro bom, eu acho que a gente estaria bem melhor. Porque a gente iniciou a cooperativa sem nada! Sem dinheiro nenhum! A gente iniciou vendendo, pedindo empréstimo, conseguindo com algumas entidades, que com o tempo a gente foi pagando aos poucos. Então, a gente está com esse valor aí sempre..., trabalhando em cima dele, comprando material. Então, capital de giro, nada! Então, eu acho que uma das coisas que a gente poderia ter é o capital de giro, que está faltando para gente, e daí com certeza a gente iria poder melhorar tranquilo.

Entrevistador: E como tu vê o futuro da cooperativa?

Entrevistado: Bom, eu vejo que a gente não pode ficar muito bitolado que nem a antiga [*empresa que deu origem à cooperativa*, nosso]. A antiga ficou sem procurar reformar um pouco os maquinários, manter tudo organizado..., reformar os maquinários! Lógico que a gente não têm como comprar maquinário novo, mais sofisticado. Então, a gente têm uma solução: pegar esse maquinários que a gente têm e modificar eles um pouco, né? Para poder entrar no mercado e poder competir um pouco com as concorrentes. (C.P, administração, 43 anos)

Como se pode notar, não é o modelo e as práticas de autogestão em si que precisam ser aperfeiçoadas, mas fatores financeiros e relativos à organização do processo produtivo e, também, não no sentido de consolidar o projeto de autogestão, mas como possibilidade de inserção competitiva no mercado. Portanto, os valores e princípios que esses trabalhadores incorporaram articulam-se no sentido de justificar e conduzir a experiência de cooperativismo autogestionário como uma forma de *associação* com fins essencialmente *econômicos*.

[...] Eu! Eu! Pensamento meu! Eu estou entrando para ganhar dinheiro, eu não estou entrando aqui só porque eu gosto da cooperativa. Não! Eu estou entrando para ganhar dinheiro! Você tem que ter resultado final. Porque você não vai trabalhar o ano todo pelo salário e chegar no fim do ano..., você fechou o ano e vai fazer o cálculo e deu cento e pouco de lucro, não! Numa firma dessas daí não pode! Tem faturamento aí de quase um milhão por mês! (C.C, produção, 54 anos)

Deste modo, os trabalhadores do perfil ideológico em questão percebem a cooperativa como uma união de sócios, cujo dever destes últimos é direcionarem seus esforços individuais para prover o bem-estar econômico do empreendimento.

Entrevistador: Ainda dentro dessa comparação entre os dois modelos, o que o senhor vê de positivo e de negativo entre cooperativa e empresa privada?

Entrevistado: De positivo, nessa alternativa que é o cooperativismo, o que eu vejo de positivo é que a pessoa se sente assim... se sente não! A gente é dono de uma empresa! Sócio de uma empresa! Então, tu se sente bem, porque tu resolve! E tu pega e discuti, tu pode discutir e chegar a um determinado..., “vamos resolver isso?” Discutimos! Está resolvido! E numa empresa privada não. Tu chega lá, o patrão ti coloca o que tu tem que fazer e tu tem que fazer, baixar a cabeça e não falar mais nada, mesmo que tenha..., mesmo que esteja até errado o que o patrão disse! (C.P, administração, 43 anos)

“Ser dono” é ser sócio da cooperativa, ou seja, é trabalhar e ao mesmo tempo “pensar como dono”, preocupando-se com os assuntos financeiros e administrativos. Este sentimento de posse da cooperativa, ausente no perfil assalariado, não é o mesmo que encontramos nos trabalhadores solidários. Em vez do princípio da igualdade, no que se refere à propriedade coletiva, o perfil associativo-econômico incorpora o princípio da **meritocracia**, isto é, ser sócio do empreendimento só se justifica a partir do esforço e comprometimento pessoal para com o crescimento econômico e financeiro da cooperativa. Nesta direção, para os trabalhadores deste perfil ideológico, a retribuição não é em relação ao esforço de cada um, mas aos resultados concretos deste esforço, sendo que aquele que se esforça, mas não produz suficientemente, não “merece” retribuição. O princípio da meritocracia se manifesta de maneira mais evidente quando os trabalhadores desse perfil falam do sistema de remunerações:

Entrevistador: E na época, qual era tua concepção? Tu achava que esse sistema de faixa única era o melhor?

