

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

ANNE MARIE T.G.E. WAUTIER

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES
DE ECONOMIA SOLIDÁRIA
Um paralelo Brasil-França

Porto Alegre (RS)

2004

ANNE MARIE T.G.E. WAUTIER

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES
DE ECONOMIA SOLIDÁRIA
Um paralelo Brasil-França**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Sociologia.

ORIENTADORA:

Profa. Dra. Sonia G. Larangeira

Porto Alegre (RS)

Dezembro de 2004

ANNE MARIE T.G.E. WAUTIER

**AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES
DE ECONOMIA SOLIDÁRIA
Um paralelo Brasil-França**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Dezembro de 2004

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. François Dubet
EHESS/Cadis

Profa. Dra. Maria da Glória Gohn
Unicamp

Prof. Dr. Walter Frantz
Unijuí

Prof. Dr. Henrique C. Nardi
UFRGS

“I have a dream [...]”

(Martin Luther King)

Quero dedicar esta pesquisa a todos os trabalhadores que me acolheram, no Brasil e na França. Eles me revelaram como vivem, no seu cotidiano, a solidariedade, a democracia, a procura de dignidade no trabalho. Eles me explicaram como, para eles, “o sonho vira realidade”: na esperança, na ternura, no sofrimento e na luta para que o mundo se torne melhor. A todos eles minha mais profunda gratidão.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer o apoio, a compreensão e a amizade que encontrei nesta caminhada.

- À Capes, pela bolsa que tornou possível realizar parte da pesquisa na França, sob a orientação do Prof. Dr. François Dubet, Diretor de Estudos no Centro de Análise e de Intervenção Sociológica (Cadis), na Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), de Paris.
- À minha orientadora, Profa. Dra. Sonia G. Larangeira, pela sua dedicação, paciência e disponibilidade.
- Ao Professor F. Dubet, pelo acolhimento no Cadis e pelo seu estímulo tão valioso.
- Aos colegas, professores e funcionários da Unijuí e da UFRGS, cuja compreensão ajudou muitas vezes a vencer o desânimo, sem esquecer os alunos bolsistas que me auxiliaram com seu valioso trabalho de apoio logístico.
- A todos os amigos que me abriram suas portas em Paris e em Porto Alegre, pelo carinho discreto e pelas palavras instigantes, mais eficazes que qualquer tônico.
- A Dom Christian e aos monges do Mosteiro da Transfiguração, que me ofereceram um refúgio nas horas difíceis de redação desta tese: obrigada pela hospitalidade e pela “torcida”.
- Et puis surtout, merci à vous, Stéphanie et Alexandre, qui occupez une si grande place dans ma vie et que j’ai lâchement échangés contre mes livres durant ces années de doctorat! Merci à toi, Stéphanie, pour me pardonner les absences sans jamais cesser de m’encourager, faisant de chaque courte rencontre une véritable fête. Merci à toi, Kiko, pour les conseils si pertinents du “vétérant”, pour ton humour si précieux dans les moments difficiles et pour savoir écouter plus que tu ne parles... Cette thèse vous doit beaucoup.

RESUMO

AS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES DE ECONOMIA SOLIDÁRIA – Um paralelo Brasil-França

O objetivo desta pesquisa é o estudo das relações que se estabelecem entre o trabalhador e seu trabalho em organizações não convencionais, isto é, que não se identificam com o modo capitalista de produção e que reivindicam, pelo contrário, a criatividade e a originalidade de um trabalho mais autônomo, mais justo e mais responsável: a economia solidária. O que significa, para o trabalhador, atuar nestas organizações? É a pergunta que orienta este estudo. Dito de outro modo: a experiência vivida no trabalho cotidiano pelo trabalhador da economia solidária manifesta-se mediante práticas profissionais e práticas sociais reveladoras de novas formas de inserção no trabalho e na sociedade? Seria essa experiência fruto de uma transformação que ocorre em alguns segmentos do mundo do trabalho e observável em outros contextos econômicos ou um reflexo da situação particularmente fragilizada dos trabalhadores brasileiros? Tratar-se-á então de entender a singularidade da participação dos trabalhadores a este projeto, seu impacto sobre o desenvolvimento de seu trabalho e das relações estabelecidas com a organização e de estudar as transformações que podem ocorrer nas relações sociais a partir do trabalho. Este será analisado sob uma dimensão subjetiva, como experiência de construção identitária, e sob uma dimensão institucional, como socialização para e pela solidariedade. O conceito de “trabalho solidário”, que reúne essas dimensões, será analisado apoiando-se, em grande parte, na obra de François Dubet e sua teoria do ator, da estrutura social e da socialização. A pesquisa se inscreve numa perspectiva de contribuição à Sociologia do Trabalho e das relações de trabalho sem a pretensão de realizar uma sociologia da economia solidária, nas suas múltiplas relações com a sociedade. O que está em foco é a transformação das relações entre o trabalhador e seu trabalho. O argumento defendido pela pesquisa é que as relações que nascem de uma experiência cotidiana do trabalho nas organizações da economia solidária são

peculiares e diversificadas, mas interpelam e desafiam o conjunto das relações sociais. Portanto, o trabalho realizado nessas organizações talvez seria, apesar de suas ambigüidades, suscetível de estimular novas formas de relações sociais por meio de uma socialização assentada na solidariedade. Três tipos de organizações “referências” (tipos ideais) são construídos a partir do tipo de produção dominante e dos valores e objetivos que motivam a ação: organizações de produção, associações culturais e organizações humanitárias. A comparação Brasil – França, através das organizações investigadas em Porto Alegre e Paris, procura homologias, isto é: correspondências na construção da ação apesar de contextos diferentes, assim como a reconstrução de processos e procura de especificidades que possam enriquecer as interações. No decorrer da investigação, o que se encontrou, tanto no Brasil quanto na França, foi de um lado, um discurso “oficial” (mentores, militantes da economia solidária e pesquisadores) que descreve a tarefa que se atribui a economia solidária: a responsabilização de todos para transformar a sociedade. Por outro lado, encontrou-se, através do discurso dos trabalhadores, o relato da realidade quotidiana que aparece como um mundo de tensões e contradições. Para entender essa aparente incompatibilidade, foi preciso recriar os mecanismos de construção do trabalho solidário: em que medida pode-se falar de experiência social e em que medida a socialização para e pela solidariedade é bem sucedida. Para tanto, foi necessário recompor o processo de construção das relações sociais dentro e fora do trabalho, manifestado mediante estratégias dos atores que precisam se posicionar frente às lógicas de ação desenvolvidas pelas organizações. A seguir, analisou-se a possibilidade de encontrar semelhanças e diferenças entre o Brasil e a França na construção deste trabalho solidário. Enfim, procurou-se responder à pergunta que originou esta pesquisa: seria mesmo o trabalho solidário gerador de novas relações sociais no trabalho e no âmbito mais amplo da sociedade?

Palavras-chave: Trabalho solidário. Experiência social. Socialização-solidariedade. Relações sociais. Subjetividade.

RÉSUMÉ

LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES ORGANISATIONS DE L'ÉCONOMIE SOLIDAIRE – Un parallèle Brésil - France

L'objectif de cette recherche est l'étude de la relation entre le travailleur et son travail dans le cadre d'organisations de production de biens et de services qui se situent en marge du système capitaliste et qui revendiquent l'originalité d'un travail plus autonome, plus juste et plus responsable : les organisations de l'économie solidaire. Que peut signifier, pour un travailleur, développer son activité dans ce genre d'organisations ? C'est la question qui fonde cette étude. Ou, en d'autres mots, l'expérience quotidienne vécue par le travailleur de l'économie solidaire peut-elle se manifester à travers des pratiques professionnelles et sociales révélatrices de nouvelles formes d'insertion dans le travail et dans la société ? Est-ce que cette expérience indiquerait une transformation en cours dans certains segments du monde du travail et également observable dans d'autres contextes économiques ou serait-elle à peine un reflet de la situation particulièrement fragile des travailleurs brésiliens ? Il s'agira donc de comprendre la singularité de la participation des travailleurs à ce projet, son impact sur le développement de leur travail et d'étudier les transformations qui peuvent affecter les relations sociales qui se tissent à partir du travail dans l'organisation et en dehors d'elle. Le travail sera ainsi analysé sous une dimension subjective, comme expérience de construction identitaire, et sous une dimension institutionnelle, en tant que socialisation pour et par la solidarité. Le concept de « travail solidaire », qui réunit ces dimensions, sera analysé à partir, principalement, de l'optique de François Dubet, de sa théorie de l'acteur et de la socialisation. Cette étude s'inscrit ainsi dans une perspective de contribution à la Sociologie du Travail, sans aucune prétention de réaliser une sociologie de l'économie solidaire et de ses multiples relations avec la société. Ce qui intéresse ici est la transformation de la relation entre le travailleur et son travail. L'argument défendu dans cette recherche est que les relations qui

naissent d'une expérience quotidienne du travail dans des organisations de l'économie solidaire sont à la fois particulières et diverses et représentent un défi pour l'ensemble des relations sociales. Ainsi, le travail réalisé dans ces organisations serait peut être susceptible, malgré ses ambiguïtés, de stimuler de nouvelles formes de relations sociales au travers d'une socialisation fondée sur la solidarité. Trois types d'organisations qui serviront de référence ont été construits à partir de la production dominante, des valeurs et des objectifs qui motivent l'action des groupes étudiés : organisations de production, associations culturelles et organisations humanitaires. La comparaison Brésil-France, réalisée à travers des unités situées à Porto Alegre e à Paris, vise établir des homologues, c'est à dire des correspondances dans la construction de l'action individuelle et collective, malgré des contextes différents, et vise également la recherche de spécificités capables d'enrichir d'éventuelles interactions. Ce qui, au cours de la recherche, est apparu autant au Brésil qu'en France, c'est, d'une part, un discours « officiel » (dirigeants, militants de l'économie solidaire et chercheurs) qui décrit la tâche que se propose l'économie solidaire : la responsabilisation de tous pour transformer la société. D'autre part, ce que l'on trouve dans le discours des travailleurs, c'est la présentation d'une réalité quotidienne faite de tensions et de contradictions. Comprendre cette apparente incompatibilité supposait recréer les mécanismes de construction du travail solidaire : dans quelle mesure peut-on parler d'expérience sociale et dans quelle mesure la socialisation pour et par la solidarité est-elle ou non réussie ? Pour ce faire, il était nécessaire de recomposer le processus de construction des relations sociales dans et hors travail, révélé par les stratégies des travailleurs qui essaient de se situer face aux logiques d'action développées par les organisations. Après quoi a été analysée la possibilité de trouver des ressemblances et des différences dans la construction de ce travail solidaire, entre le Brésil et la France. Finalement, on a cherché à répondre à la question qui était à l'origine de la recherche : est-ce que le travail solidaire peut vraiment donner naissance à de nouvelles relations sociales dans le travail et, de façon plus ample, dans la société ?

Mots-clés: Travail solidaire. Expérience sociale. Socialisation-solidarité. Relations sociales. Subjectivité.

ABSTRACT

THE WORK RELATIONS IN THE SUPPORTIVE ECONOMY ORGANIZATIONS – A Parallel Between Brazil And France

The purpose of this research is the study of the relations which are established between the work and the worker in non-conventional organizations, i.e., the ones that are not related to the capitalist way of production and which claim, on the contrary, the creativity and the originality of a more autonomous, more equitable and more responsible work: the supportive economy. The question that guides this study is: What does it mean, to the worker, to act in such organizations? In other words: is the experience lived by the worker of the supportive economy on his everyday work manifested with social and professional practices revealing new ways of insertion at work and in the society? Would this experience be the result of a transformation that occurred in some segments of the labor world and observable in other economical contexts or a reflex of the particularly fragile situation of the Brazilian workers? The understanding of the singularity of the workers' participation in this project will be then understood, along with its impact upon the development of the work and of the relations established with the organization and of studying the transformations that may occur in the social relations from the work. This will be analyzed under a subjective dimension, as an experience of construction of identity, and under an institutional dimension, as socialization to and for solidarity. The concept of "supportive work" which unites these dimensions will be analyzed having as main support the work of François Dubet and his theory of the author, the social structure and the socialization. The research is inserted in a perspective of contribution to the Sociology of Labor and the relations of work without the intention of doing sociology of the supportive economy in its multiple relations with society what is on focus in the transformation of the relations between the worker and the work. The assumption defended by the research is that the relations that appear from an everyday experience of work in the

organizations of the supportive economy are peculiar and diversified but question and defy the social relations. The work accomplished in these organizations may be, despite their ambiguities, able to, therefore, stimulate new forms of social relations by means of a socialization established on solidarity. Three types of organizations considered as reference are built from the predominant type of production and the values and objectives which motivate action: organizations of production, cultural associations, and humanitarian organizations. The comparison between Brazil and France, with investigations of organizations both in Porto Alegre and in Paris, searches homologies, that is, relations between the construction of the action despite the different contexts, as well as the reconstruction of the processes and the search of specificities which can enrich the interactions. Throughout the investigation, what was found, both in Brazil and in France, was on the one side an “official” speech (mentors, defenders of the supportive economy and researchers) that describes the task that is attributed to the supportive economy: the commitment of everybody in transforming the society. On the other side, it was found, on the workers’ speech, the report of an everyday reality which appeared as a world of tensions and contradictions. To understand this apparent incompatibility, it was necessary to recreate the mechanisms of supportive work: up to what extent can we talk about social experience and up to what extent socialization to and for solidarity is well-succeeded. In order to do this way, it was necessary to rebuild the process of construction of the social relations in and outside work, manifested through strategies of the actors which need to pose themselves in front of the logic of actions developed by the organizations. Afterwards, the possibility of finding similarities and differences between Brazil and France in the construction of this supportive work was analyzed. To sum, it was attempted to answer the question that gave origin to this research: would the supportive work be a generator of social relations at work and in the broader range of society?

Key words: Supportive work. Social experience. Socialization-solidarity. Social relations. Subjectivity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
CAPÍTULO I – TRABALHO E ECONOMIA SOLIDÁRIA.....	36
1 HISTÓRIA E DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO MODERNO.....	37
1.1 O Trabalho-Produção e as Relações Sociais	38
1.2 O Trabalho como Problema Social.....	45
1.3 O Trabalho como Construção de Identidade Social	51
2 A REINVENÇÃO DO TRABALHO PELA ECONOMIA SOLIDÁRIA.....	61
2.1 O que é Economia Solidária?	61
2.2 Um Conceito que não é Novo.....	70
2.3 Uma Proposta de Mudança?	82
CONCLUSÃO.....	86
CAPÍTULO II – A CONSTRUÇÃO DO TRABALHO SOLIDÁRIO.....	89
1 ECONOMIA SOLIDÁRIA E TRABALHO	90
1.1 A Reflexão Teórica na França	91
1.2 A Reflexão Teórica no Brasil	93
1.3 Relevância para a Pesquisa.....	97
2 O TRABALHO SOLIDÁRIO	101
2.1 O Trabalho como Experiência Social.....	102
2.2 A Socialização/Solidariedade	107
2.3 Hipótese de Trabalho.....	117
CONCLUSÃO.....	120
CAPÍTULO III – O COTIDIANO DO TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES SÓLIDARIAS	122
1 NAS ORGANIZAÇÕES DE PRODUÇÃO: TRABALHAR SEM PATRÃO.....	124
1.1 As Organizações Pesquisadas.....	124
1.2 A Relação com o Trabalho Objetivo: Pragmatismo.....	128
1.3 A Relação com o Trabalho Subjeivo: “Ganha Pão” e Realização Pessoal	135
1.4 Os Traços mais Significativos das Falas	140
2 NAS ASSOCIAÇÕES CULTURAIS: O TRABALHO COMO “CONSTRUÇÃO COLETIVA”.....	142
2.1 As Organizações Pesquisadas.....	142
2.2 Entre o Mito Fundador e a Realidade Presente	146
2.3 Racionalidade e Busca de Valores.....	153

2.4 Os Traços mais Significativos nas Falas	159
3 NAS ORGANIZAÇÕES HUMANITÁRIAS: TRABALHAR PARA “AJUDAR”	161
3.1 As Organizações Pesquisadas.....	161
3.2 A Nova Roupagem da Caridade – Organização E Eficiência	165
3.3 Doação de si e Crescimento Pessoal.....	173
3.4 Os Traços mais Significativos das Falas	178
CONCLUSÃO.....	180
CAPÍTULO IV – A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO SOLIDÁRIO	186
1 A DIMENSÃO INSTITUCIONAL DO TRABALHO	187
1.1 As Lógicas da Ação nas Organizações.....	187
1.2 As Dimensões da Socialização	191
1.3 As Relações Sociais Predominantes em cada Organização.....	195
2 A DIMENSÃO SUBJETIVA DO TRABALHO	201
2.1 Estranhamento	202
2.2 Distanciamento Crítico	205
2.3 As Formas de Engajamento do Trabalhador	209
3 NOVAS RELAÇÕES SOCIAIS?	217
3.1 As Relações Sociais no Trabalho	217
3.2 As Relações Sociais na Sociedade	221
CONCLUSÃO.....	225
CONCLUSÃO.....	227
REFERÊNCIAS	237
ANEXOS	249

LISTA DOS QUADROS

Quadro 1	-	Características dos trabalhadores entrevistados	28
Quadro 2	-	Conceitualização	118
Quadro 3	-	Principais semelhanças entre as organizações brasileiras e francesas	181
Quadro 4	-	Principais diferenças entre as organizações brasileiras e francesas	182
Quadro 5	-	Diferenças e semelhanças por tipo de organizações	184
Quadro 6	-	Mecanismos de formação do trabalho solidário	215
Quadro 7	-	Mecanismos de formação do trabalho solidário (2)	216
Quadro 8	-	Roteiro de análise do discurso dos trabalhadores	253

LISTA DE ABREVIATURAS

Abong	-	Associação Brasileira das Organizações Não-Governamentais
ANPE	-	Agência Nacional para o Emprego
Anteag	-	Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão
Camp	-	Centro de Assessoria Multiprofissional
Casemi	-	Centro de Atendimento em Semiliberdade
CFDT	-	Confederação Francesa Democrática do Trabalho
CGT	-	Confederação Geral dos Trabalhadores (Brasil)
	-	Confederação Geral do Trabalho (França)
CLT	-	Consolidação das Leis do Trabalho
COL	-	Círculo Operário Leopoldense
CUT	-	Central Única dos Trabalhadores
Dieese	-	Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socioeconômicos
FA	-	Femmes Actives
FEE	-	Fundação de Economia e Estatística
FGTS	-	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
Ibase	-	Instituto Brasileiro de Análises Socioeconômicas
JEC	-	Juventude Estudantil Católica
JOC	-	Juventude Operária Católica
JUC	-	Juventude Universitária Católica
MAB	-	Movimento dos Atingidos por Barragens
M.A.U.S.S.	-	Movimento Anti-Utilitarista nas Ciências Sociais
MST	-	Movimento dos Trabalhadores Sem-Terra
ONG	-	Organização Não-Governamental
ONU	-	Organização das Nações Unidas

OP	-	Orçamento Participativo
P&C	-	Peuple et Culture
PDRAs	-	Projetos de Desenvolvimento Regional Alternativos
PT	-	Partido dos Trabalhadores
SCIC	-	Sociedade Cooperativa de Interesse Coletivo
Smic	-	Secretaria Municipal de Indústria e Comércio
SPF	-	Secours Populaire Français
Univens	-	Unidas Venceremos
Usgeres	-	União dos Sindicatos e Grupos de Empregadores Representativos da Economia Social

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objeto de estudo as relações sociais de trabalho que se desenvolvem em organizações não convencionais, isto é, não inteiramente identificadas com o modo de produção capitalista de bens ou serviços.

