

B. Cunha

André Ricardo de Souza
Gabriela Cavalcanti Cunha
Regina Yoneko Dakuzaku
(orgs.)

UMA OUTRA ECONOMIA É POSSÍVEL

Paul Singer e a Economia Solidária

EDITORA
CONTEXTO

OS DESAFIOS À IGUALDADE NAS COOPERATIVAS AUTOGESTIONÁRIAS

Egeu Esteves

Supostamente garantida nas sociedades cooperativas pela Lei 5.764 de 16/12/1971, a igualdade política, representada pela definição do voto individual, por pessoa, foi fruto histórico do movimento cooperativista em sua luta pela institucionalização de um modelo de sociedade econômica antagônica às sociedades capitalistas (Singer, 2002); sociedades cooperativas em que o sujeito econômico seja o sócio-trabalhador – e não o proprietário (sociedades privadas), o capital (sociedades anônimas) ou o Estado (empresas estatais) – reunindo, em um só sujeito econômico, o capital e o trabalho.

Para socialistas utópicos como Owen e King (Buber, 1945), vinculados ao surgimento do cooperativismo de produção, de consumo e de crédito, o capitalismo foi sempre um referencial daquilo que se devia evitar ou transcender em uma forma social e econômica democrática e equitativa. É também por essa motivação anticapitalista que a igualdade política nas cooperativas é formalmente independente do número de cotas-parte que alguém possua, do cargo ou função que ocupe na cooperativa, do número de anos de estudos pelos quais tenha passado ou do tempo em que esteja no empreendimento: não há ponderação de voto no cooperativismo.

Essa igualdade política advinda do voto pessoal, única e frágil âncora legal da igualdade nas cooperativas, é constantemente ameaçada por um rol de desigualdades técnicas, econômicas, de

acesso e uso da linguagem e também por outras políticas que subsistem de formas diferentes em cada uma das cooperativas.

Para poder entender como tais desigualdades são reproduzidas no interior de empreendimentos que se auto-intitulam democráticos ou autogestionários, faz-se necessária a compreensão de que não é na formalidade da assembleia, e sim na organização cotidiana e micropolítica das cooperativas, que acontece a vida do grupo. É nessa organização que se dão as relações ora ambíguas e contraditórias entre os cooperadores, destes com o mundo exterior e com a base técnica que possuem; é aí que acontecem as resistências e as ameaças à igualdade de fato. Os momentos de assembleia (compreendidos aqui de maneira ampla como toda e qualquer reunião da maioria dos cooperados), geralmente esporádicos, afastados do cotidiano e ainda estranhos aos trabalhadores, "são como a ponta de um *iceberg* sustentada por sua base submersa no cotidiano" (Sato & Esteves, 2002).

Será considerada aqui a organização cooperativa e autogestionária como um produto da cotidiana interação social humana, contingenciada técnica e economicamente, tal como Spink (1991) caracteriza os processos organizativos em geral. Dessa perspectiva processual é que será comentado esse rol de desigualdades que, ainda que dividido em alguns âmbitos didáticos, não se encontra em separado na vida dos cooperadores; constitui sim um todo simbólico ao qual denominam "a cooperativa" (Holzmann, 2001).

Será utilizada neste exame uma das definições de autogestão que a afirma como condição social que tem por sujeito o sócio-trabalhador, em que todos os trabalhadores são sócios em um empreendimento em que todos os sócios são trabalhadores, caracterizando uma situação de cidadania no-trabalho em que "todo mundo que trabalha é dono e todos os donos trabalham" (Singer, 2002). Assim, este exame restringe-se à situação específica de cooperativas de produção de mercadorias (produtos ou serviços) em que todos os trabalhadores são cooperados e todos os cooperados são trabalhadores. Exclui-se desta análise, portanto, todas as cooperativas que empregam força de trabalho de fora dos respectivos quadros associativos bem como aquelas em que os sócios são prioritariamente clientes ou investidores da cooperativa, ainda que alguns eventualmente nela trabalhem (Esteves, 2000).