Entrevistado: Não. Na verdade, eu já pensava diferente e continuo pensando diferente. Essa alternativa de uma faixa só, para mim, não é correto. Para mim o correto seria ter umas duas ou três faixas.

Entrevistador: Por que tu acha que é mais correto esse sistema de três faixas e não o de faixa única? Qual a vantagem que tu vê?

Entrevistado: Eu vejo vantagem no sentido, assim, de ter, por exemplo, a coordenação, não só a coordenação! Ou um setor lá que o cara tenha responsabilidade todinha de organizar os pedidos que tenham, os compromissos que tenha que cumprir, entendeu? Ele tem que ganhar um pouco mais. Ou, por exemplo, um cooperado que não tenha uma profissão definida! Tem gente que está na cooperativa e..., enfim, tinha pouco tempo de empresa! Então, entrou aí sem saber nada e começou a aprender, e tem gente antiga que tem uma experiência boa, tem um baita conhecimento, que poderia estar ganhando um pouquinho mais. Por isso que eu acho errado ter esse negócio de uma igual. Por exemplo, porque tem gente que ainda não entende como é uma cooperativa! Então, fica aquela..., faz o seu

serviço e fica enrolando, aquele negócio todo! E tem outros não! Que tem um maior entendimento do que é o cooperativismo e pega em duas, três coisas! Então termina o serviço dele e vai para outro! (C.P, administração, 43 anos)

Portanto, a propriedade coletiva é justificada e percebida pelo perfil associativo econômico por meio do princípio da meritocracia, isto é, aqueles que trabalham mais, que tem maior qualificação e/ou mais responsabilidades deveriam ganhar mais do que aqueles que não possuem esses “méritos”.

Quanto aos processos de participação, ao contrário do perfil solidário, nos trabalhadores associativos-econômicos não é o princípio da participação e união que justifica os processos participativos como a assembléia geral e, sim, o de **exposição e visibilidade**. Seja a exposição e visibilidade da vontade da maioria, seja a exposição e visibilidade da situação financeira e de problemas na cooperativa:

Entrevistador: O senhor acha que, por exemplo, além do comprometimento, a questão da participação nas assembléias é uma coisa importante?

Entrevistado: Isso é importantíssimo! Porque é ali que você explana o problema, porque você não pode querer encobertar o problema e mostrar só o que é bom, porque se você mostrar só o que está bom..., mas se você tem o problema e encobertou, por que não me falou que estava nessa situação? Tem que explanar todo o problema! Mesmo que o problema seja sério, você tem que explanar que é para dá consciência! A pessoa fica conscientizada do que ele está fazendo, porque é aí é que eu digo que tem que ter consciência de tudo. (C.C, produção, 54 anos)

E seja exposição da falta de comprometimento de alguns para com a sociedade e a sua função nesta última:

Entrevistador: E que tipo de coisas, por exemplo, que o senhor fala nas assembléias?

Entrevistado: Se o cara tá parado! Pô! O cara está parado, não está trabalhando, não está fazendo nada, tem que, pelo menos, chamar a atenção dele.

Entrevistador: Então o senhor acha que as assembléias servem um pouco para cobrar?

Entrevistado: Sim, para cobrar do cara. (C.P, produção, 50 anos)

Antes dos princípios de exposição e visibilidade justificarem processos de discussão coletiva na busca de soluções para problemas ou de estabelecimento de metas, nos trabalhadores de perfil associativo-econômico, tais princípios justificam que os processos de participação servem para a cobrança e o exercício dos deveres e direitos de cada sócio.