Essas organizações surgiram em reação às profundas transformações econômicas que ocorreram a partir dos anos 80 do século XX. Os novos rumos da economia global e suas conseqüências sobre a estrutura das economias nacionais, suas repercussões sociais e políticas proporcionaram, além das amplas perspectivas oferecidas pelas novas tecnologias, um universo de situações críticas: nos países da Europa surgiu o fenômeno chamado “nova pobreza”, especialmente traumatizante numa sociedade em que a prosperidade econômico-social crescente tinha sido garantida durante três décadas, em muitos aspectos, sob os auspícios do Estado-Providência. Descobria-se agora que a rede de proteções sociais não era infalível e que direitos fundamentais tais como saúde, aposentadoria, moradia e consumo encontravam-se em situação de risco em decorrência da marginalização ou da exclusão do trabalho e da sociedade salarial. Os próprios fundamentos da democracia moderna estavam ameaçados (CASTEL, 1999; ROSANVALLON, 1995; ROUSTANG et al., 1997)¹.

Nos países do Hemisfério Sul, cujas economias eram mais frágeis e cujas políticas de proteção social sofreram muitas limitações de ordem política e econômica, o aprofundamento da desigualdade e da pobreza acentuou a exclusão social de uma parcela crescente da população: “o sobreendividamento” impunha “um consenso e uma disciplina social difíceis de serem alcançados em qualquer país, e mais ainda em sociedades marcadas por profundas desigualdades e atraso político, como é a brasileira” (FURTADO, 1998). “Fratura social” no

¹ As citações extraídas de livros de língua francesa foram traduzidas pela doutoranda, o mesmo ocorrendo com as entrevistas que também foram escritas em francês.

Norte, “apartheid social” no Sul desencadearam, nas franjas da população mais atingida, reações de sobrevivência que se manifestaram no aumento da participação em formas de trabalho “desreguladas”: trabalho precário (temporário ou parcial) e trabalho informal (CASTEL, 1999; PAUGAM, 2000; MATTOSO, 1995; POCHMANN, 1999). Este último viria a assumir significados diversos: “economia de inserção”, cujas atividades “situam-se no limite da autoprodução” (PERRET; ROUSTANG, 1993, p. 225) ou setor de “ocupações não organizadas [...] heterogêneas [...], cuja organização não assume característica tipicamente capitalista”, mas “incluídas de forma dependente e subordinada à dinâmica capitalista” (POCHMANN, 1999, p. 65-66). Na França observou-se, por parte do Estado, não um recuo ou desconfiança, mas uma intervenção e um interesse crescente diante da criação de possíveis empregos “trampolins” para o mercado do trabalho (empregos para jovens, por exemplo). Por outro lado, começou a germinar, tanto entre militantes quanto entre acadêmicos, a construção de um pensamento teórico apoiado na reivindicação de novas relações entre o econômico e o social.

No Brasil, onde não existe uma proteção social tão estruturada quanto na Europa, acentuou-se a geração de novas fontes de renda e a luta contra a miséria a partir da iniciativa privada e do apoio dos movimentos sociais e das igrejas. Nos primeiros tempos a urgência deixou a reflexão teórica para um momento posterior. O setor “informal” passou a abranger atividades não assalariadas realizadas em pequenos empreendimentos autônomos (prestação de serviços), empresas familiares, em serviços domésticos e ambulantes, às vezes ilegais. Esta ilegalidade não se refere apenas à legislação trabalhista ou comercial (contrabando), mas à *impossibilidade* material e financeira de abrir um negócio seguindo os trâmites legais. Aos poucos, a informalidade assumiu também um outro sentido. Na década de 90 as atividades desenvolvidas começaram, em numerosos casos, a ser palco da reivindicação de um vínculo com valores outros que apenas estritamente econômicos: procurariam não só a sobrevivência, mas produzir “sem patrão”, de maneira mais justa e mais solidária (SINGER, 2002). Seriam tentativas de “recomposição” do trabalho fora do quadro clássico². Tratar-se-ia de criar uma rede de resistência à adversidade. Essas organizações, quer fossem de iniciativa popular ou institucional (com o apoio dos sindicatos, de associações filantrópicas ou de igrejas), revelavam-se numa tripla dimensão: ação pragmática contra o desemprego, estratégia de

² Tiriba demonstra como seria inadequado definir estas novas experiências pela legalidade ou ilegalidade ou assimilá-las ao trabalho informal, no sentido estrito da palavra (2001, p. 107-109). Parece mais adequado falar em “trabalho atípico”.

pressão política em vista de reconhecimento e de uma redefinição das políticas públicas e, finalmente, instauração de novas formas de trabalho e de participação (autogestão).

Hoje, tanto no Norte como no Sul, as iniciativas assim criadas no contexto de uma “outra” economia caracterizada como mais solidária, principalmente com a população em situação de risco, reivindicam uma outra maneira de viver e trabalhar, em que se fala em democracia, autonomia e solidariedade, em que o âmago da questão é a construção de um novo modelo de sociedade com a participação de todos. O que importaria neste tipo de trabalho é “em nome de que ele é realizado, não sob que forma [...] nem qual é a especificidade daquilo que se faz” (LIPIETZ, 2000b, p. 30).

Assim, surge e se desenvolve um setor de atividade que interessa à Sociologia do Trabalho. Os temas de reivindicação e de reflexão presentes nestas novas formas de trabalho vão ao encontro de suas preocupações. Durante muito tempo concentrada no aspecto técnico do trabalho, a Sociologia do Trabalho, por volta dos anos 60, voltou suas atenções para o elemento humano desse universo: o operário. Entendeu-se, tanto na França (FRIEDMANN, 1963; TOURAINE, 1966) quanto na Inglaterra (Escola de Cambridge: GOLDTHORPE, 1972) que, estudando o operário, se entenderia melhor sua inserção na sociedade. Perspectiva também presente na Escola de Chicago desde o final dos anos 50, quando Everett Hughes ampliava o conceito de trabalho à vida profissional e passava da noção de operário à de trabalhador inserido num amplo leque de relações e identificações. Operou-se, desse modo, uma transição “da Sociologia do Trabalho até a Sociologia do Trabalhador” (DURAND; WEILL, 1993, p. 366). Hoje, ao lado de uma abordagem estritamente econômica, a Sociologia do Trabalho amplia seu campo de estudo para a descoberta do meio ambiente social e econômico do trabalhador e a seus múltiplos vínculos sociais; leva em conta a diversidade das formas de trabalho e de investimentos do trabalhador dentro e fora do seu espaço de atuação; assenta-se nas noções de cultura (SAINSAULIEU, 1988), identidade (o itinerário pessoal e profissional do trabalhador) (DUBAR, 1991), socialização (DUBET, 2002) e solidariedade (LAVILLE, 1999). Enfim, descobre-se uma nova ética do trabalho como “prática reflexiva sobre o lugar do trabalho na vida dos sujeitos” (NARDI, 2002, p. 116).

As novas formas atípicas de trabalho em desenvolvimento desde os anos 80 interpelam a Sociologia pela expansão rápida do fenômeno³, pela preocupação com um desenvolvimento

³ Na França, estima-se que, em 1999, 7,7% da população ativa trabalhava na economia social e solidária (DEMOUSTIER; RAMISSE, 1999). No Brasil, somente em 2004 iniciou-se um levantamento sistemático dos empreendimentos solidários. Um primeiro cadastramento (parcial) registra 24.000 organizações (BRASIL, Ministério do Trabalho, Secretaria de Economia Solidária).

social e economicamente sustentável, pela diversidade das formas de trabalho como resposta a interesses e necessidades pessoais, pela relevância dada a valores muitas vezes frustrados no trabalho formal: busca de realização pessoal, solidariedade com os excluídos do trabalho, participação efetiva na conduta dos negócios. Com esses novos empreendimentos,

[...] a Sociologia do Trabalho logrou não só reencontrar suas antigas preocupações sobre as implicações das transformações que vêm ocorrendo com o trabalho para a sociedade, como vem sendo capaz de evidenciar experiências inovadoras no mundo do trabalho, as quais vêm sendo identificadas como portadoras de novas potencialidades. (LEITE, 2000, p. 85).

A pesquisa apresentada aqui procura então explicar a relação que se estabelece entre o trabalhador e seu trabalho em organizações que se autodefinem como “economia solidária”. Trata-se de um setor de atividades com vocação social, no qual são produzidos bens e serviços que nem sempre podem ser quantificados, mas que são fundados na solidariedade (seja no campo da reinserção social, da educação popular ou da filantropia) e em que se reivindica a criatividade e a originalidade de um trabalho “outro”, economicamente mais justo e fonte de emancipação humana (ARRUDA, 2003b). O espectro das organizações reunidas pela pesquisa sob a expressão de economia solidária é vasto e certamente não vai gerar unanimidade: inclui não apenas cooperativas de produção solidária, mas também associações e organizações não-governamentais (ONGs). Todas elas, entretanto, além de terem a mesma preocupação fundamental com a solidariedade, comportam um quadro de trabalhadores remunerados, variando segundo o tamanho e o tipo de produção do empreendimento. Considera-se, então, que, a partir do momento em que um indivíduo desenvolve uma atividade inscrita numa relação de produção/retribuição, esta tem as características de uma relação econômica, solidária ou não, em que o trabalhador encontra-se numa situação de intercâmbio com seu trabalho, com outros trabalhadores e com a sociedade, o que acontece em todas estas organizações.

Nesse quadro, a pergunta norteadora do estudo é: *O que significa, para o trabalhador, atuar nessas organizações?* Ou seja, qual o sentido atribuído ao trabalho e como o desenvolve? Quais os desafios encontrados? Será um trabalho que se inscreve num conjunto de práticas democráticas e solidárias, assim como o sugere o discurso dos militantes, ou existiriam formas de exploração, assumidas em nome de um ideal comum? Encontram, os trabalhadores nestas organizações, maior autonomia, maior responsabilidade dentro e fora do trabalho? Deve-se considerar esse trabalho diferente daquele em empresas “clássicas”? Ou, ao contrário, será uma reserva de empregos para essas mesmas empresas, ou ainda, laboratório

para a criação de novos empreendimentos? Enfim, será esse trabalho o “jeitinho brasileiro” de responder a uma conjuntura econômica e social própria do Brasil ou poderia desenvolver-se também em outros contextos e então, sob que formas?

Dito de outro modo: *A experiência vivida no trabalho cotidiano pelo trabalhador da economia solidária manifesta-se mediante práticas profissionais e práticas sociais reveladoras de novas formas de inserção no trabalho e na sociedade?* Seria essa experiência um reflexo da situação particularmente fragilizada dos trabalhadores brasileiros ou fruto de uma transformação que ocorre em alguns segmentos do mundo do trabalho e observável em outros contextos econômicos? Para responder a essas questões, faz-se necessário descobrir e entender as formas de comprometimento individual e coletivo não só com o próprio trabalho, mas, eventualmente, por meio desse trabalho “outro”, com a sociedade. Existiria, nesse contexto de produção “não-formal”, algo mais do que uma possível identificação subjetiva ao projeto da organização? Poderia ocorrer, e sob que forma, uma articulação entre subjetividade e ação social coletiva? Poderiam as relações desenvolvidas no trabalho alterar as relações sociais num âmbito mais amplo? A hipótese que orientará esta pesquisa sugere que, nas organizações estudadas, *na medida em que o trabalho pode revelar-se uma experiência social geradora de formas singulares de engajamento numa ação coletiva, ele mostrará o quanto o trabalhador pode desenvolver novas formas de relações sociais dentro e fora da organização*, isto é, uma maior ou menor adequação ao projeto e às práticas presentes nelas.

O objetivo, nesta pesquisa, será estudar as transformações que ocorrem na relação entre o trabalhador e seu trabalho nas organizações de economia solidária, analisando o trabalho sob as dimensões de experiência social, constitutiva de identidade, e de socialização para e pela solidariedade, dentro e fora do trabalho. O conceito de “trabalho solidário”, que reúne essas dimensões, será analisado apoiando-se sobretudo na obra de François Dubet.⁴

Para completar, tratar-se-á também de investigar empiricamente a possibilidade de construção de um trabalho solidário em organizações no Brasil (Porto Alegre) e na França (Paris). A pesquisa se inscreve assim numa perspectiva de contribuição à Sociologia do Trabalho e das relações de trabalho sem a pretensão de realizar uma sociologia da economia solidária, nas suas múltiplas relações com a sociedade. O que está em foco é a transformação das relações entre o trabalhador e seu trabalho e não uma discussão a respeito da legitimidade política ou ética da economia solidária ou da pertinência de seus projetos. Sua relevância,

⁴ Autor de uma “teoria geral” em três volumes: uma teoria do ator (*Sociologie de l'expérience*, 1994), uma teoria da estrutura social (*Dans quelle société vivons-nous?* em co-autoria com Danilo Martuccelli, 1998) e uma teoria da socialização (*Le déclin de l'institution*, 2002).

enquanto quadro de trabalho, reside no fato de propor uma outra maneira de trabalhar e de viver na sociedade.

Metodologia

A metodologia que ordena o trabalho empírico insere-se num processo teórico que, apesar da oposição clássica entre o individual e o coletivo, procura ultrapassar esta limitação e perceber a realidade como um “sistema de relações”, construir um saber sobre a mesma, considerando a “co-produção das partes e do todo”, como desafio das “problemáticas que chamamos constructivistas. [...] Opondo-se ao mesmo tempo ao holismo e ao individualismo, as novas sociologias procuram apreender indivíduos plurais, produtos e produtores de relações sociais variadas” (CORCUFF, 1995, p. 16). Perspectiva adotada pelos autores desenvolvendo uma Sociologia do cotidiano (JAVEAU, 1991), das relações sociais (BAJOIT, 1992), da experiência (DUBET, 1994) ou do indivíduo (MARTUCCELLI, 2002).

No centro deste estudo encontra-se o trabalhador envolvido num tecido de relações sociais, de lógicas de ação diversas, sendo, ao mesmo tempo, indivíduo e ator social. Segundo Martuccelli, firma-se cada vez mais o estudo do indivíduo como objeto reconhecido da Sociologia: “trata-se de reintegrar, à luz das recentes mudanças, o vínculo entre o indivíduo e a sociedade” (2002, p. 31). Se o indivíduo, contudo, é central, ele não deve ser necessariamente “o fim último da análise. Deve ser estudado o que o cerca” (2002, p. 560). Para tanto, o caminho não pode ser apenas uma análise histórica que privilegia a idéia de “personagem social”, nem um estudo focalizado exclusivamente sobre o indivíduo e sua própria história de vida, mas “o próprio da análise sociológica do indivíduo é conseguir estabelecer uma interseção entre a biografia e a história”, entre individualidade e ação coletiva, e por isto, “o método compreensivo e os diversos horizontes de sentidos nos quais a ação está imersa ficarão para sempre na raiz das ciências sociais” (2002, p. 559-560).

Nessa perspectiva, a análise de um fenômeno social é possível a partir da compreensão que tem dele o ator e das estratégias desenvolvidas por ele, porque se apóia na convicção de “que os homens não são apenas agentes carregando estruturas, mas produtores ativos do social, depositários, então, de um saber importante que se trata de captar do interior, pelo viés do sistema de valores dos indivíduos” (KAUFMANN, 1996, p. 23).

Existe uma centralidade do indivíduo, ao mesmo tempo ator e intérprete. Trata-se, neste caso, de estabelecer uma relação “entre o sentido definido pelos atores e o que os sociólogos podem reconstruir” (DUBET, 1994, p. 229). O ator, produtor de conhecimento sobre seu cotidiano, torna-se assim parceiro da pesquisa. Cabe ao sociólogo reconhecer essa

complementaridade: “Existe, entre o mundo das idéias científicas sobre a sociedade e o das idéias de senso comum, muito mais pontes do que o admitem certas retóricas profissionais dos sociólogos” (1994, p. 231).

Partindo desse ponto de vista, dois problemas devem ser resolvidos. O primeiro é relativo à questão da objetividade. Será ela possível quando se focaliza a subjetividade dos indivíduos? Segundo Dubet, a objetividade encontra-se sobretudo no modo de construção dos elementos de análise: “A orientação da pesquisa sobre a subjetividade dos atores sociais não implica, em absoluto, recorrer a métodos eles também subjetivos”, mas se inscreve “num conjunto de conhecimentos objetivamente constituídos” (1994, p. 258). O “subjetivo” deve ser considerado como um momento na construção da realidade que não entra em conflito com o “objetivo” e sua capacidade de organização e interpretação do real (KAUFMANN, 1996). Trata-se de pontos de vista e posturas diferentes, de duas faces, dois níveis diferentes de análise. O segundo problema refere-se à validação dos resultados da pesquisa. Tratando-se do estudo dos comportamentos e, por intermédio deles, dos processos de construção de uma relação entre o trabalhador e seu trabalho em algumas organizações de economia solidária, não se poderia generalizar os resultados, nem tentar “provar” alguma hipótese. O que se pode pretender é chegar a uma plausibilidade, uma “verossimilhança de fatos e argumentos levando a um feixe de presunções” (DUBET, 1994, p. 249) sobre os comportamentos dos atores que será tanto mais plausível quanto mais rigoroso for o método de trabalho: coerência geral da pesquisa, articulação de hipóteses fundadas sobre a observação, adequação do modelo de análise aos fatos, interpretação assentada num bom conhecimento teórico do campo investigado (KAUFMANN, 1996).