Faz-se importante salientar que essa definição torna nítida a qualidade da adesão simbólica de um sócio-trabalhador à

cooperativa, adesão esta esperada tanto por ele mesmo quanto pelos demais sócios-trabalhadores: uma responsabilização autônoma e espontânea sobre o trabalho, sobre o empreendimento e sobre o quadro associativo da cooperativa. É comum, todavia, que nas cooperativas de produção pare alguma indignação com um ou outro cooperador que porventura não demonstre ou venha demonstrando tal adesão simbólica. Essa adesão fica clara em comparação com trabalhadores ou sócios em outras circunstâncias societárias, por exemplo, não se espera essa adesão simbólica de um membro de uma cooperativa de consumo ou de crédito, pois esse não se responsabiliza pelo trabalho, ainda que sim pelo empreendimento e talvez em parte pelo quadro associativo. Tampouco se espera essa adesão de um trabalhador empregado em uma cooperativa, pois embora se responsabilize pelo trabalho que executa, certamente não o faz pelo empreendimento ou pelo quadro associativo.

Serão examinados e comentados quatro possíveis campos de desigualdades conformados pela experiência do autor como cooperador, assessor de cooperativas vinculadas ao movimento da economia solidária e pesquisador da autogestão. São tais campos: desigualdades políticas, técnicas, econômicas e de acesso e uso da linguagem. Tal rol de desigualdades constitui uma hipótese a ser verificada e pretende abrir um campo para pesquisas e não oferecer procedimentos ou conclusões acerca de como superar ou lidar com as desigualdades instaladas nas cooperativas autogestionárias, embora eventualmente o faça.

DESIGUALDADES POLÍTICAS

Esse campo de desigualdades trata do peso atribuído pelos cooperadores à fala e opinião de cada um dentro do grupo social que compõe a cooperativa, bem como do poder de persuasão e convencimento que cada cooperador possui frente aos demais.

Longe de serem arenas públicas em que todos emitem opiniões que são equitativamente ouvidas e avaliadas para daí resultarem as escolhas de todo o coletivo, é freqüente nas cooperativas que à opinião, à fala ou à certeza de alguns seja atribuída maior legitimidade, capacidade etc. que à dos demais. Veremos algumas contingências jurídicas, técnicas e sociais que, se não produzem, certamente promovem ou induzem a essa situação.

Serão abordadas as divisões política e etária da cooperativa e do trabalho e, embora fundamentais para a compreensão dos motivadores da desigualdade, não serão abordadas as divisões sexual e racial do trabalho por quase total falta de conhecimento e pesquisa nessas áreas.

Conselheiros x cooperadores – a divisão política das cooperativas

Proveniente de uma exigência legal que responde à necessidades de caráter comercial, civil e criminal, nas cooperativas devem ser constituídos e funcionarem um Conselho de Administração e um Conselho Fiscal cujos membros se responsabilizam socialmente, comercialmente e criminalmente pelas ações da empresa cooperativa enquanto pessoa jurídica legalmente constituída. Tal exigência estende-se internamente às cooperativas atingindo diferentemente também os conselheiros, de forma que dentre eles sejam distribuídas responsabilidades legalmente previstas (quem representa e responde em juízo, quem assina os contratos e cheques, quem gerencia as finanças etc.). Essa ingerência legal sobre o grupo autogerido, necessária em uma sociedade em que as relações comerciais são também contratuais, determina a forma do grupo – ainda que não os resultados da dinâmica social por ela induzida – dividindo os cooperadores em duas “castas” distintas, a dos conselheiros e a dos “cooperados”.

Ainda que algumas cooperativas tentem minorar tal desigualdade por meio da adoção de diversos mecanismos, como um tempo curto de mandato ou a constituição de instâncias intermediárias entre o Conselho de Administração e a Assembléia Geral (conselhos ampliados, comissões de apoio ao conselho etc.) tal desigualdade é um fato para a maioria das cooperativas e caracteriza-se por uma dinâmica em que os cooperadores elegem um tipo de “hierarquia” à qual estarão, em variável medida, submetidos, trocando de “chefia” ou “coordenação” a cada mandato, alternando entre conselhos mais ou menos benevolentes, transparentes ou participativos.