Em suma, a incorporação dos princípios de exposição e visibilidade faz com que os trabalhadores associativos-econômicos justifiquem e percebam os processos de participação como espaços que servem, essencialmente, para dar visibilidade (exposição) da situação financeira da sociedade aos sócios e, também, visibilidade do cumprimento ou não das funções que cada um tem para garantir o bem-estar e crescimento econômico da cooperativa. Por isso, neste perfil ideológico, os processos de participação, antes de representarem uma forma de gestão coletiva do empreendimento, são mecanismos que visam assegurar a eficiência e progresso econômico e que garantem que o sócio não está sendo ludibriado nos seus interesses pessoais pela sociedade e, também, que está última não está sendo prejudicada por algum sócio.

A cooperativa para o trabalhador de perfil ideológico associativo-econômico é a soma de esforços e interesses individuais direcionados ao crescimento econômico do empreendimento, a relação que se deve estabelecer neste último é justificada e pensada a partir da incorporação do princípio de **cooperação**, isto é, nos trabalhadores de perfil associativo-econômico, a relação é essencialmente aquela na qual cada um, a partir do esforço individual na sua função laboral, soma para o crescimento e o bom andamento econômico da cooperativa, restringindo, assim, a ajuda mútua ao processo de produção:

Entrevistador: Então para o senhor o ideal para cooperativa é cada um fazendo seu serviço?

Entrevistado: Sim, mas se eu não tenho serviço aqui, eu posso ajudar o outro, dá uma mão. Mas tem uns que não assimilam assim, acham que é só fazer o dele e está pronto. Não, não é! Por exemplo, semana passada teve um que por causa disso..., porque chega no fim do mês, o cara que não fez nada, ele recebe a mesma coisa que aquele que trabalhou o mês todo! Ele está aí e ele não faz nada durante o dia, mas ele recebeu. Então o cara se irrita por isso. Ele estava cheio de serviço e pedia uma mão para um e para outro, e ninguém dava! Mas é que no serviço dele ninguém sabia fazer. Serviço de torno, né? Se eu pegar um radiador para cortar, montar, desmontar, isso aí eu faço, mas, agora, mexer no torno não é minha área, aí eu já não posso ajudar o cara. Mas tens uns que não sabe e outros que não querem ajudar. (C.P, produção, 50 anos)

Portanto, o princípio da cooperação justifica uma forma de relação entre os trabalhadores que, essencialmente, não muda muito e, se algo deve mudar, essa mudança seria no sentido de cada um cumprir com o máximo de afincos a sua tarefa no processo produtivo para o bom desenvolvimento econômico da cooperativa.

Finalizando, vimos que a orientação do perfil ideológico associativo-econômico, na ação social organizada, é de consolidação e crescimento econômico-financeiro do empreendimento, a partir da concepção de um modelo de cooperativismo de cunho capitalista. Assim, a cooperativa é percebida e justificada através da coordenação de esforços individuais na direção de um objetivo comum, o desenvolvimento econômico. Deste modo esse perfil ideológico incorpora os seguintes princípios: **meritocracia, exposição, visibilidade e cooperação.**

3. Considerações Finais

Como vimos, a pesquisa conseguiu identificar uma heterogeneidade ideológica entre os trabalhadores de duas cooperativas autogeridas, isto é, os participantes dos casos em questão incorporaram não somente valores e princípios ideológicos identificados com a proposta de Economia Solidária. A heterogeneidade foi expressa através da formulação de três perfis ideológicos: **solidário, assalariado e associativo-econômico.** Portanto, a heterogeneidade ideológica indica que a experiência de trabalho autogerido pode propiciar a incorporação de valores e princípios ideológicos diferentes ou mesmo antagônicos aos de Economia Solidária (como no caso do perfil associativo-econômico).