O universo da pesquisa é relativamente modesto, considerando-se o conjunto dos trabalhadores atuando nas organizações de economia solidária. O que não representa um problema, posto que, como mencionado, o objetivo não é fornecer uma descrição exaustiva das relações de trabalho nestas organizações, mas entender a experiência vivida no cotidiano pelos trabalhadores. O conceito de “economia solidária” é uma construção mental que recobre realidades muito diversas, “que não convergem naturalmente para forjar uma nova totalidade social capaz de aglomerar os diversos aspectos da vida dos trabalhadores [...]; o conceito preenche uma função heurística” (GAIGER, 2003, p. 84). Nessa imensa colcha de retalhos, procurou-se destacar traços significativos que ajudariam a delimitar o campo empírico: em que organizações estudar a relação do trabalhador com seu trabalho? A classificação resultante dessa atividade de racionalização do objeto da pesquisa levou à construção de tipos

de organizações “referências” que não representam toda a realidade da economia solidária na sua complexidade, mas modelos nos quais cada organização particular tem a possibilidade de se reconhecer. É um ponto de partida para a pesquisa. É preciso, porém, chamar a atenção para as limitações de qualquer tentativa de classificação. Como adverte Goffman, de maneira exemplar, quando se refere às organizações totais:

Nenhum dos elementos que irei descrever parece peculiar às instituições totais, nenhum parece compartilhado por todas elas; o que distingue as instituições totais é o fato de cada uma delas apresentar, em grau intenso, muitos itens dessa família de atributos [...]. Isso permite usar o método dos tipos ideais, através do estabelecimento de aspectos comuns, com a esperança de posteriormente esclarecer diferenças significativas. (1974, p. 17).⁵

É o propósito desta tipologia das organizações de economia solidária, propondo uma seleção de atributos que as caracterizam.

A classificação elaborada por Gaiger, partilhando, ele também, essa mesma preocupação, privilegia a abordagem por “segmentos”, isto é,

[...] conjunto das organizações populares vinculadas a uma instituição determinada, a um organismo de desenvolvimento ou a um programa. Tendo em vista o peso desses organismos exteriores, tais vínculos conferem normalmente traços comuns às organizações e afetam em grande parte seu desenvolvimento. (2003, p. 88).

Sem descartar essa perspectiva, optou-se por considerar as organizações de economia solidária como entidades cujas práticas cotidianas do trabalho e dos trabalhadores são muito influenciadas pelo tipo de produção nelas dominante, mesmo que seja fundado em valores compartilhados com órgãos de financiamento e/ou de apoio, ou com outras organizações de economia solidária. É o tipo de produção, representativo dos valores e do objetivo que motiva a ação, que estabelece não só traços comuns entre as organizações (na problemática e nas lógicas de ação encontradas), mas também uma “cultura do trabalho” específica para os trabalhadores: “Um conjunto de práticas, valores e conhecimentos que se materializam no processo de trabalho propriamente dito, conjunto esse que se plasma não só nas relações de mercado, como também nas relações de convivência internas e externas ao empreendimento” (TIRIBA, 2001, p. 343), o que se verificou no terreno concreto: organizações que fazem parte de uma rede sustentada pela mesma ideologia desenvolvem atividades que podem levá-las a

⁵ A intenção não é, com toda evidência, equiparar as organizações de economia solidária às instituições totais estudadas pelo autor, mas se situar em relação à referência metodológica clássica utilizada por ele, numa perspectiva teórica que influenciou esta pesquisa.

se afastar das organizações “irmãs” e a encontrar mais afinidades com outras⁶. Assim, uma classificação pode ser elaborada a partir dos tipos diferenciados de produção que se encontram na economia solidária e dos valores que legitimam esta produção, seja ela concreta ou simbólica. Aqui são destacados três principais tipos de organização:

- as organizações de produção no sentido estrito da palavra, na sua maioria cooperativas, em que o trabalho solidário é uma forma de contestação do trabalho exercido em empresas de tipo clássico, um instrumento de autonomização dos trabalhadores e ao mesmo tempo uma forma de luta contra o desemprego e um meio de (re)inserção social e econômica. Trabalha-se sobretudo com uma população em risco: desempregados, mulheres, jovens sem qualificação⁷, geralmente com baixo nível escolar e oriundos de bairros desfavorecidos. Existem vários tipos de cooperativas; a pesquisa, entretanto, contempla as de iniciativa popular, com vocação ao desenvolvimento local (cidade ou bairro);
- as associações culturais que atuam na área da educação informal sob o registro legal de associação sem fins lucrativos ou de organização não-governamental (ONG): agências de fomento às iniciativas locais ou regionais de desenvolvimento, na formação de lideranças populares, na assessoria aos movimentos sociais ou a empreendimentos solidários, na organização de cursos e formações nos quais o que está em foco é a mudança na maneira de olhar o mundo, de viver as relações econômicas, políticas e sociais, isto é, uma formação para a cidadania. O público-alvo nesse caso já é mais diversificado e não abrange apenas as parcelas mais necessitadas da população, exigindo, em certos casos, uma boa capacidade de teorização. A produção, mais simbólica, assenta-se, de maneira mais assumida pelo conjunto dos trabalhadores, numa utopia: a transformação da sociedade;
- as organizações humanitárias, conhecidas no Brasil como ONGs ou organizações do Terceiro Setor, e cujo objetivo de promoção social pode ser procurado de diferentes maneiras: mediante atividades educativas, culturais, de fomento à geração de renda complementar ou de assistência emergencial, sempre de maneira muito focalizada, visando ou à prevenção dos riscos sociais (delinquência, doenças, violência, velhice), ou à solução de situações extremas (catástrofes naturais, guerras, conflitos sociais violentos). O trabalho, neste caso, pode contemplar um público de todas as faixas etárias, sociais e

⁶ É o caso do COL (ver adiante) mais próximo, pelos valores, atividades e perspectivas das ONGs desenvolvendo uma atividade humanitária do que da rede a qual pertence: o movimento “circulista”. Segundo os próprios entrevistados, há “distanciamento”, “mais preocupação com o social”, “menos conservadorismo”, “construção coletiva”.

⁷ Na França, com trabalhadores imigrados.

econômicas, concretizando-se em projetos precisos e especializados, como se verá adiante.

Esta tipologia serviu de guia para a escolha das organizações nas quais se desenvolveu a parte empírica da pesquisa: uma em cada categoria no Brasil e na França:⁸

- Nas organizações de produção, no Brasil, foi escolhida a Univens (cooperativa “Unidas Venceremos”). Foram entrevistados dez trabalhadores (nove mulheres e um homem): seis no setor de costura (três trabalhando na sede da cooperativa e três em casa); dois no setor de serigrafia e duas na cozinha. A média de idade dos entrevistados é de 47 anos e o nível de escolarização varia da segunda série do Ensino Fundamental até o Ensino Médio completo, entre os mais jovens. O tempo médio de trabalho na cooperativa, em maio de 2003, era de quatro anos e oito meses. Na França, em F.A. (“Femmes Actives”), foram sete as entrevistadas, todas mulheres: quatro na cooperativa e três na associação, opção que se justifica pelo fato de as duas estruturas se encaminharem para uma só com o estatuto de SCIC e pela já constante troca de serviços entre elas. A média de idade é de 39 anos e seis meses, mas a distância entre os níveis de escolarização é muito maior: entre o analfabetismo e o Ensino Superior completo (licenciatura), passando pelos cursos técnicos. O tempo médio de trabalho na organização, em abril de 2002, era de quatro anos e seis meses.
- Entre as associações culturais, optou-se, no Brasil, pelo Centro de Assessoria Multiprofissional (Camp), onde foram entrevistados nove trabalhadores (seis mulheres e três homens): seis da equipe de assessores (os educadores), duas da área administrativa e uma do setor técnico. A média de idade é de 40 anos e oito meses. Todos os trabalhadores possuem o Ensino Superior, em vias de conclusão ou até Mestrado, menos a funcionária do setor técnico, que cursou apenas o Ensino Fundamental. O tempo médio de trabalho na organização era de cinco anos e três meses em 2003. Na França, na associação P&C (“People et Culture”), foram cinco entrevistas na “União”, em Paris. Os contatos feitos com uma associação membro da rede, fora da capital, não foram atendidos, apesar de repetidas tentativas. Entre os entrevistados, quatro mulheres e um homem, encontram-se a diretora executiva, dois educadores e duas assistentes administrativas. A média de idade é de 41 anos e dois meses e o nível de escolaridade varia segundo a função ocupada: curso

⁸ Ver, no capítulo III, uma apresentação detalhada da história, estrutura e objetivos de cada uma. Várias opções de escolha mostraram-se possíveis entre organizações que se aproximavam dos “atributos” selecionados na tipologia estabelecida. O critério de escolha foi, em primeiro lugar, oferecer uma retribuição pelo trabalho prestado (o trabalho voluntário foi afastado) e, em segundo plano, apresentar, em cada categoria, semelhanças nos objetivos, valores, produção e tamanho, permitindo uma comparação posterior entre o Brasil e a França.

profissional, curso técnico, Ensino Superior e um Doutorado. O tempo médio de trabalho na associação, em maio de 2002, era bastante elevado: treze anos e cinco meses, sem contar uma das assessoras administrativas, com apenas dois anos de casa.

- Nas organizações humanitárias selecionou-se, no Brasil, o Círculo Operário Leopoldense (COL). Foram entrevistados dez trabalhadores (sete mulheres e três homens), atuando nos diversos setores da organização: uma no setor de saúde, dois no Casemi, duas na Casa da Criança, três na administração e coordenação psicopedagógica, uma na creche e uma nos serviços gerais. A média de idade dos entrevistados é de 40 anos. O nível de escolarização é bastante equilibrado: fora a atendente dos serviços gerais (Ensino Fundamental incompleto) e um educador (Ensino Médio completo), todos os trabalhadores têm curso superior: quatro cursando, quatro com curso completo. O tempo médio de trabalho na associação, na época das entrevistas (2003), era de sete anos, num leque indo de sete meses até 19 anos de casa. Na França, no SPF (“Secours Populaire Français”), foram nove entrevistas (seis mulheres e três homens), realizadas nos setores de cultura (um), esporte (uma), internacional (uma), na administração (quatro) e nos serviços técnicos (dois). A média de idade dos entrevistados é de 38 anos e sete meses. O nível de escolarização é variado: dois no Ensino Fundamental, quatro com Ensino Médio, um de nível técnico e dois com Curso Superior. O tempo médio de trabalho no SPF é de dez anos e quatro meses. As entrevistas foram realizadas em maio de 2002.

Existem, obviamente, diferenças entre essas organizações: no tamanho e na estrutura, no financiamento e no funcionamento, como também no conteúdo e no sentido dado a certas ações.⁹ Elas não chegam, porém, a alterar os atributos considerados fundamentais na classificação feita. A tipologia assim formulada nesta pesquisa sofreu, entretanto, uma limitação: foram escolhidas organizações que, ou surgiram da iniciativa dos trabalhadores (ativos ou desempregados) que tinham a preocupação de mudar sua forma de produzir, ou organizações que, quando surgiram de uma iniciativa institucional (partido político ou Igreja), priorizavam a gestão democrática e a participação ativa dos trabalhadores. Não foram então contemplados empreendimentos ou projetos nascidos no âmbito da atividade social ou caritativa de empresas clássicas de produção, seja na indústria, no comércio, na mídia ou em fundações, nacionais ou internacionais.

O método de coleta das informações foi a entrevista individual e não diretiva aplicada, na fase de construção do objeto da pesquisa, em testemunhas “institucionais”, testemunhas-

⁹ Por exemplo, a educação para o lazer não ocupa, no Brasil, o mesmo lugar que na França. Da mesma forma o atendimento às crianças desfavorecidas não terá as mesmas prioridades nos dois países.

chaves do mundo do trabalho e da economia solidária: pesquisadores, representantes do mundo sindical, representantes do mundo político vinculados a programas de políticas públicas para o desenvolvimento da economia solidária, peritos e responsáveis por redes. O objetivo era situar a problemática do trabalho no quadro geral das organizações da economia solidária e desenhar seu retrato, o mais fiel possível, tanto no Brasil (12 entrevistas) quanto na França (18 entrevistas). Essas entrevistas foram também a fonte principal de informações para a escolha das organizações contempladas. Num segundo momento, a coleta dos dados nas organizações escolhidas foi realizada por meio de entrevistas individuais e semidiretivas com os trabalhadores ocupando as situações mais diversas (desde o encarregado da limpeza até o responsável por projetos), tentando preservar proporções relativas à idade, sexo e tempo de serviço na organização: 29 entrevistas no Brasil e 21 na França. O objetivo era descobrir a relação dos trabalhadores com a organização, isto é, com o trabalho objetivo (trabalho/produção, fonte de status) e, por outro lado, com o trabalho subjetivo (trajetória pessoal, identidade pelo trabalho, formas de engajamento, sentido atribuído ao trabalho). No total foram realizadas 80 entrevistas (30 institucionais e 50 trabalhadores).¹⁰ Escolheu-se o método da “entrevista compreensiva” (KAUFMANN, 1996) por se entender ser o mais adequado para captar o sentido que os trabalhadores dão a seu trabalho, permitindo-lhes não só expressar-se livremente mas também construir uma reflexão sobre o que pensam desse trabalho e da organização onde ele se desenvolve, sobre as relações interpessoais e sobre o sentido dado a seu engajamento. Foi também um instrumento que permitiu atingir “mecanismos sociais que, por sua vez, podem ser considerados como instrumentos para produzir novos conceitos” (p. 54). Enfim, numa última etapa e após um primeiro estudo dos dados, realizou-se, em cada organização, uma entrevista coletiva na qual foi apresentada aos trabalhadores que participaram das entrevistas uma síntese de seu discurso e um resumo da primeira análise, a fim de provocar não só reações e críticas, mas também o afloramento dos principais problemas, divergências e conflitos vividos na organização. Após completar a análise na base destes últimos dados, a etapa final foi a comparação entre as organizações para levantar elementos comuns e diferenças significativas. A análise do *corpus* assim constituído se realizou com base na análise temática (BLANCHET; GOTMAN, 1992;

¹⁰ Ver, em anexo, o detalhe das informações sobre os entrevistados e o guia de entrevistas.

Quadro 1
CARACTERÍSTICAS DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS

Localização	Organizações de produção		Associações culturais		Organizações humanitárias	
	Brasil	França	Brasil	França	Brasil	França
Entrevistas realizadas	10	7	9	5	10	9
Idade média	47	39,6	40,8	41,2	40	38,7
Tempo médio de trabalho (anos)	4,8	4,6	5,3	13,5	7	10,4
Nível de escolaridade	1º- 2º grau	Analfabeto até 3º grau	3º grau (menos um)	2º- 3º grau	3º grau (menos dois)	1º- 3º grau
Data da entrevista	2003	2002	2003	2002	2003	2002

KAUFMANN, 1996), completada pelo aporte das entrevistas coletivas que, em todos os casos estudados, resultou numa análise da organização pelos próprios participantes, esclarecendo dúvidas e abrindo novos horizontes de interpretação.

A procura de coerência entre a opção pelo respeito ao trabalhador, sua subjetividade, a riqueza de seu conhecimento do objeto da pesquisa (espontâneo e construído) e a utilização de técnicas de coleta de informações como “relação de escuta ativa e metódica” (BOURDIEU, 1993, p. 906) configuraram a pesquisa experimental como um rico trabalho de desconstrução de pré-noções sobre a economia solidária, de distanciamento crítico progressivo e de construção de um modo de conhecimento do trabalho nestas organizações. Permitiu, também, afinar o sistema de hipóteses que gira em torno do argumento da pesquisa: as relações que nascem de uma experiência social do trabalho nas organizações de economia solidária são peculiares e desafiam o conjunto das relações sociais.

Esta pesquisa procura, enfim, destacar elementos de comparação entre o Brasil e a França. O procedimento comparativo não é apenas um elemento fundamental de todo processo cognitivo, uma forma de construção do conhecimento, mas também uma operação inerente ao nascimento e crescimento das Ciências Sociais: os clássicos da Sociologia e os primeiros antropólogos utilizaram-no, de maneira diversa, como instrumento de explicação dos fenômenos sociais. Não é de se admirar, então, que se recorra a ela, seja de maneira sistemática ou mais ocasional, para procurar elementos em vista de uma compreensão mais aprofundada de um problema. No caso das comparações internacionais de amplitude limitada, como é o caso desta pesquisa¹¹, é verdade que “os distintos usos da comparação refletem diferentes posições acerca das relações existentes entre as teorias gerais e as explicações locais” (SCHNEIDER; SCHMITT, 1998, p. 76), procurando elaborar teorias e comprovar hipóteses. Subjacente a este objetivo, pode-se, entretanto, detectar dois tipos de atitudes. Em primeiro lugar, estabelece-se uma referência a algo mais estruturado, mais bem elaborado que sirva de modelo, ou, ao contrário, é uma referência à oferta de alternativas ou soluções melhores; em segundo lugar, procura-se a troca de experiências na busca de semelhanças e diferenças, tendo em vista estabelecer especificidades. O objetivo, nesta pesquisa, é reconstituir processos e entender o sentido mais geral da construção de sua ação pelos trabalhadores, chegando-se a “probabilidades” no sentido weberiano do termo, mais do que a

¹¹ No campo das iniciativas vinculadas ao associativismo existem duas pesquisas de cunho comparativo ilustrando estas perspectivas: com os Estados Unidos (COELHO, 2000) e com a França (FRANÇA; LAVILLE, 2004).

certezas, sem, no entanto, deixar de lado o rigor científico. O estudo privilegia a análise de organizações brasileiras e o recurso da comparação com organizações francesas visa essencialmente à troca de experiências, sem pretensão alguma de se chegar a teorias e conclusões definitivas sobre modelos de comportamentos dos trabalhadores estudados. A comparação entre o Brasil e a França se parece mais com um “comparativismo”, no sentido dado à palavra por Castel: um paralelo que “não pretende ter o rigor de uma verdadeira análise comparativa; visa somente a sugerir um jogo entre as semelhanças e diferenças para ajudar a evidenciar constantes”, constantes que “não significam a perenidade das mesmas estruturas mas, sim, homologias nas configurações das situações e nos processos de suas transformações” (1999, p. 36-37).