O que consistiria em diferenças, alguns cooperados serem representantes do grupo e legalmente responsáveis pelo empreendimento por um determinado mandato, culmina na produção de desigualdades ao afastar sobremaneira os cooperados conselheiros do dia-a-dia da produção e inseri-los num cotidiano diferenciado da maioria e marcado por relações comerciais e

administrativas, sujeito a outras contingências, igualmente legítimas e necessárias. Assim distanciado da “direção”, também o “chão de fábrica” se mantém isolado das contingências de mercado que subordinam todo o empreendimento, o que faz com que localizem na “diretoria”, nos “coordenadores”, a cobrança pela produção, pelo prazo, pela qualidade dos produtos etc.

O cooperativismo reproduz dessa maneira algumas características da alienação do trabalho que é contrária e incoerente com a adesão simbólica esperada dos cooperadores e são originárias do modo capitalista de produção, ou como diria Marx (1980):

As fábricas cooperativas dos próprios trabalhadores são, dentro da velha forma, a primeira ruptura da velha forma, embora elas naturalmente reproduzam e tenham de reproduzir em todo lugar, em sua organização real, as mazelas do sistema existente.

Cargos x funções – a divisão política do trabalho

A desigualdade política no interior das cooperativas de produção é agravada pela assimilação simbólica que recorrentemente acontece entre cargo de representação (presidente, diretor, tesoureiro etc.) e função de gestor (administrador, gerente, contador etc.). Os significados dos cargos, cujo caráter eletivo e representativo resguardaria em tese um sentido democrático, resultam absorvidos pelos significados das funções que, oriundos da divisão técnica do trabalho, têm a ver com capacidades, conhecimentos e condições técnicas ou profissionais para lidar com determinadas situações ou problemas. Essa assimilação simbólica é também ideológica na medida em que legitima que representantes eleitos passem a ter a função de governo sobre o grupo, deslocando-os de seus cargos de representação política para a função de administradores ou gerentes das empresas cooperativas e, conseqüentemente, também dos trabalhadores sócios destas.

Tal ideologia, gerencial, promove que o Conselho Administrativo da cooperativa – tido representante dos interesses majoritários dos cooperadores frente aos outros empreendimentos e ao mercado de produtos e serviços – passa assim a representar os interesses do mercado frente aos trabalhadores da cooperativa, invertendo e pervertendo a lógica cooperativista, embora não sem conflito, ansiedade, angústia e, às vezes, desespero daqueles

trabalhadores colocados nessa posição gerencial. Também nesse campo algumas cooperativas vêm tentando resistir à desigualdade, trazendo trabalhadores especializados para seu quadro associativo, contratando assessorias pontuais e localizadas para questões específicas etc. Embora positivo, esse é um movimento ambíguo e por vezes contraditório, pois enfrenta outros desafios, de caráter técnico, que logo serão apresentados.

*Fundadores x novatos – a divisão “etária”
do trabalho e da cooperativa*

As cooperativas, assim como qualquer empreendimento, instituição ou organização, sofrem influências e determinações externas que exigem que elas se adaptem de várias maneiras à competição no mercado, aos consumidores, à legislação e tributação em vigor etc. Dentre as adaptações freqüentes por que passam as cooperativas de produção está a composição de seus quadros associativos, aumentando e diminuindo em razão das possibilidades de trabalho e da necessidade de novos trabalhadores. Isso se conforma num tipo de grupo social semi-permeável, ou seja, que embora seja nominal (as pessoas sabem quem são os sócios-trabalhadores) é relativamente mutável em sua composição (não são sempre as mesmas pessoas). Assim, em qualquer cooperativa há os sócios fundadores que participaram desde sempre, outros que há bastante tempo estão nela e a conhecem bem e aqueles novatos que se aproximaram de diferentes maneiras da história e dos sócios da cooperativa.