Pensamos que para explicar a existência destes perfis ideológicos é preciso pensar através de um quadro teórico mais complexo daquele implícito na perspectiva de Singer sobre o modelo autogestionário. Para a conformação desse quadro é preciso levar em conta os estudos sociológicos e da psicologia social sobre os valores⁵, mais especificamente, sobre os valores ligados ao trabalho, por exemplo, autonomia, estabilidade, flexibilidade, etc. De acordo com Mortimer e Lorence (1979: 1361-1365), existem duas hipóteses básicas sobre as relações entre trabalho e valores: 1) *occupational socialization hypothesis* – afirma que as experiências ocupacionais influenciam na formação da personalidade dos sujeitos e, mais especificamente, nos valores que os orientam; 2) *occupational selection hypothesis* – propõe que as pessoas escolhem a sua ocupação de acordo com uma base psicológica (incluindo aí os valores) anteriormente formada. As conclusões alcançadas tanto no estudo de Mortimer e Lorence (1979) como no de Kohn e Schooler (1982) sustentam a perspectiva de que tanto o processo de seleção

⁵ Para uma revisão completa dos estudos nessa área, ver HITLIN e PILIAVIN, 2004.

como o de socialização influenciam na formação e mudança nos valores ligados ao trabalho, ou seja,

“[...] *if the relationship between work experiences and values found in this study continue to operate through the work history, one might expect that they would become increasingly congruent. Values reinforced by previous occupational rewards would continuously ender attempts to maximize the same fulfilling work experiences, either by changing occupational positions or by ‘molding’ the job*” (MORTIMER e LORENCE, 1979: 1380).

Os resultados desses dois estudos, de certo modo, corroboram com a proposição, implícita em Paul Singer, sobre a relação de co-determinação entre trabalho autogestionário e a incorporação de valores e princípios ideológicos de Economia Solidária; pois ambas perspectivas sustentam que valores e experiências de trabalho possuem uma relação de determinação recíproca, ou seja, que a realização ou escolha de um trabalho está ligada a um conjunto de valores anteriormente existente (*occupational selection hypothesis*) e que a experiência desse trabalho pode mudar ou consolidar esses valores (*occupational socialization hypothesis*). Contudo, tendo em vista essa perspectiva, como explicar a existência da heterogeneidade ideológica, isto é, a presença de diversos tipos de valores relacionados a uma mesma experiência de trabalho (o autogestionário)? Para responder a essa pergunta é preciso incorporar outros resultados de pesquisas na área dos estudos sociológicos e da psicologia social sobre valores ligados ao trabalho. Por exemplo, Lindsay e Knox (1984) destacam que variáveis como gênero, status socioeconômico da família e raça estão relacionados aos valores dos indivíduos. Além disso, esses autores propõem que também o nível educacional interfere tanto no lado do processo de seleção como no de socialização do trabalho. Também Halaby (2003) destaca o papel de variáveis como família, escolaridade e gênero para entendermos a existência e mudança nos valores ligados ao trabalho. Enfim, esses estudos destacam que o processo de formação e mudança dos valores não estão somente relacionados à experiência de trabalho, mas também à outras variáveis que, por sua vez, indicam formas de vivência social constitutivas dos valores individuais relacionados ao trabalho.

Assim, pensamos que para entender a relação entre a experiência de trabalho autogerido e a incorporação de certos valores e princípios ideológicos é necessário

considerá-la não através de uma relação de **co-determinação** e, sim, de **autonomia relativa**, isto é, do reconhecimento de que o processo de incorporação de valores e princípios ideológicos depende tanto da experiência de trabalho autogerido como do *sujeito social* que incorpora determinados valores. Em outras palavras, a autonomia relativa do processo de incorporação em relação às práticas de trabalho autogerido é possível na medida em que reconheçamos que quem realiza esse processo é um sujeito social e, portanto, o modo como esse sujeito realiza esse processo de incorporação está relacionado, também, à sua *filiação social*, isto é, ao seu gênero, raça, status socioeconômico, estrutura familiar e formação educacional – variáveis que os estudos sociológicos e da psicologia social mostram como importantes para entendermos a formação e mudança dos valores ligados ao trabalho. Portanto, é somente considerando a variabilidade desse sujeito social e o seu papel no processo de incorporação de valores e princípios, que é possível entendermos a existência da heterogeneidade ideológica entre os participantes de uma mesma experiência de trabalho.