Por que procurar estas homologias especificamente entre o Brasil e a França? Além dos intercâmbios entre redes de economia solidária dos dois países¹², não só “existe uma conjunção na aparição do tema na França e no Brasil” (FRANÇA; LAVILLE, 2004), como também essas iniciativas, mesmo que pouco ou mal estruturadas, têm uma longa história nos dois países, inclusive com casos concretos de aproximação, como a experiência de criação, por iniciativa francesa, de um falanstério em Santa Catarina em 1841. A procura de similitudes e diferenças que possam distinguir as experiências e enriquecer as parcerias supõe a seleção de elementos comparáveis: nas unidades da amostra, nas variáveis de análise e nos objetivos. Na presente pesquisa as organizações de economia solidária que representam o campo de estudo foram cuidadosamente escolhidas segundo os mesmos critérios, tanto no Brasil como na França; os mesmos procedimentos de entrevistas fundam-se nas mesmas variáveis de análise: a experiência social e a socialização-solidariedade na construção do trabalho solidário; enfim, o mesmo objetivo guiou a pesquisa: entender as singularidades do engajamento dos atores, seu impacto sobre a relação do trabalhador com seu trabalho, com a organização e a sociedade. Esta comparação passa pelo estudo da história do trabalho e das iniciativas solidárias nos dois países.

A exposição a seguir procura ser coerente com a lógica que guia a pesquisa, isto é, focalizar a atenção sobre o trabalhador da economia solidária inserido num conjunto de relações sociais diversas que contribuíram para sua construção como ator social. Na perspectiva compreensiva adotada nessa investigação, a teorização, que tenta reconstituir o vínculo existente entre o trabalhador e sua organização, não se dá apenas num momento

¹² Iniciados e consolidados no decorrer dos Fóruns Sociais Mundiais, de iniciativa brasileira mas cuja organização é fruto de uma colaboração entre os dois países (quatro fóruns foram realizados em Porto Alegre).

específico, mas permeia toda pesquisa, num vai-e-vem contínuo entre a teoria e o campo empírico. É a observação desse campo, descoberto por meio do discurso dos trabalhadores, que modela, depura e redefine o objeto e as hipóteses, e chega, segundo Kaufmann, a “inverter as fases de construção do objeto: o terreno não é mais uma instância de verificação de uma problemática preestabelecida, mas o ponto de partida desta problematização” (1996, p. 20), sem contudo abrir mão do respeito e da cientificidade exigidos em uma pesquisa.

O primeiro capítulo delinea o objeto da pesquisa: o trabalho na economia solidária. Numa primeira parte, estuda-se a construção do trabalho na modernidade, mas unicamente sob o ângulo das relações que se estabelecem no contexto do surgimento do capitalismo, nas unidades de produção industrial. Não levando em consideração o trabalho como processo técnico, como categoria jurídica ou como princípio de organização econômica, procura-se descobrir as lógicas constitutivas da atividade produtiva dos trabalhadores. Em primeiro lugar, encontra-se o trabalho-produção como relação instrumentalizada, entre o sonho de riqueza e a realidade da sobrevivência, entre a utopia do progresso contínuo e a realidade da escassez, gerando relações marcadas, até hoje, pela desigualdade. Em segundo lugar, descobriu-se o trabalho-problema como procura de resolução das conseqüências indesejáveis do progresso tecnológico diante da necessidade de continuar produzindo e crescendo. Da descoberta da condição operária e da progressiva instauração do trabalho assalariado até a exclusão do mercado do trabalho, o problema deixa de ser a ordem social e a disciplina coletiva para se transformar em direito ao trabalho e reconhecimento social. Por fim, em terceiro lugar, o trabalho revela-se progressivamente como construção de identidade social: os trabalhadores, como coletivo, reagem às condições de trabalho, às soluções impostas pela ordem dominante e lutam, reivindicando direitos sociais e políticos por intermédio de suas organizações: não apenas direitos do trabalho, mas de trabalhadores e de cidadãos. Apesar dos contextos históricos, econômicos e políticos diferentes, a descoberta do trabalho como relação na modernidade segue passos comparáveis no Brasil e na França: da exploração à crítica do modelo de modernidade, o trabalho se transforma numa realidade incerta e gera uma diversidade de relações sociais dentro e fora do seu contexto, à procura de realização não só profissional como também pessoal.

A segunda parte do capítulo estuda a proposta feita pelos idealizadores da economia solidária: uma reinvenção do trabalho e das relações sociais como meio de transformação da sociedade. Num primeiro momento tenta-se entender a diversidade de conceitos que caracterizam essa forma de trabalho “outro” a fim de elaborar uma definição que possa servir de referência para a pesquisa e justificar o uso da expressão “economia solidária”. Numa

segunda etapa, procura-se, pela história, conhecer melhor a origem do conceito, suas manifestações concretas e suas relações com a construção do trabalho na modernidade. Tanto na França quanto no Brasil o surgimento dessa forma de economia não é recente, mesmo que sua conceitualização seja contemporânea da modernidade na França, para depois ser atualizada e redinamizada no final do século XX nos dois países, em consequência da conjuntura econômica internacional e de seus efeitos. Enfim, analisa-se a proposta de mudança oferecida pela economia solidária: não apenas como resposta à crise, mas como construção de um projeto de sociedade, a partir da instauração de novas relações de trabalho fundadas na solidariedade. Isso significaria mais autonomia e mais responsabilização dos trabalhadores, não só na esfera econômica, mas também no plano político. Nesse ponto da análise mostra-se como a realização deste sonho passa por dificuldades e obstáculos, gerando problemas e desafios.

O segundo capítulo analisa o objeto da pesquisa. O ponto de partida será a definição sociológica do trabalho na economia solidária a partir da perspectiva construtivista teorizada por Corcuff (1995): é o resultado das relações entre a diversidade dos indivíduos que constituem a economia solidária e que, por meio dela, tentam não só tornarem-se atores sociais, mas contribuir na composição da ação original desenvolvida nas suas diferentes configurações.

Na primeira parte do capítulo pesquisa-se na literatura sociológica francesa e brasileira que aborda a economia solidária, como é tratado o tema do trabalho, levantando os aspectos de maior relevância para a investigação: as lógicas diferentes que se cruzam nesta “outra” economia, o tipo de ação desenvolvida e os valores que fundam estas lógicas. Entre os autores estudados destaque será dado, no Brasil, a Paul Singer, Lia Tiriba e Luiz Inácio Gaiger e, na França, principalmente a Jean-Louis Laville. A leitura revela como as pesquisas realizadas por eles consideram a economia solidária no seu papel econômico e político, nas suas modalidades práticas, sem, entretanto, questionar-se sobre a singularidade do trabalhador, com exceção de Lia Tiriba.

Na segunda parte do capítulo propõe-se o conceito de “trabalho solidário” como tentativa de explicação do papel central do trabalhador como sujeito da ação social desenvolvida na economia solidária e da construção, no seu cotidiano, de uma relação de trabalho que poderia gerar novas relações sociais. Este conceito será abordado seguindo duas vertentes: a dimensão subjetiva do trabalho e sua dimensão objetiva, institucional. A primeira analisa o trabalho como uma experiência social original, como expressão da subjetividade de um indivíduo que tenta construir sua identidade social e seu engajamento numa organização

atravessada por lógicas de ação diferentes. A segunda vertente considera a organização, contexto de sua atuação, como geradora de socialização vista sob uma ótica particular: a solidariedade, que se estende além do contexto de trabalho. O conceito de experiência social inspira-se na Sociologia da Experiência de François Dubet (1994) e fundamenta-se na subjetividade dos atores.¹³ O conceito de socialização-solidariedade baseia-se na concepção de socialização de Dubar (1991) e de Dubet (2002), sublinhando seu aspecto de construção conjunta, enquanto a solidariedade será esclarecida a partir da análise de Godbout (1999), que faz uma releitura de Mauss, de Duvignaud (1995) e Bajoit (1992), os quais questionam a solidariedade como maneira de viver as relações sociais.

A confrontação entre a definição teórica dos conceitos, sua utilidade prática para a pesquisa e o discurso sobre a economia solidária leva, no final deste capítulo, a formular as hipóteses de trabalho, não isentas também das influências do terreno da pesquisa.

O *terceiro capítulo* apresenta o cotidiano do trabalho nas organizações de economia solidária mediante análise do discurso dos trabalhadores: trata-se de expor, além das suas representações, sua reflexão crítica tanto sobre a organização quanto sobre o próprio trabalho, suas expectativas e suas reações. Esta apresentação será feita por tipos de organizações, isto é, em cada tipo, as duas organizações estudadas.

Num primeiro momento o trabalhador discorre sobre a organização como contexto de trabalho objetivo que fornece, ao mesmo tempo, um meio de viver e condições formais de realização do trabalho. De maneira mais precisa encontram-se nesta primeira parte a definição do trabalhador sobre a organização em que atua, seus objetivos e valores, sua estrutura e modo de funcionamento. Apresenta a seguir o que a organização oferece: um trabalho legitimado pela forma de seleção, formação, remuneração, tendo, em contrapartida, exigências específicas para a realização do projeto desenvolvido. Enfim, as relações institucionais de trabalho são abordadas pelo viés dos conflitos e de uma eventual mediação dos sindicatos.

Num segundo momento o trabalhador fala sobre seu trabalho como vivência, do lugar ocupado por ele na sua vida, de seu investimento pessoal e coletivo na realização do projeto em pauta, isto é, sua relação com o trabalho subjetivo. Neste item ele informa sobre as motivações que o levaram a trabalhar na organização, sobre sua formação e sua trajetória profissional. Depois, relata o que encontra na organização, começando pela descrição do seu

¹³ Entende-se por subjetividade o reconhecimento de uma “especificidade individual” (MARTUCCELLI, 2002, p. 551), uma consciência de si mediante a qual o indivíduo expressa seu “desejo de ser o autor de sua vida” (DUBET, 1994, p. 99).

próprio trabalho; informa sobre o reconhecimento, a autonomia, o coleguismo, mas também sobre suas expectativas e sobre as exigências de engajamento da organização: engajamento dentro da associação (participação na gestão) e fora dela (na comunidade local, em movimentos sociais ou nas representações “oficiais”). Enfim, explica como esse engajamento pode ou não ter conseqüências na sua vida pessoal: na articulação entre trabalho e família, e o que este trabalho representa para ele.

Num terceiro momento faz-se uma breve síntese do discurso dos trabalhadores, isto é, do relato da sua experiência: os traços comuns mais salientes entre as organizações de um mesmo tipo, suas diferenças, o tipo de relações que parece predominar nelas e qual seria a principal forma de engajamento dos trabalhadores.

O *quarto capítulo* procura responder à pergunta inicial da pesquisa: para o trabalhador, o que significa trabalhar numa organização de economia solidária? Será que esta atividade manifesta práticas profissionais e práticas sociais reveladoras de novas formas de inserção no trabalho e na sociedade? Para tanto, foi necessário interpretar os aspectos contraditórios presentes no discurso dos trabalhadores: tensões, conflitos e sofrimento de um lado, “paixão” pelo trabalho e militância de outro, situando a realização desse trabalho em relação direta com o seu contexto: a organização onde se desenvolve.

Numa primeira parte tentou-se reconstruir, a partir do discurso dos trabalhadores, a dimensão institucional do seu trabalho: em primeiro lugar, as lógicas da ação presentes na organização e que permeiam o discurso dos seus responsáveis, lógicas que aparecem como dominantes segundo o tipo de organização, mas que também transpassam todas elas indistintamente; em segundo lugar, as dimensões que toma a socialização na organização, tanto em termos profissionais quanto sociais, convertendo-se em mecanismos de mobilização dos trabalhadores, em vista da realização de um projeto solidário integrado pelo seu projeto pessoal; em terceiro lugar, o tipo de relações sociais que decorrem dessas lógicas e que são o reflexo dos modos de socialização utilizados. Essas relações escondem formas disfarçadas de dominação, denunciadas pelos trabalhadores como fontes de alienação, isto é, a incapacidade de se realizar como individualidade num projeto coletivo.

Numa segunda parte buscou-se entender como o trabalhador pode vivenciar seu trabalho sob forma de experiência social. A partir do estranhamento – essa dificuldade que tem o trabalhador de se situar entre lógicas de ação que ele considera contraditórias –, ele vai tentar, mas nem sempre conseguirá, tomar uma atitude de distanciamento crítico e afirmar sua subjetividade: tarefa difícil e pouco confortável que desemboca na oposição, no sofrimento e no conflito. Situação que leva à necessidade de encontrar uma forma de atuar, de se engajar

na organização sem perder de vista seu próprio projeto de vida, de conciliar interesse pessoal e coletivo. O trabalhador passa a desenvolver estratégias de ação, de engajamento (e, em caso extremo, de desengajamento) que vão se justapor, se cruzar, conforme a necessidade do momento e da ação. Será sua maneira original de vincular seu trabalho, suas expectativas de realização pessoal e profissional, ao contexto no qual se encontra, apesar das exigências e contradições.

Enfim, numa terceira parte, precisa-se verificar se realmente o trabalho solidário é capaz de fomentar novas relações sociais. Analisa-se em primeiro lugar as relações sociais desenvolvidas no trabalho, em meio às ambigüidades e dificuldades de se situar como “novo” trabalhador; em segundo lugar, as relações sociais desenvolvidas no quadro mais amplo da sociedade, frente ao dilema ressentido pelos trabalhadores: ser ou não ser militante? Está-se assistindo ao fim da militância clássica ou a sua transformação?

Para finalizar, a *conclusão* da pesquisa faz o balanço do que se encontrou nas organizações brasileiras e francesas e levanta as questões suscetíveis de completar a presente pesquisa.

Cabe esclarecer que a pesquisa pauta-se pela crítica, na busca de uma representação objetiva da realidade. Seu principal critério de credibilidade e de verossimilhança repousa no discurso do trabalhador sem, contudo, se deixar possuir por ele. Não se trata de uma crítica orientada por valores morais ou ideologia política: é uma visão de “dentro” à qual não se dá sempre a atenção que merece, por ser, o trabalhador, diluído na ação coletiva e no ideal defendido pela organização. No início da pesquisa decidiu-se que nenhuma identificação pessoal seria publicada. Foi indispensável citar o nome das organizações para situar a pesquisa e sua problemática, mas os trabalhadores ficaram no anonimato e, quando se fez necessário citar fontes mais individualizadas (como no capítulo IV), foi novamente usado o nome da associação. Ficar no anonimato não significa ficar no segundo plano: os trabalhadores da economia solidária são os principais artesãos de uma produção, de uma cultura e de uma solidariedade que se impõe a missão de mudar a sociedade.

CAPÍTULO I – TRABALHO E ECONOMIA SOLIDÁRIA

Falar da relação do trabalhador com seu trabalho no quadro da economia solidária leva a formular algumas perguntas: o que é o trabalho hoje? O que é economia solidária? De onde vem? Para responder a estas perguntas é preciso fazer o que Castel chama de “história do presente”, isto é, entender o hoje “reconstruindo o sistema das transformações de que a história atual é herdeira” (1999, p. 23). Este capítulo tem esse objetivo. Para construir uma grade de análise adequada ao fenômeno emergente do trabalho remunerado na economia solidária, é preciso entender como foi construído o trabalho na modernidade, qual foi a gênese das relações engendradas entre os atores envolvidos, conhecer o papel desenvolvido pelo trabalho na vida dos trabalhadores, entender como as relações de trabalho passaram a tornar-se uma aspiração de relação com o trabalho.¹⁴

Por que começar a história do trabalho com o surgimento da modernidade? O século XVIII representa uma revolução na concepção do trabalho e de sua organização. Antes desprezado, símbolo de indignidade, reservado, na Antigüidade, aos escravos, e mais tarde àqueles que não eram capazes de assegurar seu sustento com suas posses, ele se torna símbolo da vitória da racionalidade, “expressão da autonomia individual” (LAVILLE, 1999, p. 21) e da liberdade: liberdade de empreender, liberdade de vender sua força física, liberdade de produzir riquezas. Teoricamente falando, porque a realidade revela-se rapidamente diferente. É nessa época, contudo, que a sociedade começa a se estruturar em torno do trabalho: ele é fonte de riqueza e de bem-estar e se torna a relação social fundamental (MEDA, 1995).

¹⁴ Entende-se por *relações de trabalho* o “conjunto de arranjos institucionais e informais que modelam e transformam as relações sociais de produção nos locais de trabalho” (LIEDKE, in: CATTANI, 2002, p. 271). A *relação com o trabalho* implica a noção de subjetividade e seria a “maneira como os sujeitos vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho” (NARDI; TITTONI; BERNARDES, in: CATTANI, 2002, p. 302).

Quando se fala de modernidade, não se deve pensar num estágio de desenvolvimento econômico, mas numa conjunção de fatores que levam à formulação de idéias novas que perturbaram a ordem estabelecida com mais ou menos eficiência política, econômica e social. Teve seu auge na Europa no final do século XVIII, prolongando-se até o final do século XX, quando começou a se firmar um “novo território mental”, quando “o mundo tornou-se pós-industrial [...] pós-moderno” (HOBSBAWM, 1999, p. 282). A modernidade não deve ser confundida com a Revolução Industrial: “A Revolução Industrial forneceu-lhe a substância material [...] a modernidade é tanto uma questão de idéias e atitudes quanto de técnicas” (KUMAR, 1997, p. 93-94). Associada a um projeto ocidental (GIDDENS, 1991; POLANYI, 2000), a modernidade é também um processo de mudança, uma reordenação dos modos tradicionais de vida que ocorreu não só nos países avançados do Hemisfério Norte, mas também em países antes sob domínio colonial. Aconteceu em épocas diferentes, de diversas maneiras, mesmo que sob critérios e padrões ocidentais. Esta situação torna legítimo perguntar como se transformam as relações de trabalho em relações com o trabalho tanto no Brasil quanto na França. Permite descobrir alguns parâmetros da modernidade contestados pelos protagonistas da economia solidária no Brasil e também na França: o modelo da modernidade, o processo de modernização e a relação capital/trabalho.

A primeira parte do capítulo procura entender o que é o trabalho hoje a partir da descoberta do trabalho “moderno” nos seus três aspectos constitutivos: o trabalho produção, gerador de relações profundamente desiguais; o trabalho como problema social e as iniciativas privadas e públicas que tentam responder a uma demanda de justiça; enfim, o trabalho como fator de construção de uma identidade social revelada na associação e na ação política. A segunda parte do capítulo trata de uma proposta de mudança na relação entre economia e sociedade: a reinvenção do trabalho pela economia solidária, como parte de um projeto mais ambicioso, a construção de um novo modelo de sociedade. O objetivo aqui é entender como, por meio da complexidade do conceito e suas raízes históricas, tenta-se construir um projeto sobre a sociedade a partir de uma nova relação com o trabalho.