A simples presença de sócios com diferentes períodos de filiação a uma cooperativa constitui uma diferença espontânea, esperada e mesmo desejada, pois permite uma circulação de conhecimentos e práticas provenientes de outras circunstâncias de vida e de trabalho. Entretanto, em algumas cooperativas essa diferença torna-se desigualdade, posto que muitas vezes fundadores ou antigos cooperadores recorrem a uma espécie de “direito de anterioridade” que supostamente daria maior legitimidade às suas opiniões e também às suas experiências profissionais, visto conhecerem melhor o grupo e seu empreendimento, freqüentemente desde o início. Seriam pois esses cooperados aqueles que deveriam ser eleitos aos cargos dos órgãos de gestão bem como realizarem as funções mais qualificadas da cooperativa, reforçando outras desigualdades, políticas e técnicas.

Tal situação é agravada naquelas cooperativas em que a definição de quem entra e quem sai é do Conselho de Administração (com a salvaguarda do recurso à assembleia), distanciando as definições sobre a composição societária da cooperativa (o quadro associativo) deste próprio coletivo, o que não significa que tal situação não ocorra mesmo nas cooperativas em que essas decisões são tomadas pela assembleia ou por outras vias democráticas.

Embora freqüentemente considerada uma questão menor, esse ponto é central para qualquer cooperativa, pois trata da possibilidade de identificação do sócio-trabalhador com o seu empreendimento e com a sua condição de pertencimento ao grupo social que “toca” o dia-a-dia da empresa e que constitui “um só barco”. A ruptura dessa identificação pode ter sido causadora de muitas conhecidas degenerações de cooperativas.

DESIGUALDADES TÉCNICAS

Esse campo trata das diferenças no trabalho concreto que cada cooperador realiza no interior de sua cooperativa e de como esses diferentes trabalhos são compreendidos, reproduzidos ou alterados pela cooperativa.

Também longe da ausência de uma divisão do trabalho que, ao possibilitar um controle do trabalhador sobre sua tarefa em todas as etapas do processo produtivo, tornaria este senhor de si e de seu ofício, pronto à participação na esfera pública da política e da cultura (Gorz, 1985), os trabalhadores das cooperativas, inseridos que estão no mercado capitalista, imitam seus congêneres tradicionais na forma de organização da atividade e da produção, muitas vezes acentuando problemas humanos provenientes do trabalho, que idealmente deveriam solucionar.

Também aqui serão apresentados alguns contingentes sociais e técnicos (ou sócio-técnicos) que promovem ou induzem tais desigualdades.

“Escritório” x “chão de fábrica” – a divisão social do trabalho

Advinda da organização empresarial tradicional, seja comercial, industrial ou de serviços, a presença de dois espaços de trabalho que representam duas “naturezas” distintas de

trabalho torna concreta a presença também de dois tipos de trabalhadores, quase castas distintas: os trabalhadores “de escritório” e os “de chão de fábrica”.

É interessante notar que tais castas ainda existem de fato nas empresas privadas de origem familiar, pois nestas as atividades de escritório – administrativas e burocráticas – são realizadas pelos donos, sócios ou familiares de confiança destes, ao passo que as atividades fabris são realizadas por “trabalhadores”, sejam estes empregados, comissionados, contratados como prestadores de serviços terceirizados etc., havendo pouca ou nenhuma mobilidade entre tais classes sociais, estabelecendo uma real (e tensa) divisão social do trabalho (Marshall, 1982).

Nas cooperativas autogestionárias os trabalhadores “de escritório” – secretários, telefonistas, apoios administrativos etc. – por estarem mais próximos às atividades do conselho de administração, sofrem pressões de ordem jurídica, tributária, contábil, burocrática, financeira, comercial etc., que condicionam a realização das atividades-meio imprescindíveis ao funcionamento da cooperativa. Os trabalhadores “de chão de fábrica” – operários, técnicos, profissionais etc. – por sua vez, sofrem pressões das condições técnicas para a realização do trabalho, da situação das máquinas e equipamentos, da qualidade dos insumos e matérias-primas, da velocidade da produção, dos riscos e da fadiga do trabalho, enfim, de tudo aquilo que diz respeito à produção, à atividade-fim do empreendimento.

Essa desigualdade representa talvez o maior desafio imediato para a igualdade de fato nas cooperativas uma vez que estabelece toda uma cadeia de desigualdades que vai dos espaços físicos desiguais para trabalhos desiguais, passa por uma compreensão de que são trabalhadores desiguais e termina na reafirmação econômica que proporciona retiradas também desiguais.