Ainda sobre a questão da heterogeneidade ideológica: poderia se argumentar, levando em consideração a perspectiva de Paul Singer, que os diferentes perfis ideológicos denotam as dificuldades dos trabalhadores fazerem a transição do modelo de assalariamento para o autogerido. Nesta visão, os trabalhadores que não incorporaram os valores e princípios de Economia Solidária seriam aqueles que não realizaram essa transição. Este argumento seria verdadeiro se esta pesquisa tivesse apenas chegado a identificar dois perfis ideológicos – o solidário e o assalariado. Assim, o perfil assalariado seria aquele que efetivamente não fez a transição do modelo de empresa privada para o de cooperativa autogerida, fazendo com que o potencial educativo não se realizasse nesse grupo. No entanto, através do perfil associativo-econômico podemos vislumbrar mais nitidamente uma outra forma de participação no modelo autogestionário, que se estrutura através da incorporação de valores e princípios diferentes dos de Economia Solidária e que não pode ser explicado a partir do argumento de transição de regime de assalariamento para o autogestionário. Por fim, é preciso salientar que o reconhecimento da heterogeneidade ideológica, não nos induz a negar por inteiro a proposição de que a experiência de autogestão transforme a consciência e o comportamento dos trabalhadores, mas, sim, que essa transformação não ocorre no sentido de produzir uma

homogeneidade ideológica de Economia Solidária entre os indivíduos de empreendimentos autogeridos.

Referências Bibliográficas

FRANÇA FILHO, Genauto Carvalho de; LAVILLE, Jean-Louis. **A Economia Solidária**: uma abordagem internacional. Porto Alegre: UFRGS, 2004.

GAIGER, Luiz I. G. Empreendimentos solidários: uma alternativa para a economia popular? In: _____ (org.). **Formas de combate e de resistência à pobreza**. São Leopoldo: UNISINOS, 1996. p.101-126.

HALABY, Charles N. Where job values come from: family and schooling background, cognitive ability, and gender. **American Sociological Review**, Philadelphia, v.68, n.2, p.251-278, 2003. Disponível em: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em: Julho 2005.

HITLIN, Steven; PILIAVIN, Jane Allyn. Values: reviving a dormant concept. **Annual Review of Sociology**, Palo Alto, v.30, p.359-393, 2004. Disponível em: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em: Abril 2005.

KOHN, Melvin L.; SCHOOLER, Carmi. Job conditions and personality: a longitudinal assessment of their reciprocal effects. **American Journal of Sociology**, Chicago, v.87, n.6, p.1257-1286, 1982.

LIMA, Jacob Carlos. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v.19, n.56, p.45-62, out. 2004.

LISBOA, Armando de Melo. Solidariedade. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz, 2003. p.242-250.

LINDSAY, Paul; KNOX, William E. Continuity and change in work values among young adults: a longitudinal study. **American Journal of Sociology**, Chicago, v.89, n.4, p.918-931, 1984.

MANCINI, Euclides André. **A Revolução das Redes**: a colaboração solidária como uma alternativa pós-capitalista à globalização atual. Petrópolis: Vozes, 1999.

MORTIMER, Jeylan T.; LORENCE, Jon. Work experience and occupational value socialization: a longitudinal study. **American Journal of Sociology**, Chicago, v.84, n.6, p.1361-1385, 1979.

SELIGER, Martin. **Ideology and Politics**. New York: The Free Press, 1976.

SINGER, Paul. Economia solidária: um modo de produção e distribuição. In: SINGER, P.; SOUZA, A. R. de (Org.). **A Economia Solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto, 2000a. p. 11-28.

_____. Economia dos setores populares: propostas e desafios. In: KRAYCHETE, Gabriel; LARA, Francisco; COSTA, Beatriz (Org.). **Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia**. Petrópolis: Vozes; Rio de Janeiro: Capina; Salvador: CESE; UCSAL, 2000b. p. 143-165.

_____. **Introdução à Economia Solidária**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002a.

_____. A recente ressurreição da economia solidária no Brasil. In: SANTOS, Boaventura de Sousa. **Produzir para viver: os caminhos da produção não capitalista**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002b. p.81-129.

WEBER, Max. **Ciência e Política: duas vocações**. 11 Ed. São Paulo: Cultrix, 2002.