1 HISTÓRIA E DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO MODERNO

O trabalho moderno será apresentado, neste capítulo, sob o aspecto específico que interessa à pesquisa, a saber, como relação construída, de um lado, no contexto do surgimento e desenvolvimento do capitalismo e no universo da produção coletiva racionalmente

organizada e, por outro lado, no âmbito da construção progressiva do assalariamento e de sua posterior degradação. É uma relação fundada em racionalidades diferentes (econômica, político-institucional e social) que não representam “momentos” da história, seqüências, mas lógicas diferentes que se entrelaçam, se completam durante muito tempo, antes de entrar em crise no final do século XX. Esta apresentação resultará parcial e incompleta, porque não se pretende analisar o trabalho moderno em todos seus componentes e conseqüências. Interessa aqui a descrição do ambiente e dos fatores que vão proporcionar o surgimento de uma consciência coletiva do que vem a ser o trabalho e, a partir deste, da construção de um projeto de sociedade na qual a relação entre o econômico e o social não tem o mesmo significado para todos os atores.

1.1 O Trabalho-Produção e as Relações Sociais

Quais são as grandes etapas da construção do trabalho organizado, quais são as relações sociais (os atores, a divisão do trabalho, a repartição da riqueza) decorrentes do sistema econômico e da sociedade assim gerada na modernidade?

1.1.1 No Brasil, como nos demais países da América Latina, a história do trabalho na modernidade¹⁵ é intrínseca à história do binômio desenvolvimento/subdesenvolvimento. A Revolução Industrial aconteceu com mais de cem anos de atraso em relação aos países mais avançados do Hemisfério Norte. O trabalho como criador de riquezas e o desenvolvimento já tinham uma longa história e que, desde o início mostrou-se excludente: pelo tipo de produção engendrada e pela forma como foi conduzida esta produção, revelando uma concepção arcaica do trabalho concretizada numa relação de exploração de uma mão-de-obra que, até hoje, em alguns casos extremos, ainda luta para sair dos padrões escravistas. A sociedade brasileira é “uma sociedade de história lenta”, em que “o atraso é um instrumento de poder” e onde prevalecem as relações oligárquicas e clientelistas, segundo o juízo feito por Martins (1999, p. 13-14).

¹⁵ Tanto para o Brasil quanto para a França será utilizado o mesmo termo “modernidade” para o período que se estende entre o final do século XVIII e o final do século XX, mesmo que fosse mais correto falar em “pré-modernidade” para o início do período no caso do Brasil ou em “pós-modernidade” para o final do período, sobretudo no caso da França. O objetivo aqui é apenas entender os processos de construção da relação com o trabalho e não fazer uma análise macrossocial das transformações da sociedade.

Como o trabalho estruturou as relações sociais e que lugar tomou na sociedade no decorrer da História brasileira?

No Brasil a produção industrial passou por três principais fases: de produção colonial, de produção para o desenvolvimento nacional e, enfim, uma fase de produção buscando a autonomia e o reconhecimento internacional.

A produção colonial desenvolve-se sob a grande monocultura de produção voltada para o mercado externo, acoplada a uma organização pré-industrial de tratamento do produto. Até o fim do século XVIII o trabalho se desenvolveu numa perspectiva de exploração das riquezas naturais, numa estrutura de dominação por parte de uma elite abastada e num desprezo total pelo trabalho braçal usado como ferramenta de produção (escravidão). Tal situação não mudou muito com a proclamação da Independência em 1822, nem quando o país proclamou a República em 1889, apesar de dois fatores terem mudado o perfil do mundo do trabalho. O primeiro, a partir de 1875, com o crescimento da imigração europeia. Os europeus trouxeram na bagagem uma outra visão de trabalho e de trabalhador e contribuíram para a lenta diversificação da economia. O outro foi a abolição da escravatura, em 1888. Liberou-se uma mão-de-obra excedente que se tornou cara, sem que necessariamente tenha sido absorvida pelas fábricas ou pela indústria embrionária: teve que ficar à disposição dos latifundiários para o trabalho sazonal (DOWBOR, 1982, p. 89-95).

O sonho do desenvolvimento, após uma primeira tentativa de industrialização¹⁶ abortada pelo imobilismo e comodismo de uma sociedade dominada pelos latifundiários e comerciantes, inicia-se o século XX com o começo efetivo da industrialização. Esta, ao contrário da primeira, é consequência de uma nova mentalidade: a percepção, por parte de uma burguesia liberal esclarecida, que o país é dependente e economicamente atrasado. O desafio seria a industrialização como fator de progresso. Pela primeira vez questiona-se uma estrutura social e política dominada pela elite agrária, uma estrutura econômica inadequada, mal organizada, estagnada. Assim, até a década de 30, constata-se no Brasil:

- uma acentuada divisão espacial do trabalho: entre países industrializados do Hemisfério Norte e o Brasil, e, no interior do país, não apenas entre campo e cidade, mas entre regiões. São Paulo se torna o pólo industrial hegemônico, criando graves desigualdades regionais;
- relações de produção que se “interiorizam” parcialmente sem, no entanto, pôr um fim à predominância dos produtos importados nem às exportações de produtos básicos.

¹⁶ Pelo Visconde de Mauá, na década de 50, do século XIX.

Continuam as relações de integração ao capitalismo internacional caracterizadas pela dependência econômica e por uma forte concentração de renda numa parcela privilegiada da população. Produção agrícola e produção industrial, em vez de autonomizar o Brasil, contribuem para reforçar mais ainda uma relação desigual com os países de industrialização mais avançada;

- quanto às relações de trabalho, se houve uma racionalização da relação de exploração escravista, a abolição criou um fenômeno desconhecido até então: a criação, no campo, de uma massa de trabalhadores de reserva e, nos centros urbanos, de trabalhadores desamparados, inúteis e potencialmente “perigosos”. Nas indústrias continuam as relações de dominação, apesar das primeiras tentativas de organizações operárias. O trabalho continua sendo o fator de produção de riquezas desigualmente repartidas. Assim, enquanto “o liberalismo econômico prevalecia nas relações econômicas externas [...], nas relações internas, entre setores dominantes e assalariados, predominava o patrimonialismo” (IANNI, 1992, p. 22).

A emergência de uma produção nacional: numa primeira etapa, os anos entre 1930 e 1964 foram de transformação. Na era Getúlio Vargas, pela primeira vez, tenta-se mudar o jogo do poder político e econômico: é o fim das grandes oligarquias. Pode-se falar em transformação porque, em primeiro lugar, são anos de expansão da produção, do emprego industrial e da urbanização. Em segundo lugar, são anos de institucionalização das relações de trabalho. Passa-se da exploração indiscriminada para o assalariamento “regulado” (Justiça do Trabalho e representação sindical). Enfim, destaca-se a importância crescente do papel do Estado na produção (planos, metas e reformas) e nas relações sociais do trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – e esboço de redistribuição). Essas importantes transformações, porém, não vão questionar a divisão do trabalho, seja ela internacional ou interna ao país. “Os prenúncios do Brasil moderno esbarravam em pesadas heranças de escravismo, autoritarismo, coronelismo, clientelismo” (IANNI, 1992, p. 33). O salto para frente na modernização, contudo, será dado nos anos 50 quando, pela primeira vez, o valor da produção industrial foi maior que a produção agrícola (BRUM, 1998, p. 214). Foi uma década de intensificação do processo de industrialização, que começou com a implantação da indústria automobilística no Brasil.¹⁷ Este salto vai continuar com o Golpe Militar de 1964, que marca a segunda etapa da produção para o reconhecimento. Num primeiro momento, a

¹⁷ “Entre 1938 e 1980, nossa produção industrial foi multiplicada 27 vezes [...] Passamos a contar, em nosso território, com quase toda a base industrial então existente no mundo [...] Construímos o maior sistema produtivo do Terceiro Mundo” (BENJAMIN, 1998, p. 25).

economia conheceu uma fase de expansão: o “Milagre Brasileiro”, com alto custo social sob repressão e autoritarismo, garantindo o controle sobre uma mão-de-obra barata e silenciada. A partir de 1974 o modelo começa a se esgotar e a economia vai se afundar numa prolongada crise de endividamento. Os anos 80 caracterizam-se como a “década perdida”¹⁸: acelera-se mais ainda a concentração de riquezas de um lado e, de outro, a deterioração do poder de compra, o arrocho salarial e o empobrecimento da classe média. A década de 90 apresenta “um quadro geral de fogo cruzado sobre o trabalho” (POCHMANN, 1999, p. 19). As conseqüências são preocupantes. Aumenta o desemprego e o trabalho informal como tentativa não organizada de absorção da mão-de-obra excedente (1999, p. 66). O que vem a ser, talvez, a maior mudança nas relações de produção deste fim de século: o aumento da produção não capitalista de sobrevivência, ao lado de uma produção de ponta incipiente, organizada em torno das novas tecnologias da informação e comunicação.¹⁹

Assim, no final do século XX, a dependência, segundo Furtado (1998, p. 73) continua vigorando no modelo de modernidade do Brasil. Suas características: centralização do poder político e econômico e concentração de riqueza, seja ela regional, criando desequilíbrios e desigualdade no desenvolvimento; seja ela na renda, mantendo as desigualdades sociais. As estatísticas do Dieese apontam o ano de 2000 como “apenas uma ‘bolha’ de aquecimento econômico”; o país “retorna, em 2001, ao mesmo curso dos anos 90” (2001, p. 322). Houve uma melhoria no mercado de trabalho em relação a 1999 (redução de 5% dos desempregados). Se o salário mínimo teve um aumento real de 3,23% em um ano, ele representa, no entanto, apenas 27,41% do que valia quando de sua criação, em 1940. “Para o conjunto dos ocupados [...] pouco existe para festejar, ainda que o desempenho tenha sido bastante diferenciado no país como um todo, havendo regiões onde o rendimento cresceu e outras em que houve queda. Mesmo onde ocorreu elevação a variação foi pouco significativa” (DIEESE, 2001, p. 318). No que diz respeito à distribuição da renda, esta permanece concentrada entre os 10% mais ricos da população que continuam “a receber mais de 40% da massa de rendimentos paga regionalmente” (DIEESE, 2001, p. 320), com exceção da Grande Porto Alegre (37,3% destes rendimentos).

¹⁸ Termo usado sobretudo por economistas (MATTOSO, 1995, p. 137; FURTADO, 1998, p. 43; BENJAMIN, 1998, p. 101; DIEESE, 2001) mas também por sociólogos (GOHN, 1995, p. 124) para qualificar a situação desencadeada pela fragilidade do Brasil frente aos fatores internos e externos que causaram a desestabilização da economia.

¹⁹ A chamada nova economia, grande “culpada” pela diminuição (ou desaparecimento) do trabalho industrial clássico, e implicando em outras relações de trabalho.

O processo de modernização no Brasil se realizou por ajustamentos, alianças, reformas, mas até o início do século XXI não conseguiu romper com o modelo clientelista edulcorado por uma política de tipo populista. Quanto às relações capital/trabalho, parece terem sido dominadas, durante quase três séculos, pela instrumentalização do trabalho e da mão-de-obra, desde a escravidão até, como é usual no capitalismo, a falta de participação dos trabalhadores na maioria das empresas modernas, apesar da reorganização da produção e das inovações na gestão das pessoas que aparentam mais uma forma renovada de exploração. Desde o seu início (anos 30), o assalariamento do trabalho e a estruturação do mercado de trabalho tiveram como objetivo o controle de uma classe operária emergente e a inclusão da produção brasileira no conjunto das nações de capitalismo avançado. Até o final dos anos 90 pouco havia mudado substancialmente. Com as devidas nuances, é claro, porque do caos social resultante deste processo de modernização desigual surge, entre os trabalhadores, um questionamento crítico do modelo de desenvolvimento, do destino da riqueza produzida e do sentido exclusivo atribuído ao trabalho como gerador de lucro, como se verá adiante.

1.1.2 Na França, a construção do trabalho como relação de produção se enquadrou, desde o início, na mesma lógica econômica de produção de riquezas. No final do século XVIII o país tem um atraso tecnológico de mais de 50 anos comparado à Inglaterra, fato que se explica pela desorganização econômica que sucedeu à Revolução Francesa e aos numerosos conflitos armados que marcaram a epopéia napoleônica. Os primeiros passos para a industrialização foram dados no início do século XIX, sob o incentivo de Napoleão I. Mas enquanto, já antes de 1815, a Inglaterra conta com grandes empresas nas quais se encontra um número apreciável de operários, na França o fato ainda é raro. O trabalho, entretanto, vai passar por diversas transformações.

Com o surgimento do trabalho “sonhado” (MEDA, 1995, p. 193), na primeira parte do século XIX, o trabalho produção torna-se pouco a pouco o centro da vida sob a influência da utopia do trabalho “livre”. Por um lado, nessa época, a França é um país que continua essencialmente agrícola e que sofre de constantes penúrias alimentares. O operariado industrial, caracterizado mais tarde como “proletário”, ainda é raro. A maior frente de empregos ainda se concentra na agricultura, onde muitos operários trabalham na época da safra. Prevalece a empresa artesanal e, ainda em 1866, um censo aponta um patrão para dois operários!²⁰ Por outro lado, o proletariado como tal está em vias de formação e vai se

²⁰ BIDEZ; PILLON; VATIN, 2000, p. 276.

desenvolver sobretudo no setor têxtil e, mais tarde, no metalúrgico e no mineiro. Este primeiro período de industrialização na França caracteriza-se pela produção de bens de consumo e se apresenta como símbolo de independência econômica ante a produção estrangeira, sobretudo inglesa. Se o país conta com relativamente poucas indústrias de grande porte, a condição dos trabalhadores nem por isso deixa de ser deplorável²¹: as condições de vida em centros urbanos com crescimento selvagem são miseráveis. A riqueza prometida com o trabalho industrial fica concentrada nas mãos dos novos empreendedores e dos proprietários das fábricas recém organizadas, mais preocupados em superar as crises econômicas sucessivas do que com as condições de vida e trabalho dos operários. Prevaecem relações sociais caracterizadas pela concentração de riquezas, pela desigualdade no trato individual entre patrão e trabalhador e também pela repressão dos primeiros movimentos de reivindicação (revolução de 1848).

A segunda metade do século começa de maneira extremamente dinâmica sob o impulso de Napoleão III: crescimento da indústria, desenvolvimento das estradas de ferro e de uma rede bancária moderna. Será após a época de estagnação que se sucede à guerra de 1870 e à insurreição de 1871 que a indústria vai dar um salto para a frente, aproveitando-se das inovações tecnológicas e apoiada no pensamento liberal econômico que se dissocia do liberalismo político, herdeiro da Revolução Francesa. Contra o trabalho “sonhado” predomina agora o pensamento pragmático: como tornar o trabalho suportável, isto é, eficaz e produtivo. O objetivo, afinal nunca questionado, continua sendo o aumento da produção e da riqueza, apenas dividindo os protagonistas sobre os meios para se chegar lá. As relações sociais continuam caracterizadas pela concentração da riqueza.²² Nota-se, entretanto, um aumento no nível de vida dos operários, notáveis avanços na legislação do trabalho e na organização dos coletivos de trabalho. É a época de ouro do capitalismo industrial francês do século XIX e os primeiros passos rumo a um Estado social. Na passagem do século XIX para o século XX impõe-se uma nova concepção do trabalho e da sociedade industrial: a interdependência dos interesses, uma necessária solidariedade regulada pelo Estado, para quem é preciso enquadrar a liberdade do trabalho para garantir seu sucesso.

Os primeiros anos do século XX marcam a entrada numa nova era: a chamada Segunda Revolução Industrial, fruto de novas aplicações industriais das recentes descobertas

²¹ Miséria muito mais tributável à desestruturação social provocada pela instituição do trabalho “livre” do que às condições econômicas: mesmo sendo deploráveis, ainda representam um pequeno progresso em relação à condição anterior (POLANYI, 2000; ver também o “Relatório Villerme”, apud BEZBAKH, 1994, p. 37; e VATIN, 2001, p. 237 e 263).

²² 4,4% dos mais ricos possuem mais de 30% da riqueza então produzida (BEZBAKH, 1994, p. 119).

científicas. Após a Primeira Guerra Mundial o trabalho industrial é caracterizado pela concentração da produção em grandes unidades, e pela modernização e racionalização dos métodos de produção. Apesar da instabilidade política e econômica internacional, a França conhece um período de crescimento (a grande crise de 1929 será rapidamente controlada) e uma melhoria geral da condição operária, sobretudo sob a influência conjugada das idéias fordistas importadas dos Estados Unidos e da “Frente Popular”, primeiro governo de esquerda da história da França, em 1936. E, fato inédito, o operário começa a se tornar consumidor, ganhando status e inaugurando uma nova era de relações econômicas e sociais: o assalariamento. Após os anos de reconstrução econômica do imediato pós-guerra, em 1945, a economia francesa entra na fase dos “Trinta Gloriosos”: crescimento contínuo, pleno emprego e riqueza redistribuída sob o controle do “Estado Providência”, fase caracterizada por uma relativa paz social. É a época do capitalismo “regulado”, quando o trabalho ocupa um lugar hegemônico, tornando-se a referência principal de acesso ao reconhecimento social.

A partir dos anos 70 a crise decorrente da situação econômica global provoca transformações nas estruturas do mercado do trabalho e no conteúdo do trabalho: deslocamento de empresas, nova divisão internacional do trabalho, reestruturação e desemprego, introdução de novas tecnologias e formas de gestão. Os valores do liberalismo econômico, que tinham entrado em crise a partir de 1929, voltam com toda força, acompanhados de um desengajamento progressivo do Estado na economia. É a lenta desagregação das relações sociais: declínio e divisão da classe operária, recuo dos benefícios da redistribuição da riqueza, deslocamento dos conflitos sociais para outras formas de exclusão. O chamado “neoliberalismo” coloca em questão a regulação social da economia e do mercado do trabalho.

O modelo da modernidade na França foi muito influenciado pelos valores republicanos: liberdade, sim, mas temperada desde o início do século XIX por uma preocupação humanista. O trabalho, como valor moral, merece consideração e deve tornar-se digno para todos. A característica deste modelo é a racionalidade, na qual a progressiva repartição da riqueza garantiria a qualidade da produção. O processo de modernização passa por conflitos: as crises externas (guerras) e internas (numerosas insurreições populares) favorecem o confronto entre interesses econômicos opostos e resultam em mudanças nas mentalidades e avanços formais, sem que seja, entretanto, questionada a instrumentalização do trabalho que, cada vez mais, vai estruturar a sociedade. Enfim, as relações capital/trabalho passam da repressão dos trabalhadores até a instauração progressiva de uma sociedade

salarial, sem, contudo, abdicar das relações de dominação/subordinação. O trabalho continua sendo usado a serviço dos interesses do capitalismo, continua dominado pela competitividade, enquanto a participação prometida aos trabalhadores e a instauração de uma “democracia industrial” continuam letra morta: o trabalho “liberado” continua sendo, segundo a análise de Méda, uma utopia (1995, p. 6), uma troca desigual, criação penosa de riqueza mal distribuída.