Tais cooperativas herdaram ou imitam esse modelo de organização do trabalho das empresas tradicionais e, ainda que o alterem significativamente, pois nessas há alguma mobilidade, às vezes eletiva, entre tais espaços, poucas vezes o substituem efetivamente por formas de organização descentralizadas em que não há essa divisão social do trabalho, como a gestão por projeto, em que um pequeno grupo de trabalhadores detém autonomia completa de um processo produtivo, ou por grupos semi-autônomos, em que grupos de trabalhadores detêm a gestão completa sobre parciais complementares do processo produtivo (Salerno, 2000).

Planejamento x execução – a divisão técnica do trabalho

Igualmente advinda da organização tradicional do trabalho, em muitas cooperativas autogestionárias permanece uma divisão do trabalho por encadeamento de tarefas e subordinação de funções. Tal forma de divisão do trabalho serviu e ainda serve às Gerências de Tempos e Métodos das empresas privadas e estatais como forma de controle sobre o processo produtivo, permitindo a contratação de operários desqualificados, e às Gerências Gerais como forma de barateamento da produção, já que operários “custam” menos que profissionais.

A administração científica (Taylor, 1985) caracteriza-se pela operação individual, parcelada e padronizada em um posto de trabalho com tarefas e tempos “cientificamente” pré-determinados (prescritos), pela cooperação maquinal, também “científica”, forçada e induzida pela linha de montagem (Ford, 1954), de modo que os trabalhadores precisem conversar o mínimo necessário para concatenar as tarefas (Zarifan, 1997), e pela coordenação hierárquica da totalidade do processo produtivo (Salerno, 2002), subordinando as funções de operários às funções de contra-mestres e destes às de profissionais de nível superior, geralmente engenheiros e administradores ou, nas empresas menores, diretamente aos proprietários ou gerentes.

Ainda que as cooperativas em geral não possuam gerências de tempos e métodos, e portanto não cronometrem tempos nem prescrevam formalmente tarefas, usualmente agem como se o fizessem, por intermédio dos coordenadores de linha que ocupam o lugar dos contra-mestres ou chefes de linha das empresas tradicionais. Tais coordenadores comumente são cooperados antigos que conhecem bem o processo produtivo e podem orientar (no lugar de prescrever) as “formas corretas” de fazer, mantendo o encadeamento maquinal de tarefas e a subordinação de funções.

Nessas cooperativas mantém-se, tanto no chão de fábrica quanto no escritório, a presença de toda ordem de operários, ajudantes, contínuos e outras funções subordinadas que exigem pouca ou nenhuma qualificação profissional além daquela obtida durante o próprio processo de trabalho. Tal maneira de organizar o trabalho cristaliza em algumas pessoas as funções subordinadas (operários, ajudantes etc.), em outras, funções de mando ou comando (coordenadores de setor, linha etc.) e em outras ainda, funções profissionais ou técnicas, o que implica não apenas em subordinação

de pessoas no cotidiano de trabalho – uma radical forma de desigualdade – como também em uma forma ideologicamente velada de exploração de trabalhadores por trabalhadores, na medida em que justifica diferenças de rendimentos entre trabalhadores mais e menos qualificados.

Também um dos maiores desafios à igualdade de fato nas cooperativas autogestionárias, a forma de organização do trabalho determina ou induz grande parte das interações sociais em quaisquer ambientes sociotécnicos, como fábricas ou empresas de prestadoras serviços. Entretanto, invertendo a lógica prevista, foram justamente nas empresas de serviços e nos empreendimentos fabris tradicionais que surgiram formas centradas nas interações sociais cotidianas como determinantes do processo de organização do trabalho (Spink, 1991). Ainda que existam algumas cooperativas de serviços que adotem tais métodos sociotécnicos de organização do trabalho (mesmo sem chamá-los assim), infelizmente não são conhecidas cooperativas de produção industrial que façam o mesmo.