1.2 O Trabalho como Problema Social

O trabalho consagrado, pela Revolução Industrial, como “progresso miraculoso nos instrumentos de produção”, logo se configurou como “catastrófica desarticulação na vida das pessoas comuns” (POLANYI, 2000, p. 51), uma questão urgente para ser resolvida. Como amenizar as conseqüências dolorosas do trabalho? De que forma combinar trabalho-produção e tranqüilidade nas relações sociais? Como garantir o progresso e manter a ordem?

1.2.1 No Brasil, a questão das conseqüências sociais do trabalho sobre os trabalhadores mais fragilizados (pobreza, desordens sociais) e as formas de enfrentá-las vão surgir com a tomada de consciência da condição operária, isto é, quando se começa a valorizar o trabalho, a perceber a diferença entre a riqueza produzida e sua má distribuição, e, enfim, a ter uma clara noção da necessidade de poupar o trabalhador para garantir a produção. Em outras palavras, com o surgimento da industrialização. Esta consciência será tardia, se bem que o eco no Brasil da ideologia liberal vigente no Hemisfério Norte tenha facilitado esse processo.

A primeira preocupação com o trabalho se manifesta na luta contra a escravidão, o esforço pela sua erradicação. Apesar da atuação de intelectuais idealistas (Rui Barbosa, Joaquim Nabuco), a libertação dos escravos não mudou a estrutura colonial e conservadora. Foi uma decisão política que nada teve a ver com a industrialização do país: decisão racional de latifundiários com problemas financeiros e resposta política à pressão inglesa, força então dominante no Brasil. Não houve mudança nas relações de trabalho: os escravos libertados não se tornaram os novos proletários de uma indústria nacional, mas sim reserva de mão-de-obra agrícola (DOWBOR, 1982). Mesmo assim, pela primeira vez, entra no debate a questão da legitimidade de certas condições de trabalho.

A primeira forma de consciência da condição operária revela-se na fracassada tentativa de industrialização e modernização do Brasil com o Visconde de Mauá. A partir de 1850, além de se posicionar a favor do trabalho livre, ele defende uma melhor formação dos

trabalhadores e salários mais altos a fim de melhorar seu desempenho, em prol da produção. A mentalidade conservadora da época, porém, vai derrotá-lo, precisando-se esperar a primeira onda de imigração de trabalhadores estrangeiros para que houvesse uma redefinição do trabalho como atividade produtiva e dignificante, como fator de progresso individual, indispensável à construção da sociedade. Enquanto isso, a luta contra a pobreza cabe às iniciativas privadas e humanitárias: à caridade, às Santas Casas e às instituições religiosas.

Com a virada do século mudam as mentalidades, mas a primeira industrialização reproduz nas fábricas as relações de dominação e a disparidade na distribuição da riqueza que existe entre o Brasil e os países dominantes que exploram sua produção. O proletariado, na sua maioria oriundo da imigração, vive, com quase um século de atraso, a situação que conheceu o operariado europeu. Não se questiona a utilidade de melhorar as condições de trabalho: parte da riqueza produzida sai do país, outra fica nas mãos de uma elite reduzida que se abastece no exterior. A violência policial reponde às revoltas e manifestações de insatisfação dos trabalhadores.

Mudanças no contexto internacional e exigências de modernização tecnológica dão origem a uma mudança nos anos 30 do século XX, sob o governo populista de Getúlio Vargas. Este inicia uma política trabalhista, entendendo que uma reestruturação do mercado do trabalho e uma institucionalização das relações de trabalho não só servem à criação de uma economia nacional mais dinâmica, mas também garantem a integração das camadas mais pobres de trabalhadores, a fiscalização das influências ideológicas da época (de um lado, o comunismo, do outro o fascismo) e o controle do operariado. Pela primeira vez o Estado reconhece a condição do trabalhador e a necessidade de melhorar sua vida para incrementar a produção. O primeiro Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio é criado em 1930, nasce a primeira legislação trabalhista (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), mas também a Carteira de Trabalho e os sindicatos sob controle do Estado. É o reconhecimento do assalariamento, gerando o fortalecimento da classe média e a proteção legal do trabalhador, sob tutela e na dependência do Estado (BRUM, 1998, p. 198).

Nos anos 1950-1960 o Brasil passa por uma fase democrática de reformas econômicas e sociais que reforçam as funções distributivas do Estado, sobretudo no setor automotivo e metalúrgico, que vem a ser o setor privilegiado da economia brasileira. O objetivo é modernizar a indústria reduzindo as desigualdades sociais e não, como temiam as elites conservadoras e esperavam os movimentos populares, implantar uma sociedade socialista. Desencadeia-se o Golpe Militar de 1964, que leva ao fim os direitos políticos e sociais, à repressão e ao empobrecimento da classe trabalhadora. Nessas alturas, o problema que

preocupa as autoridades políticas e os gestores da economia não é a situação dos trabalhadores e suas conseqüências, mas como recuperar, a qualquer custo, o atraso do Brasil em relação às nações desenvolvidas. E se, a partir do final dos anos 70, uma parte do empresariado vai reagir contra as conseqüências desastrosas dessa política, não será pensando na condição específica do operariado, mas em função de sua influência sobre a produção e de sua inserção no mercado internacional.

As respostas ao desemprego, trabalho informal, empobrecimento e exclusão em massa, provocados pelo quadro econômico desta “década perdida” de 80 (OLIVEIRA; MATTOSO, 1996) virão de parte da sociedade civil, que começa a se organizar nos campos político e econômico, propondo iniciativas econômicas emergenciais por meio dos empreendimentos da economia popular e/ou economia solidária, apoiada por setores cada vez mais importantes das igrejas e comunidades locais. A partir da década de 90 apresenta-se a resposta patronal: a empresa “social” incorpora a luta contra a pobreza à sua gestão econômica, sem necessariamente rever sua política de desenvolvimento. Por sua vez, os governos civis que se sucederam à ditadura instauraram políticas públicas relacionadas à formação profissional, à proteção contra o desemprego, ao incentivo da expansão do emprego tradicional, mas sem questionar o sistema autoritário das relações de trabalho nem a legitimidade do aval dado à ideologia que sustenta a produção numa perspectiva de desenvolvimento a qualquer preço.²³

Dessa forma, o Brasil termina o século XX com o crescimento preocupante de uma massa vulnerável, revelada, entre outras coisas, pelas estatísticas da violência, demonstrando que o problema atual não se refere apenas às conseqüências das condições de trabalho, mas também aos resultados da transformação e da falta de trabalho. Se durante muito tempo as conseqüências do trabalho foram consideradas como problema de disciplina e de ordem social, as respostas sugeridas hoje revelam, entre os atores, visões diferentes da sociedade. Entre os detentores do poder, de um lado (governantes e empresariado), elas continuam elaboradas numa lógica de integração que não questiona os fundamentos ideológicos da produção e procura manter o trabalhador numa situação de dependência em relação às formas de flexibilidade do trabalho, imergindo-o numa insegurança social profunda. Para os trabalhadores e suas lideranças, de outro lado, a situação pede respostas novas que devem ser

²³ Como a perspectiva liberal, que objetiva diminuir ou eliminar os encargos sociais como maneira de aumentar os salários, enquanto estudos econômicos (POCHMANN, 1999) demonstram, ao contrário, que aumentariam a precarização do trabalho, a desigualdade e a pobreza.

elaboradas considerando uma demanda popular não só de “pão e jogos”, segundo a fórmula da Roma antiga, mas reconhecimento social apoiado na transparência das informações sobre a situação econômica e pelo reconhecimento das formas alternativas de trabalho e renda (POCHMANN, 1999; ANTUNES, 2000; DIEESE, 2001).

1.2.2 Na França, igualmente, as conseqüências desastrosas da racionalização da economia não demoram a aparecer: o trabalho fabril e, mais tarde, industrial, não produziu os efeitos esperados, não melhorou as condições de vida para a maioria da sociedade. A pobreza é percebida como uma ameaça à ordem e à moral. O problema é saber que lugar os mais desfavorecidos podem ocupar nesta nova sociedade (CASTEL, 1999), o que leva a definir a “questão social” como sendo o problema da “gestão das populações no quadro do desenvolvimento industrial e urbano” (BIDET et al., 2000, p. 143), ou seja, a integração dos trabalhadores.

A França, com atraso na sua industrialização, também demorou para perceber o problema: a Inglaterra já tinha, desde o início do século, um sistema de leis e de assistência financiada por fundos públicos. O que prevalecia na França nessa época era a assistência caritativa, sob a responsabilidade de religiosos e uma deficiente assistência pública presente em hospitais e hospícios, não generalizada e sob a responsabilidade da boa vontade das autoridades municipais. A clara percepção do trabalho-problema, traduzido na miséria, é formulada por volta de 1830 e mobiliza humanistas e filantropos de diversas tendências filosóficas na busca de soluções em vista de uma “economia social”: nem liberal-clássica, nem apenas caritativa, nem tampouco “coletivista”, à moda de Owen, na Inglaterra, e que tornasse mais humanas as condições de trabalho. Aparecem as primeiras caixas de poupança e as sociedades de socorro mútuo. Tal perspectiva reflete uma nova concepção do mundo, uma nova postura frente ao trabalho causada pelo entusiasmo quanto às perspectivas abertas com a industrialização. O trabalho é contribuição ao progresso, ao bem-estar, à felicidade, e por isso mesmo surge a crítica de suas condições materiais, nocivas para o trabalhador e, por via de conseqüência, obstáculo ao progresso. Essa perspectiva é impulsionada pelos primeiros inquéritos científicos sobre a condição operária: Villermé em 1840 e Eugène Buret em 1841. Por outro lado, numerosas revoltas populares explodem reivindicando comida, mas também uma outra organização do trabalho, e vão culminar na revolução de 1848, primeira revolução operária da era industrial na França,²⁴ que marca uma virada na abordagem do trabalho como

²⁴Tocqueville, apesar de não ser um revolucionário, escrevia: “Será que não estão enxergando que suas paixões [aos operários] de políticas que eram, passaram a se tornar sociais [...] que se fala entre eles que a divisão dos

problema. A revolta não só aparece como uma reivindicação social, mas pela primeira vez o Estado é solicitado para proteger os mais expostos, aqueles que só dispõem de sua força de trabalho, a fim de fornecer oportunidades de emprego. Perspectiva evidentemente rechaçada pelos liberais. A partir da segunda metade do século surge uma nova proposta de resolução do problema. As próprias classes patronais, diante da necessidade de manter a paz social, vão promover iniciativas de assistência, instituídas nas maiores empresas, visando sobretudo fixar o trabalhador no local de trabalho: caixas de previdência (sob controle patronal), escolas, moradias, atividades de lazer. Iniciativas, contudo, que agravam a dependência dos trabalhadores e vão provocar oposição e resistência de sua parte. Enquanto isto, políticos e pensadores socialistas acreditam resolver o problema da miséria mediante formas alternativas de vida e trabalho. Os utopistas apostam na colaboração com as classes abastecidas (Saint-Simon, Fourier), outros, na trilha de Owen, acreditam na associação e autonomia dos trabalhadores (Louis Blanc, Proudhon), ao passo que Marx e uma nova geração militante confiam que a única solução se encontra na transformação radical do trabalho e não apenas da sua organização: é preciso acabar com os fundamentos da atual economia política e da sociedade capitalista. A partir de 1880 vários fatores vão levar o Estado a intervir na problemática do trabalho: o medo do avanço do comunismo, a necessidade de relançar a economia abalada pela derrota de 1870 e pelo susto provocado pela insurreição de 1871, e finalmente, uma nova visão da sociedade²⁵ como “conjunto de condições sociais desiguais e interdependentes” (CASTEL, 1999, p. 357). É a solidariedade que funda a sociedade e vai dar outra dimensão ao papel do Estado: responsável e regulador da vida coletiva, mediador entre interesses opostos, guardião da ordem social. Abre-se o debate sobre a noção de “propriedade social” a partir de 1880 (p. 396) como garantia de proteção do trabalho e forma de redistribuição da riqueza produzida. Aparece a noção de justiça social alcançada por intermédio dessa “propriedade social”, direito “que reelabora em novos termos o conflito secular entre patrimônio e trabalho” (p. 346). É criado um sistema de proteção do trabalhador que vigorará até a década de 30 do século XX, apesar da oposição inicial manifestada pelo liberalismo. O sistema é construído sobre o princípio do seguro obrigatório e solidário, visando ao resgate da dignidade do operário, ao contrário da mera assistência. Transforma-se a noção de seguro: de individual, torna-se social, assegurando o direito a serviços coletivos em caso de doença, acidentes e aposentadoria. É o trabalho que dá acesso ao seguro,

bens praticada até agora no mundo é injusta, que a propriedade assenta-se sobre bases que não são equitativas [...]?” (apud BEZBAKH, 1994, p. 48).

²⁵ Teorizada por Durkheim no conceito de solidariedade orgânica.

constituindo assim um reconhecimento oficial da condição do trabalhador e de seu lugar na sociedade, mas também consagrando a subordinação do social ao econômico. São desenhados os primeiros contornos da sociedade salarial e do Estado Social.

No início do século, se ainda não existe uma legislação do trabalho, diversas medidas legais são tomadas: sobre o trabalho das mulheres e das crianças, sobre a diminuição da jornada de trabalho e o repouso semanal. O primeiro Ministério do Trabalho é criado em 1906 por Clemenceau²⁶, mas em nenhum momento a intervenção pública se tornará uma ameaça para a economia: os interesses convergem. Os anos 30 abrem uma nova etapa. O fordismo inaugura uma nova forma de relação salarial: o trabalhador não é mais apenas produtor, mas torna-se também consumidor, graças a aumentos salariais, resultado de uma nova organização do trabalho. Novas relações se estabelecem entre patrões e o conjunto dos trabalhadores, reguladas pelo Estado: é o fim da relação contratual individual. O próprio Estado, governado pela primeira vez pela esquerda, contribui para um avanço considerável dos direitos sociais, além de propiciar acesso à educação pública, à moradia e ao lazer. O trabalho, antes considerado problema vinculado à miséria, depois reconhecido como um direito, passa agora a ser visto como meio de realização pessoal. Em 1945, os anos pós-guerra não são apenas anos de reconstrução econômica, como também de institucionalização da Seguridade Social. Os benefícios não cobrem só os trabalhadores, mas estendem-se a seus familiares (saúde, salário-família, aposentadoria). O Estado Social torna-se Estado Previdência e passa a regular a proteção social e a economia a fim de garantir uma justa redistribuição da riqueza produzida, assim como o debate político sobre a mesma. O trabalho assalariado torna-se sinônimo de cidadania porque os direitos sociais são ancorados no trabalho (LAVILLE, 1999, p. 46). Se, segundo Castel o ano de 1975 marca a “apoteose da sociedade salarial” (1999, p. 452), após os anos tidos como os “trinta gloriosos” revela-se também como o início do declínio da previdência social, provocado pelo aumento da população atendida, pela diminuição dos contribuintes e pelas transformações que atingem o mundo do trabalho. A crise explode no início dos anos 80, paralelamente à crise econômica internacional. O reforço da ideologia liberal abre caminho à desestruturação progressiva do sistema do seguro social, a uma lógica de individualização dos direitos. O final do século assiste à volta do trabalho como problema, não em termos de integração e controle de uma massa trabalhadora, não em termos de miséria causada pelas condições de trabalho, mas em termos de precarização e exclusão do trabalho, de empobrecimento pelo não-trabalho, apesar de continuar garantida uma relativa

²⁶ Ministério reivindicado pelos trabalhadores desde 1848.

proteção social. Trata-se de uma “nova questão social” (ROSANVALLON, 1995), cujas formas de gestão devem ser readequadas. “Hoje em dia, o importante não é produzir mais, mas permitir a todo homem ter o essencial, quer dizer, viver bem e ter razões para viver” (ROUSTANG et al., 1997, p. 14). Aparecem iniciativas visando à adequação ao novo mercado do trabalho dos trabalhadores marginalizados pela idade ou pela falta de qualificação, bem como propostas de geração de trabalho para os segmentos mais fragilizados: jovens, mulheres, imigrados. São os diversos “programas” do governo e os projetos das organizações da sociedade civil, realizados com o apoio das instituições da economia social e financiados pelos poderes públicos; são também simples iniciativas locais, sob forma de projetos independentes que visam dar uma resposta às conseqüências das reestruturações econômicas em curso.

Assim, apesar da nítida evolução das condições de trabalho e da proteção social no decorrer da História, o operariado continua numa situação de subordinação ao poder econômico: permanece a mesma preocupação, de um lado, com o crescimento da produção de riquezas e, do outro, a mesma demanda de participação, de responsabilização, de realização pessoal²⁷ e não apenas de uma mera sobrevivência.

A história da modernidade desenha uma idéia do trabalho que permanece fator de integração econômica e social, isto é: garantia de produção, controle ideológico e forma de manter a ordem e a “paz social”. O trabalho é uma sociabilidade, uma aptidão para viver em sociedade, mas controlada, regulada.

1.3 O Trabalho como Construção de Identidade Social²⁸

Na formação das relações sociais de produção, como se elaboraram as relações de trabalho? Nesse intercâmbio trabalho/remuneração, nessa divisão do trabalho e do lucro, em meio a “arranjos” formais e informais, como reagem os trabalhadores? Como se constrói uma consciência coletiva de pertencer, como operários, a um grupo social distinto?

²⁷ Expectativas formuladas na investigação realizada pela CFDT francesa (Confederação Francesa Democrática do Trabalho) entre 1995 e 2000 com 50.000 assalariados sobre as transformações do mundo do trabalho: *Le travail en questions*

²⁸ Isto é, definição social de um vínculo individual com um grupo “supondo o reconhecimento (ou não reconhecimento) do outro, ela (a identidade) constitui necessariamente uma construção conjunta” (DUBAR, 1991, p. 108).

1.3.1 No Brasil, por parte do trabalhador, a consciência de existir como grupo econômico constituído, como coletivo de trabalho dotado de identidade típica e capacidade de ação, acontece a partir do momento em que a sociedade passa a reconhecer o trabalho e o trabalhador: seja essencialmente por razões econômicas, numa perspectiva de produção, seja por razões ideológicas e/ou humanitárias, numa ótica de integração social. O que acontece, em primeiro lugar, na oposição entre a burguesia liberal e as primeiras reivindicações “revolucionárias” do século XIX, e, no século XX, a partir de 1930, sob os cuidados do governo, mas também de maneira autônoma por parte dos próprios trabalhadores.

Na primeira metade do século XIX a sociedade brasileira parece mais impregnada pela ânsia de liberdade política do que pela criação de um mercado de trabalho “livre” (GOHN, 1995). As ações populares possuíam um baixo nível de organização e, em muitos casos, eram instrumentalizadas pelas elites. Não questionavam nem o modo de produção, nem a dominação patrimonial, apesar das revoltas sucessivas, mas localizadas, de escravos e as tentativas de organização alternativa da sociedade e do trabalho. A partir da segunda metade do século começa timidamente a aparecer uma nova ideologia do trabalho: a liberdade de iniciativa é essencial para modernizar o país. A reivindicação de autonomia no trabalho encontra sua primeira expressão na luta dos escravos por sua libertação, incentivada pela burguesia liberal, cujo objetivo é, antes de mais nada, político: efetivar as idéias republicanas. “A participação do negro no processo revolucionário chegou a ser atuante, intensa e decisiva [...], mas não passava de uma espécie de aríete, usado como massa de percussão pelos brancos que combatiam o ‘antigo regime’ [...]” (FERNANDES, 1965, p. 2). Apesar da Abolição e do conjunto de leis a ela associado, esse movimento não pode ser considerado um sucesso. Como assevera Fernandes, o “legado da raça branca” tornou-se um “déficit negro”: eles “sabiam bem, coletivamente, o que não queriam. Contudo, não tinham consciência clara sobre o que deveriam querer coletivamente, nem de como agir socialmente, para estabelecer semelhante querer coletivo. Formaram o pólo heteronômico e alienado de uma ‘situação de castas’ [...]” (1965, p. 28). Os ex-escravos enfrentaram, principalmente na região de São Paulo, a concorrência dos trabalhadores nacionais, mas sobretudo dos imigrantes, já conhecedores das regras do jogo capitalista e dispostos a aceitar qualquer tipo de trabalho que lhes desse uma perspectiva, mesmo remota, de tornar-se donos de si. Na mesma época surgem entre estes trabalhadores os primeiros grupos de anarquistas com seu projeto de sociedade igualitária, de produção gerida coletivamente pelos trabalhadores e de organização da classe operária. A partir de 1892 eles organizam os primeiros movimentos grevistas no Rio e em São Paulo. Na passagem para o século XX, “a questão do trabalhador imigrante tomará a centralidade que

teve a questão do escravo na segunda metade do século anterior” (GOHN, 1995, p. 61). O anarcossindicalismo se consolida e será responsável pelo surgimento do primeiro verdadeiro movimento operário no Brasil, concretizado na formação de associações operárias. Estas passarão a se chamar de “sindicatos” em 1906, no 1º Congresso Operário realizado no Rio de Janeiro, também responsável pela criação da Confederação Operária Brasileira. Um segundo congresso em 1913 formalizará as principais reivindicações trabalhistas (livre associação, salário mínimo, limitação da jornada de trabalho). A greve geral de 1917 em São Paulo ilustra a força do movimento e leva às primeiras negociações com o patronato. Começa a crescer a consciência de uma identidade operária, em meio às rivalidades entre influências diversas.²⁹ A onda de greves que se estende até 1920 faz levar a sério um movimento de início considerado “exótico”: é reconhecida a necessidade de “harmonizar” os interesses de uns e de outros, a repressão policial revelando-se insuficiente para manter a ordem. Apesar de ainda mal organizados, os trabalhadores conseguem despertar a idéia de inevitabilidade de uma legislação social.

A revolução de 1930 leva ao poder Getúlio Vargas, que logo ataca de frente a questão das relações trabalhistas no intuito de atingir seu objetivo de modernização do país, mas também de desmobilização das organizações operárias existentes. O famoso decreto nº 19.770 reconhece aos trabalhadores o direito de se organizar e regulamenta esta organização dos sindicatos numa sujeição total ao recém-criado Ministério do Trabalho. As reações não demoram. Os anarquistas, fiéis à sua ideologia, recusam a tutela do Estado e o reconhecimento oficial de suas organizações. Suas bases, atraídas pela perspectiva de resolução de seus problemas, deserdam: é o início do fim para o movimento. Os comunistas, mais pragmáticos, resolvem aceitar uma aliança que abre as portas a uma representação política, apesar dos limites impostos. O golpe de Estado de 1937 e sua ideologia corporativista de harmonia social inspirada no fascismo italiano abre caminho, em 1943, à sistematização da política social e trabalhista de Vargas. A Consolidação das Leis do

²⁹ Os anarquistas, defendendo uma autonomia absoluta das organizações operárias, a desvinculação total dos partidos políticos e a abolição do Estado, tinham grande presença entre os trabalhadores imigrados, frustrados nas suas expectativas de enriquecimento rápido, submetidos a condições de vida difíceis e excluídos da vida política. Os socialistas reformistas tinham boa aceitação entre os trabalhadores brasileiros: os primeiros partidos locais foram implantados no Rio, São Paulo e Porto Alegre a partir de 1890, e o Partido Socialista Brasileiro criado em 1902. Por sua vez, os comunistas, desde o início mais centralizadores, vão se organizar a partir de 1912 e verão sua influência se fortalecer na década de 20 com a criação do Partido Comunista. Também deve ser sublinhada a atuação dos sindicatos “amarelos”, corrente próxima do governo, que reivindica a proteção do governo e cujas exigências servirão de base à primeira legislação trabalhista, porém nunca aplicada (GOHN, 1995).

Trabalho (CLT), sem agradar nem à classe empresarial³⁰ nem aos trabalhadores, vai se tornar o instrumento de regulação das relações trabalhistas, a idealização da colaboração entre trabalhadores e empregadores, o princípio da sociedade salarial. A grande massa de trabalhadores sem qualificação percebe benefícios em ter garantias legais protegendo salário e emprego,³¹ mas a ação coletiva dos trabalhadores é encaminhada para a burocratização. O movimento sindical, de órgão de reivindicação social e guardião de uma cultura de classe, vê parte de suas organizações tornarem-se administradoras de serviços sociais, mas ganha em estabilidade, que só será quebrada sob a ditadura militar de 1964.

Se a CLT veio para ficar, o regime autoritário do “Estado Novo”, inaugurado em 1937, acaba com a Segunda Guerra Mundial. Com a redemocratização ocorrida em 1945, “os sindicatos se multiplicaram e se subdividiram em oficiais e ‘paralelos’ [...]. As greves de operários [...] marcaram o período como um dos mais ricos da história do país em mobilizações e propostas sociais” (GOHN, 1995, p. 89-90). Fica restabelecido o direito de greve, o que desencadeia numerosas ações por parte dos sindicatos, cuja reivindicação principal é a democratização das relações de trabalho. A força de pressão da ação coletiva, porém, não é mais monopólio dos sindicatos: com o apoio da esquerda política de um lado, e da Igreja progressista de outro, surgem movimentos populares nas cidades e nos campos.

A repressão militar que se sucede ao Golpe de 1964 inicia uma perseguição violenta a todos os movimentos de esquerda, sindicatos incluídos. A única forma de ação autorizada para aqueles que não foram fechados é o assistencialismo. A partir de 1975, contudo, a difícil situação econômica e o descontentamento popular reacendem a combatividade e a resistência: os sindicatos voltam a enfrentar o regime militar. Novas lideranças surgem e reúnem sob a mesma bandeira a luta pela liberdade sindical e pela liberdade política, além das reivindicações por melhores salários. Apesar da repressão e das prisões, eles ficam firmes e uma onda de greves assola o país, que será interpretada como “reação para o resgate da dignidade dos trabalhadores” (GOHN, 1995, p. 114): nasce o “novo sindicalismo”.

A década de 80 vê surgir a redemocratização do país em meio à crise econômica. Apesar de ser taxada como “década perdida”, foi uma época muito rica em termos de cidadania e de participação política, de construção democrática no trabalho e na sociedade civil. É a época da criação da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), e da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Conquistas como a permissão para a criação de sindicatos sem a autorização prévia do governo, a liberdade de filiação sindical e a generalização das

³⁰ A classe empresarial é chamada também a se organizar em “sindicatos” patronais.

³¹ A legislação social instaura o salário mínimo e a Carteira de Trabalho.

negociações coletivas resultam de uma luta pela defesa dos direitos dos trabalhadores, conduzida junto com a luta contra as injustiças sociais.³²

Os anos 90 delineiam novos contornos nas relações de trabalho, atingidas pela conturbada conjuntura econômica nacional e internacional. De um lado vê-se, por parte do governo, uma “substituição dos temas associados às relações de trabalho pelas ações pontuais”, como resposta a problemas imediatos, enquanto “o movimento sindical tornou mais institucionalizadas suas ações (com) perda de eficácia nas ações grevistas” (POCHMANN, 1998, p. 157). O movimento dos trabalhadores, nascido no trabalho industrial tradicional, tem muitas dificuldades de ajustar-se às mudanças tecnológicas e sociais do mundo do trabalho. As conquistas dos anos 80 não avançam, a CLT continua regulando as relações de trabalho e os sindicatos procuram um novo fôlego. Sua credibilidade como movimento de emancipação dos trabalhadores perde terreno, substituído por movimentos e organização da sociedade civil que cristalizam a demanda cada vez maior de reconhecimento dos direitos fundamentais de diferentes categorias de trabalhadores (trabalho das crianças, o trabalho escravo, as mulheres no mercado do trabalho, o movimento dos trabalhadores sem-terra/MST). Cresce uma nova classe de trabalhadores que, empurrados pela necessidade, encontram em novas formas de trabalho a autonomia (no desenvolvimento do artesanato, por exemplo) e até a participação na “liberdade e organização” (ANTEAG, 2000).

Se o Brasil vive a passagem para o século XXI sob um considerável déficit econômico e social, é também com um avanço significativo no terreno político. Não se pode deixar de sublinhar uma conquista do movimento operário, mesmo em crise: no decorrer de todos estes anos, por meio dos conflitos, apesar das diferentes formas de repressão e dos altos e baixos de sua ação, os trabalhadores, com o apoio de suas organizações, tornaram-se atores e interlocutores na gestão das relações entre capital e trabalho e pouco a pouco ganham também reconhecimento político.³³ A questão do modelo de desenvolvimento econômico e da fratura entre o econômico e o social deixa de ser exclusiva de uma elite intelectual e atinge amplas camadas da população trabalhadora tradicional.³⁴ As ações se diversificam. Cidadania no trabalho e cidadania política começam a se encontrar sob a mesma bandeira: a procura de algo mais do que um meio de sobrevivência.

³² Ilustrada, por exemplo, pela criação da primeira organização dos desempregados em São Paulo, em 1983.

³³ Criação do Partido dos Trabalhadores (PT) em 1980 que, pouco a pouco, vai conquistar espaço na administração pública: governos municipais e estaduais até culminar na eleição de Luiz Inácio “Lula” da Silva à Presidência da República em 2002.

³⁴ Trabalhadores assalariados e “sem trabalho”.

1.3.2 Na França, como no Brasil, o reconhecimento dos trabalhadores como grupo econômico e social distinto e organizado só se efetivará após numerosos episódios de conflitos e repressões, até ter hoje sua condição questionada: que identidade, que lugar neste mundo do trabalho, que forma de participação nas decisões econômicas e sociais?

Entre de um lado as regras do trabalho cotidiano, aviltantes apesar das novas conquistas da tecnologia e das promessas de enriquecimento, e, de outro, o primeiro espanto dos filósofos e filantropos diante das condições de vida do trabalhador, surgem indivíduos que, de camponeses, vão ascender à condição nova de operários. No início do século XIX acontecem numerosos levantes populares influenciados pelas idéias da Revolução Francesa, mas nem sempre liderados pelos trabalhadores das primeiras indústrias: eles reivindicam melhorias nas condições de vida, mais liberdade e mais democracia. Começa, porém, a surgir a consciência de que, por meio dessas manifestações, está pouco a pouco se fazendo presente uma nova “classe” e, pela primeira vez, por volta de 1830, usa-se a expressão “proletariado industrial” (CASTEL, 1999, p. 291). Com a expansão da miséria, aparece na classe burguesa o que Castel chama de “racismo antioperário” (1999, p. 288), que vai inspirar durante décadas as atitudes autoritárias da classe dirigente.

Três momentos simbólicos vão marcar a história da militância operária na França. A revolução de 1848 é a primeira expressão coletiva de reivindicações, entre as quais: liberdade de reunião, direito de associação, abertura de frentes de trabalho para conter o desemprego³⁵, estabelecimento do sufrágio universal. Exigências que podem ser interpretadas como expressão da primeira vinculação entre o econômico e o social, considerando-se a demanda de intervenção do Estado no trato do desemprego; como a primeira tomada de consciência do trabalho como fator de sociabilidade mediante a livre associação e da greve como forma de luta. Segundo Méda, 1848 é o momento em que “a concepção do trabalho como meio de realização de si se coloca à frente da concepção do trabalho como simples meio de subsistência [...] a produção deve ser organizada a fim de responder às necessidades sociais” (1995, p. 118). Marcado, na sua origem, pela insatisfação com as condições de trabalho e o desemprego, o movimento, mesmo fracassando, deixou marcas profundas na capacidade de organização dos trabalhadores e no fato de dar ao trabalho um sentido não apenas produtor de riquezas, mas relação social.

A Comuna de Paris, em 1871, não foi apenas uma rebelião política, mas um movimento popular com conseqüências importantes para a organização dos trabalhadores.

³⁵ Os famosos “ateliers sociaux” (oficinas sociais) idealizados pelo socialista Louis Blanc.

Antes de ser reprimido de maneira extremamente violenta, o movimento, nascido de maneira espontânea e caracterizado pela improvisação, conseguiu implantar várias medidas sociais visando a responder à demanda de uma população na sua maioria operária³⁶, entre elas a reabertura das oficinas nacionais sob forma de cooperativas operárias de produção e a participação popular na gestão democrática e socialista da comuna. Após a repressão os trabalhadores vão lentamente se reorganizar divididos entre as correntes social-democrata e a revolucionária, de inspiração anarquista. O primeiro Congresso Operário realiza-se em 1876 e os sindicatos, apesar de existirem desde 1867, serão oficialmente admitidos como legítimos em 1884, data que marca o reconhecimento, de certa forma, do conflito social e não só das organizações dos trabalhadores. Em 1895 é criada a Confederação Geral do Trabalho (CGT), que sela a autonomia dos sindicatos em relação à elite dos partidos políticos e procura reunir todas as tendências ideológicas presentes no movimento sindical: os socialistas, os anarquistas e os reformistas. No final do século aparece também um sindicalismo de “direita”, apoiado pela Igreja e pelo patronato, legitimado pela encíclica “Rerum Novarum” do Papa Leão XIII. A classe operária, no entanto, se organiza também politicamente: o Partido Operário Francês é criado em 1883 e a Segunda Internacional de 1889 marca definitivamente o retorno do operariado como grupo organizado, como “classe” capaz de pressionar o Estado para a elaboração de uma legislação social e para o progresso da democracia política. A passagem para o século XX situa o problema operário no centro do debate político, não só pela extensão das greves, mas também pela consolidação dos socialistas na vida política³⁷ e pela adoção das primeiras leis regulamentando o trabalho: o Estado Social está caminhando.

“No imaginário militante, 1936 ocupa um lugar, ao lado de 1848 e da Comuna de Paris, entre esses momentos fundadores durante os quais se esboçou a possibilidade de uma organização alternativa da sociedade” (CASTEL, 1999, p. 449). Naquele ano foi eleito o primeiro governo de união das esquerdas da história da França, levado ao poder pela vitória da “Frente Popular”. As primeiras medidas políticas e econômicas tomadas em resposta à pressão da rua são promissoras. Leis sociais avançadas (por exemplo, as férias coletivas) vão mudar radicalmente a vida dos trabalhadores: “o trabalhador é também um homem e não um eterno tarefeiro” (p. 439). As tensões políticas e econômicas nacionais e internacionais e a insatisfação generalizada levam ao fim prematuro do governo, que não durou mais do que dois anos. “Estas leis, as greves e a pressão da rua deixarão ao patronato a lembrança do

³⁶ Em 1871 estima-se que havia, em Paris, 600.000 operários dentre uma população de 1.800.000 habitantes (BEZBAKH, 1994, p. 94).

³⁷ Criação, em 1905, de um partido socialista unificado, Seção Francesa da Internacional Operária: SFIO.

maior medo de sua história” (BEZBAKH, 1994, p. 144). Mesmo efêmero, todavia, o governo da Frente Popular marca o reconhecimento oficial do movimento operário e de sua força social mediante um avanço jamais visto dos direitos sociais, e por sua vez, confirma-se, entre os trabalhadores, a consciência nítida do seu poder de pressão para a mudança. Menos num ponto preciso: a esquerda não aproveitou a mobilização popular para mudar em profundidade as estruturas sociais e econômicas do país. As novas condições de vida e consumo escondem a manutenção da segregação operária e novas formas de exploração no trabalho (fordismo). Permanece, entretanto, “a persistência de um forte particularismo operário” por meio de “uma configuração específica que constitui a condição operária em classe social [...] tanto pelo lugar subordinado que ocupa na hierarquia social quanto por sua coesão interna, o mundo operário aparece, simultaneamente, fazendo parte da nação e organizado em torno de interesses e aspirações próprios” (CASTEL, 1999, p. 447-448). O ano de 1936 marcou uma nova etapa nas relações de trabalho, mesmo que, de forma subjacente, tenha tido um aspecto de manipulação da classe operária, tornando-a “engrenagem do poder capitalista” (BIHR, 1999, p. 44). Apesar de tudo, de proletário sacrificado a operário resistente e a assalariado com direitos assegurados, o trabalhador francês construiu, na revolta e na repressão, a consciência de pertencer a uma categoria determinada, cuja ação coletiva se revela decisiva na conquista do reconhecimento econômico e político.

A partir de 1945, com a introdução do sistema de Previdência Social, os sindicatos tornam-se parceiros do governo e do patronato, trocando a ação reivindicativa violenta pela negociação, garantindo a elevação do nível de vida e a estabilidade no emprego. Com os anos que serão chamados de “trinta gloriosos”, entram numa fase de burocratização, sacudida pelo movimento de maio de 1968. As reivindicações dos trabalhadores mudam então de rumo: mais autonomia e mais responsabilidade no trabalho, mais controle sobre a Previdência Social. A crise do final dos anos 70 e o reforço da ideologia liberal são igualmente sinônimos de crise para o movimento sindical, cujos efetivos se reduzem drasticamente. Crise de identidade: os sindicatos nem sempre se reconhecem num mundo do trabalho no qual o operariado, em declínio, não é mais o grupo majoritário, no qual é preciso contabilizar também os trabalhadores precários, temporários e, sobretudo, desempregados. Ainda existe uma “classe” operária? Crise de valores: entre o consumismo e o crescimento do individualismo o movimento operário tem dificuldade de encontrar referências que dêem sentido a sua ação coletiva e seu ideal de projeto alternativo para a sociedade. O trabalho ainda tem um papel mobilizador na ação coletiva?