DESIGUALDADES ECONÔMICAS

Este campo trata das desigualdades econômicas que são produzidas ou reproduzidas no cotidiano das cooperativas autogestionárias e que determinam as condições materiais de vida dos cooperadores e de seus familiares.

Se, mais uma vez idealmente, as cooperativas deveriam prezar pela equitatividade nas relações econômicas por elas produzidas entre seus sócios, realizando uma sociedade mais justa e distributiva (Cole, 1944), isso está longe de ser uma regra geral. Grande número de cooperativas herda ou mimetiza as escolhas organizacionais de suas congêneres capitalistas, principalmente no que se refere aos rendimentos dos cooperadores. Serão apresentados alguns motivadores dessas desigualdades.

Capital social x cota-parte – a divisão econômica da cooperativa

Particularmente naquelas cooperativas originárias de empresas capitalistas falimentares ou pré-falimentares o número de cotas-parte (parcela individual e intransferível do

capital investido na cooperativa) entre os cooperados não é equivalente. Tal diferenciação de valores geralmente ocorre para a composição de um capital social (total da soma de todas as cotas-parte) o mais alto possível com o uso de indenizações trabalhistas ou da poupança pessoal dos trabalhadores, de modo a conformar o capital inicial necessário às atividades da nova cooperativa.

Tais diferenças na composição do capital, entretanto, começam a representar perigo para a igualdade entre os cooperados especialmente quando um grupo unido (ou presumivelmente unido) passa a ser proprietário de uma ampla parcela do capital social, podendo, aos olhos daqueles que não fazem parte desse grupo, ao se desligarem da cooperativa a descapitalizarem a ponto de pôr em risco sua continuidade. Quando tais grupos se efetivam passam a possuir, real ou presumidamente, um grande poder de persuasão econômica sobre o grupo, ameaçando (mesmo que não queira) a igualdade necessária à gestão democrática.

É justamente por opções de desigualdade velada, como um “faz-de-conta” de que são todos iguais e de que tudo vai bem, que culminam por detonar conflitos que podem solucionar tal situação ou terminar por consumir a desigualdade, degenerando ou dissolvendo a cooperativa.

Tal fenômeno ocorre como uma profecia auto-realizadora em que uma desigualdade potencial é significada como desigualdade real. Isso ocorre quando as pessoas se orientam à situação potencial como real, por exemplo, passam a ver na possibilidade da traição uma traição, consumando-a. Esse fenômeno é extremamente comum e indica que não basta a necessária transparência na gestão das cooperativas, é preciso também que seja evitado todo tipo de situação duvidosa que possa abrir espaço para desconfianças, bem como que sejam criados canais de comunicação para o esclarecimento de dúvidas antes que se tornem tormentos.

Cientes e precavidas quanto a esse fenômeno, muitas cooperativas vêm optando pela equitatividade das cotas-parte, o que, apesar de não eliminar o problema, o reduz bastante. Entretanto, tal limitação pode causar outros problemas, como uma baixa capitalização da cooperativa ou a necessidade de um grande aporte econômico para o ingresso de um novo sócio.

Trabalho x remuneração – a divisão econômica do trabalho

Uma outra desigualdade econômica diz respeito às diferenças de remuneração entre os cooperados. Essa diferenciação está associada a dois outros campos de desigualdades já discutidos, a desigualdade técnica e a política. A desigualdade técnica é aquela que subordina os trabalhos e a desigualdade política é aquela que subordina os cooperados. Ambas subordinações constituem hierarquias – técnicas ou políticas – no interior das cooperativas, produzindo também hierarquias econômicas e, conseqüentemente, reproduzem toda uma estrutura social (técnica, política e econômica) dentro das cooperativas que é contraditória a essa.

Ao criar diferenças de remuneração entre os cooperados, essa desigualdade produz condições materiais – de vida e de sobrevivência – distintas a tais membros, definindo fortuna ou infortuna material entre sócios-trabalhadores que estão num mesmo barco, chocando-se frontalmente com a percepção de que a boa ventura do empreendimento depende de todos, de que todos são responsáveis pelo (e sujeitos ao) destino da cooperativa, corrompendo o caráter da necessária adesão simbólica do cooperado à cooperativa.

Tal desigualdade é geralmente justificada com argumentos técnicos e de mercado que levam o grupo a conflitos de grande potencial desagregador, conflitos esses que dificilmente irrompem quando a cooperativa está iniciando, pois nessa situação todos “se viram para dar conta do recado”, ou quando a cooperativa está remunerando estavelmente seus cooperados, pois é comum que as pessoas se acomodem nessa situação, mas sim quando a cooperativa entra em crise. Nessa situação ganham voz conteúdos que se tornam argumentos numa disputa de acertos e erros sobre aqueles que foram beneficiados ou vitimizados por tal desigualdade.

Ainda que a lei do cooperativismo seja clara e esse respeito, definindo que os cooperados devem receber da cooperativa proporcionalmente ao uso que fazem dela, o cumprimento de tal determinação poderia acarretar na perda de profissionais melhor qualificados para empresas privadas ou na inviabilidade da atividade econômica da cooperativa. Entretanto, algumas cooperativas vêm fazendo tal opção e outras adotando alternativas mistas, como a contratação de serviços melhor e pior remunerados fora dos quadros da cooperativa, mantendo uma igualdade

interna. Alguns exemplos são a contratação de consultorias profissionais e de serviços de limpeza, jardinagem, segurança etc.

DESIGUALDADES DE ACESSO E DA PRÁTICA DA LINGUAGEM

O último campo aqui comentado está presente em todos os lugares em que a desigualdade se manifesta, acompanhando todos os movimentos sociais e econômicos que se processam no interior das cooperativas, e por isso mesmo central para o entendimento não apenas dos contingentes da igualdade e da desigualdade, como também da própria autogestão: trata-se das desigualdades de acesso e de uso da linguagem entre os cooperados.

Será necessário, contudo, algum entendimento comum nessa área para desenvolver e acompanhar os raciocínios que se seguem. A linguagem será considerada aqui em três dimensões, seguindo o pensamento de Arendt (2000) e Bakthin (1981). Em sua dimensão ativa, tanto como uma ação em si mesma – o discurso – quanto como uma ação que acompanha todas as demais ações humanas – o discurso interior. Em sua dimensão comunicativa, como uma ponte simbólica que faz com que o discurso interior (pensamento individual), orientado às outras pessoas, possibilite o pensamento coletivo (diálogo) e também a ação coletiva coordenada. E finalmente em sua dimensão socializadora, que dispõe ao pensamento individual aqueles “conteúdos” produzidos pela coletividade humana na qual está inserido, seja nos campos da cultura, da arte, da ciência, da religião etc, situando o indivíduo na sociedade que o contempla.

Ao unir locutores e interlocutores em um só processo vivo de interação semiótica (Bakthin, 1981), a linguagem enraizada no cotidiano pela fala enunciada (discurso) e pelo pensamento individual (discurso interior) constitui simultaneamente tanto o campo em que ganham significado as experiências coletivas e individuais que acontecem num dado processo de interação social (campo de significação) quanto a própria unidade de ação coletiva, o grupo.

Em outras palavras é a linguagem que permite a constituição e manutenção cotidiana do sujeito da autogestão que é o grupo que se auto-organiza, bem como é por meio da linguagem que esse grupo age coletivamente, concatenando e coordenando

percepções, sentidos e conhecimentos (três categorias de significados) dos cooperados de modo a possibilitar escolhas e ações coletivas.

Feita essa introdução pode-se demonstrar como as diferenças de acesso e de uso da linguagem podem ser, casual ou deliberadamente, utilizadas para criar ou revelar desigualdades.

Como as diferentes formas de acesso à linguagem constituem diferentes formas de pensar e de enunciar o conteúdo do pensamento e da fala, nas cooperativas tais diferenças entre os cooperados, advindas de diferentes experiências de trabalho prévias, de regiões geográficas distintas, de pertencimento a grupos sociais, culturais, religiosos, políticos, desportistas etc. distintos, constitui um rico arcabouço de opções culturais para o uso da linguagem, seja mediante o diálogo nos eventuais meios formais como assembléias e reuniões ou pelo permanente e cotidiano negociar das alternativas aos problemas enfrentados corriqueiramente pelas cooperativas, tanto sobre como fazer quanto sobre o que fazer – conhecimento e método (Sato, 1999).

Entretanto, por vezes tais diferenças tornam-se desigualdades, criando uma situação em que uma parcela dos cooperados torna-se impedida de comunicar-se com a outra, impedida de compreender aquilo que é dito e de se fazer compreender. Quando isso ocorre, seja de maneira mais ou menos deliberada por uma das partes, seja de maneira espontânea e mal compreendida por todos, dá-se ou torna-se evidente uma ou diversas cisões no grupo, revelando a todos a existência de dois ou mais grupos de interesses distintos, não apenas diferentes mas desiguais e contraditórios, isolados por uma barreira invisível e aparentemente insuperável, geralmente traduzida por imagens insolventes: “é outra cultura”, “falamos outra língua”, “pensamos diferente”, “com esse grupo que está aí não dá” etc.

Devido ao caráter onipresente da linguagem, que sempre acompanha toda e qualquer ação individual ou coletiva, internalizada (pensamento) ou externalizada (fala e diálogo), e sendo ela uma forma de ação que pode ser transformadora ou reacionária, ativa ou reativa, produtora ou reprodutora, a linguagem está no foco da observação daqueles que pretendem compreender o fenômeno da autogestão em seus termos práticos e cotidianos, enquanto um processo de interação social humana marcada pelo constante organizar e reorganizar a ação coletiva no mercado, na fábrica, no escritório etc. e em que a fragilidade

ou fortaleza do coletivo humano, que é o sujeito da autogestão, depende das possibilidades que esse mesmo coletivo possui de lidar com a negociação dos interesses de todos os envolvidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARENDRT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.
- BAKHTIN, Mikhail M. *Marxismo e filosofia da linguagem*. São Paulo: Hucitec, 1981.
- BERGER, Peter. & BERGER B. Socialização: como ser um membro da sociedade. In: FORACCHI, Marialice & MARTINS, José de Souza (Orgs.) *Sociologia e Sociedade: leituras de introdução à sociologia*. Rio de Janeiro: LTC, 1977.
- BUBER, Martin. *O socialismo utópico*. São Paulo: Perspectiva, 1945.
- COLE, George Douglas Howard. *A century of co-operation*. Manchester: Co-operative Union, 1944.
- ESTEVEZ, Egeu. *O cooperativismo autêntico e a economia solidária*. São Paulo: ADS-CUT, 2000.
- FORD, Henry. *Os princípios da prosperidade*. Rio de Janeiro: Brand, 1954.
- GORZ, André. *Crítica da divisão do trabalho*. São Paulo: Martins Fontes, 1980.
- HOLZMANN, Lorena. *Operários sem patrão: gestão cooperativa e dilemas da democracia*. São Carlos: UFSCar, 2001.
- MARSHALL, ALFRED. Princípios de economia. In: *Os economistas*. São Paulo: Abril Cultural, 1982, v. 4.
- MARX, Karl. *O capital*. Rio de Janeiro: Zahar, 1980.
- SATO, Leny. *Djunta-mon: o processo de construção de organizações cooperativas*. São Paulo: Psicologia USP, 1999, v. 10, n. 2, p. 219-225.
- SATO, Leny & ESTEVES, Egeu. *Autogestão: possibilidades e ambigüidades de um processo organizativo peculiar*. São Paulo: ADS-CUT, 2002.
- SINGER, Paul. *Introdução à economia solidária*. São Paulo. Fundação Perseu Abramo, 2002.
- SALERNO, Mario Sérgio. *Projeto organizacional em empresas integradas, autônomas e flexíveis*. São Paulo: Atlas, 2000.
- _____. *Organização da produção e do trabalho: da organização capitalista tradicional às possibilidades inovadoras de gestão democrática das cooperativas de produção*. ADS/CUT, 2002.
- SPINK, Peter. O resgate da parte. *Revista de Administração*, São Paulo, abril/junho, 1991, v. 26, n. 2, pp. 22-31.
- TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1985.