O movimento sindical francês, hoje, tenta uma difícil reconversão, abordando novas formas de ação e de solidariedade: a demanda de justiça abrange outras categorias de pessoas disponíveis para trabalhar (atingindo os excluídos e as minorias vulneráveis), engloba novas reivindicações (mais autonomia, mais participação na gestão da empresa, mais reconhecimento, mais tempo para viver), e espaços mais amplos do que a empresa (meio ambiente, espaços de convivência e de solidariedade). A tradicional exigência de um direito ao trabalho completa-se hoje com a reivindicação do direito de ser e de se realizar dentro e fora do trabalho. Se o trabalho continua central como meio de sobrevivência e de integração social, ele não é mais o único meio de existir. O trabalhador é também um sujeito social: “[...] o que funda a dignidade social de um indivíduo não é necessariamente o emprego assalariado, nem mesmo o trabalho, mas sua utilidade social, isto é, sua participação na produção da sociedade” (CASTEL, 1999, p. 577).

Concluindo, pode-se argumentar que o trabalho que se desenvolve na modernidade, no contexto da empresa capitalista, produz uma sociedade desigual que, em vez de valorizar os seres humanos nas suas capacidades criativas, como donos de si, como seres autônomos, mantém a maioria deles numa situação de sofrimento. O trabalho moderno, tanto no Brasil como na França, se desenvolve no cruzamento da racionalidade econômica (prioridade à produção num sistema de troca desigual), da perspectiva de integração, como meio de resolver o problema social que se tornou o trabalho, mas também da luta para a emancipação, fruto da construção progressiva de uma identidade social entre os trabalhadores. Panoramas que revelam um mundo do trabalho em que as relações sociais são submetidas à convivência entre o sistema político e o sistema econômico, que traduzem o próprio trabalho como uma liberdade vigiada e que descobrem um trabalhador vítima de “apartheid”, de segregação social, de instrumentalização. Assim sendo, é nessa interseção que germinarão também críticas ao modelo da modernidade, à centralidade da produção e da riqueza como fatores de felicidade e de harmonia social.

Neste início de milênio o trabalho parece, mais do que nunca, se cristalizar numa dupla dimensão: ao mesmo tempo atividade técnica e vínculo social (BIDET; PILLON; VATIN, 2000). É uma atividade técnica visando a uma produção, uma atividade resultando de uma aprendizagem e que não se reduz a exercer uma simples tarefa. O trabalho, ao acarretar um “papel” para o trabalhador, classificando-o em categorias profissionais e classes sociais, também integra outros elementos que procedem de uma dimensão subjetiva, com influências culturais diversas: qualidade de vida, saúde, meio ambiente, formação e qualificação, relação

com os trabalhadores e outros segmentos da sociedade, controle sobre a produção e o produto. Elementos que caracterizam um novo encontro entre trabalhadores e uma “situação de trabalho” em mutação, muitas vezes de maneira conflitante (TOURAINÉ, 1966). O trabalho se apresenta, dessa forma, como uma atividade relacional, um conjunto de relações sociais, de vínculos inseridos numa diversidade de situações e de interações cujo horizonte seria a busca de uma atividade com sentido, mistura de interesse (remuneração) e de prazer na criatividade (aspecto técnico) e na realização pessoal (reconhecimento pessoal e social).

Essa relação é profundamente abalada pelas condições de precarização, quando não de perda, das formas mais tradicionais de atuação e encontra-se em completa transformação, considerando as mudanças ocorridas no mundo do trabalho tanto no Brasil quanto na França. Certezas vacilam, outras desaparecem por completo. Por exemplo, em primeiro lugar, o próprio conceito de classe social, nascido das relações sociais geridas pelo trabalho, confunde-se e desnorteia. A universalização do assalariamento não reflete mais uma posição social clara e torna confusas as relações de dominação. Existe uma “multiplicação de clivagens em que cada um possui uma lógica própria” (DUBET; MARTUCCELLI, 1998, p. 91). É toda uma concepção da identidade pelo trabalho que está se diluindo. Em segundo lugar, se o trabalho ainda pode ser considerado um fator de integração social e de sobrevivência, descobre-se também outros campos de realização pessoal. Para muitos o trabalho representa um sofrimento tanto psicológico quanto físico. A reivindicação de autonomia e a demanda de realização encontram resposta em outras atividades sociais: lazer, cultura, atividades solidárias (voluntariado). O trabalho não é mais a única atividade organizada da vida pública e privada, o único princípio de integração social. Enfim, as lutas sociais, antes coordenadas pelos sindicatos, parecem hoje dispersas, fragmentadas e muitas vezes localizadas em movimentos que não são mais a expressão de uma classe social, mas “operadores mais ou menos conjunturais, definindo-se por sua vontade de unir significações heterogêneas” (p. 246) e que podem também, eventual-mente, atuar numa ação coletiva globalizada (o Fórum Social Mundial). Estas incertezas vão gerando questionamentos, dúvidas e inquietude mais do que segurança. O trabalho não é mais uma etapa da vida a ser alcançada, é um processo cheio de incertezas.

2 A REINVENÇÃO DO TRABALHO PELA ECONOMIA SOLIDÁRIA

Sem pretender igualar o trabalhador de hoje a seu antepassado do século XIX³⁸, o trabalho continua sendo fator de produção de riquezas sem retorno para uma grande parte dos trabalhadores. E continua sendo um problema: como fazer do trabalho um fator de valorização e reconhecimento do ser humano? Como tornar o trabalho uma mediação entre o homem e a sociedade? E como articular trabalho e solidariedade quando sua centralidade é questionada por alguns atores econômicos e sociais? São perguntas a que a economia solidária tenta responder.

2.1 O que é Economia Solidária?

A economia solidária faz parte de um vasto setor de atividades apoiadas na cooperação mútua e que se desenvolvem em campos muito diferentes. A diversidade dos conceitos que tentam definir esta realidade multifacetada torna difícil sua compreensão e ambígua sua interpretação, além de dificultar a construção de uma ferramenta que permita explorar esta forma de ação coletiva. Economia solidária, economia social, economia popular, cooperativismo, terceiro setor, organizações não-governamentais (ONGs): o que há de comum entre estas organizações? Quais são suas particularidades? Pode-se ou não chegar a um princípio organizador deste campo, um “mapa” que possa ser considerado como ponto de referência para a pesquisa?

A *economia solidária* representa o termo mais genérico e é, segundo Singer, “um modo de produção e de distribuição alternativo ao capitalismo.” (2000b, p. 13). Seus princípios básicos “são a propriedade coletiva ou associada do capital e o direito à liberdade individual” (SINGER, 2002, p. 10). Quanto a suas metas, “o objetivo máximo dos sócios da empresa solidária é promover a economia solidária tanto para dar trabalho e renda a quem precisa como para difundir no país (e no mundo) um modo democrático e igualitário de organizar atividades econômicas” (p. 16). Encontram-se nela organizações de produtores, consumidores e poupadores, mas ela é, de momento, ainda muito inserida na economia capitalista. Ainda é um modo de produção “intersticial” que deve se transformar em “forma

³⁸ Embora o Brasil conheça ainda hoje, nos seus setores mais tradicionais, situações de trabalho que lembram situações semelhantes às da França do século XIX, condições de trabalho no limite do suportável, trabalho infantil e até casos de trabalho escravo, apesar dos esforços feitos para erradicá-lo.

geral de organizar a economia e a sociedade” (p. 116). A perspectiva de Singer não é apenas econômica, mas política e militante. A economia solidária não é apenas um novo modo de produção de bens, uma nova relação entre o econômico e o social, mas é também um instrumento de mudança da sociedade. Opinião também defendida por Jean-Louis Laville, para quem “o projeto de uma economia solidária só será perceptível através esta dupla inscrição na esfera política e na esfera econômica” (LAVILLE, 1994, p. 76). Espaço de interação democrática, a economia solidária é também uma “estratégia de multiplicação das formas de trabalho” e “outra” forma de trabalho (p. 77). É uma proposta alternativa à ideologia liberal da economia de mercado como única fonte de riqueza. Ao contrário de Singer, porém, Laville sustenta que a economia é plural. Ele preconiza ultrapassar a visão liberal restritiva e distinguir na economia seus três princípios constitutivos (1999, p. 171): em primeiro lugar o princípio do mercado, que se encontra na economia mercantil; em segundo lugar o princípio de redistribuição, que se encontra na economia não-mercantil; enfim, o princípio de reciprocidade (a “dádiva”), que corresponde à economia não monetária, situada na esfera doméstica. “A economia solidária não é uma nova forma de economia acrescida às formas dominantes da economia, mercantil ou não-mercantil. Pela sua existência, ela constitui uma tentativa de articulação inédita entre economias mercantil, não mercantil e não monetária” (LAVILLE, 1994, p. 86). Nessa ótica de economia plural, a economia solidária não depende da mercantil, mas cria riquezas e sua repartição mais equitativa, além de ser uma garantia para a democracia. Esta “hibridação” torna possível, segundo Laville, “reencaixar” a economia na democracia.

Arruda, que também compartilha esta preocupação com a “reconceitualização da economia a partir de outros paradigmas” (2003a, p. 232), usa o termo “*socioeconomia solidária*” que, segundo ele, “equivale à economia solidária, tendo como única diferença a ênfase no sentido social que deve ter a verdadeira economia”, isto é, segundo a etimologia do termo, “cuidado da casa e [...] dos que nela habitam” (p. 232), afinal, o maior objetivo e valor central da economia. Ele sublinha, como o fez também Razeto, o aspecto ético da economia, sua necessária democratização.

Por sua vez, Gaiger utiliza o conceito de *empreendimento econômico e solidário*, apresentando as mesmas características de solidariedade, democracia e envolvimento social da economia solidária, embora menos sujeito a equívocos. Segundo este autor, permite uma leitura da realidade baseada em experiências concretas de geração de renda e de procura de estabilidade econômica e não em projeções ideais muitas vezes dominantes na leitura militante ou acadêmica. Por outro lado, permite distanciar-se de uma visão negativa do

fenômeno por ser, o conceito de economia solidária, muitas vezes “usado como instrumento de poder simbólico e [...] de poder político” (2000b, p. 179).

Nesta ampliação do conceito de economia solidária, vários autores referem-se à *economia dos setores populares* (KRAYCHETE et al., 2000; CORAGGIO, 2000) ou *economia popular solidária* (TIRIBA, 2001; 2003) para designar “as atividades que, diferentemente da economia capitalista, possuem uma racionalidade econômica ancorada na geração de recursos (monetários ou não) destinados a prover ou repor os meios de vida [...]” (KRAYCHETE et al., 2000, p. 15). Trata-se de pequenas unidades econômicas³⁹ que não visam à acumulação de capital, mas à sobrevivência, à satisfação de necessidades básicas ou à melhoria da qualidade de vida. Não é possível, porém, confundir economia popular solidária com economia informal: “Ao contrário da economia informal, cuja racionalidade é a flexibilização das relações entre capital e trabalho, o sentido ético-político das atividades da economia popular é a reprodução ampliada da vida (não do capital)” (TIRIBA, 2003, p. 42). Partilhando a lógica da economia solidária (extensão do trabalho às relações sociais de solidariedade), diferencia-se, entretanto, dela: “os sujeitos da economia popular não são apenas os trabalhadores que se situam nos “espaços” das cooperativas e outros empreendimentos solidários, mas são todos aqueles que, direta ou indiretamente, participam no processo de reprodução ampliada da vida, inclusive os que estão nas ruas da cidade” (p. 46). Segundo Tiriba, todavia, a economia solidária não é necessariamente popular, e toda economia popular não pode ser chamada sempre de economia solidária. Enfim, outra característica: a economia popular solidária não envolve apenas trabalhadores desempregados, “mas também aqueles que, devido aos baixos salários, obtêm seus rendimentos dentro e fora da empresa, construindo uma complexa rede de solidariedade que garante sua sobrevivência” (p. 47), vendendo doces ou ervas medicinais, consertando guarda-chuvas, cuidando das crianças da vizinhança, tocando música ou fazendo artesanato de maneira habitual ou aproveitando circunstâncias específicas (carnaval, feiras etc.).

Exemplos mais típicos de economia solidária, as *cooperativas* apresentam-se como o “protótipo de empresa solidária” (SINGER, 2002, p. 9). Sejam elas de produção ou de consumo, caracterizam-se pela associação livre e voluntária, na propriedade comum da empresa, na gestão democrática (um membro, um voto), autônoma e pela partição igual das sobras, não se tratando de salários, mas de “retiradas”. As cooperativas solidárias não se confundem nem com as sociedades por quotas, nem com as “falsas” cooperativas, mais

³⁹ Unidades domésticas (CORAGGIO, 2000, p. 95) ou a “céu aberto”, envolvendo “os trabalhadores [...] que tem a rua como espaço de trabalho”, sem, portanto, envolver-se em atividades ilícitas (TIRIBA, 2003).

parecidas com as empresas capitalistas e muitas vezes palcos de corrupção, burocratização e práticas que nada têm de democrático (presidente vitalício ou voto induzido). Nestas são deturpados os princípios básicos “de propriedade coletiva, de liberdade individual e de autogestão.” (p. 9). Apesar de dificuldades evidentes na autogestão (SINGER, 2002, p. 18) e de tropeços na participação democrática (HOLZMANN, 2000, p. 49), o cooperativismo continua sendo a forma emblemática de praticar a economia solidária (a ponto de os conceitos serem muitas vezes confundidos) sustentada por exemplos que construíram a história do trabalho “outro”.⁴⁰ O cooperativismo apresenta-se hoje como o empreendimento solidário mais atraente para os trabalhadores desempregados ou marginalizados: “Pensando a sociedade como um todo, o cooperativismo diferencia questões de emprego e questões de trabalho, garantindo trabalho e renda digna para os trabalhadores marginalizados pela sociedade capitalista [...]” (SCHMIDT; PERIUS, 2003, p. 71). Ultrapassar a dimensão estritamente econômica, ampliar a dimensão social para fora do empreendimento, constituem um desafio fundamental na busca de resultados políticos e sociais. No Brasil, o exemplo mais marcante nesse sentido talvez seja dado pelo sistema cooperativista dos trabalhadores rurais assentados, organizado pelo Movimento dos Trabalhadores Sem-Terra (MST), e segundo o qual

[...] nossas cooperativas passaram a ser referência dos assentados em alguns locais também para os pequenos agricultores da região. O comércio local, as autoridades políticas passaram a ver os assentamentos com outros olhos [...]. Os assentados também passaram a ter consciência do seu papel na preservação da natureza [...]. A consciência das tarefas do sistema cooperativista dos assentados foi incorporada, não apenas na produção, mas como forma de propaganda da reforma agrária. (FERREIRA, 2000, p. 86, 90).

Na França, destaca-se a iniciativa de criação da Sociedade Cooperativa de Interesse Coletivo (SCIC). Essa forma original de cooperativismo é caracterizada pela dinâmica de desenvolvimento local e pela criação de patrimônio coletivo, não tendo apenas um objetivo econômico pontual; é caracterizada também pela multiparceria (financiamento misto) e pela pluralidade de sócios: não só os trabalhadores e os usuários, mas também todos aqueles que podem usufruir de seus serviços (atores públicos, voluntários etc.) (MANOURY, 2001). Trata-se de uma espécie de hibridismo entre associações e cooperativas clássicas.

⁴⁰ Citando os exemplos que são as referências mais clássicas e mais citadas: Rochdale no século XIX e Mandragon em 1956 (SINGER, 2002).

Paralelamente ao conceito de economia solidária, está também em uso o conceito de *economia social*, sobretudo na Europa e, particularmente, na França. Por ser estreitamente vinculado à formação, consolidação e, atualmente, crise do Estado-Providência, ele não se encontra como tal no Brasil. A economia social⁴¹ representa um conjunto de organizações e empresas cujas atividades produtivas respondem a princípios prioritários: adesão livre, democracia interna (uma pessoa, uma voz), lucratividade limitada (reinvestimento dos excedentes na ação social e não lucratividade individual dos associados), respeito à dimensão humana da atividade e solidariedade. Ela é, em alguns casos, denominada também de economia participativa (CEREZAL, 1992; JEANTET, 2001) por se constituir num elemento de integração econômica e social e por requerer a participação dos cidadãos na gestão de seus projetos. Os três pilares desta economia são as cooperativas, inseridas na economia mercantil; as mutualidades, inseridas na economia não-mercantil com o aval do Estado-Providência; e as associações, caracterizadas pelo trabalho de proximidade. Esses três conjuntos têm estatutos próprios caracterizados pela atividade econômica e social e pelo reconhecimento legal desde o final do século XIX. Assim, é “essencialmente um critério jurídico que identifica os atores da economia social” (PRADES, 2001, p. 20). Ela “tem o propósito de corrigir os efeitos sociais da difusão do mercado, de conciliar interesse e justiça” (LAVILLE, 2001, p. 40). A economia social, entretanto, começou a dar sinais de engessamento na segunda metade do século XX. Após a Segunda Guerra Mundial, por ocasião da consolidação do Estado-Providência, a economia social se mostrou pouco a pouco instrumentalizada por ele, dando progressivamente outros contornos a sua ética de solidariedade e provocando a “assimilação pela opinião pública da economia social a uma espécie de sub-aparelho de Estado” (LIPIETZ, 2000b, p. 28). Banalizada, institucionalizada, mas plenamente reconhecida pelos poderes públicos, a economia social reúne as organizações “mamute” da solidariedade organizada (MOTCHANE, 2000). Ela passa por uma nova tentativa de definição nos anos 90 (“nova economia social”), mas sobretudo por uma crise profunda, criticada por se aproximar demais da economia capitalista e entrar no ciclo da concorrência (BIDET, 2000, p. 593). Surge então, com mais visibilidade, uma outra forma de engajamento em germinação desde 1968, que passa a se chamar de economia solidária. Apresenta-se como uma forma de distanciamento, uma volta à autenticidade da ação solidária (LEVESQUE; BOURQUES; FORGUES, 2001, p. 57), apesar

⁴¹ Segundo Bidet (2000, p. 587), “o termo Economia Social aparece pela primeira vez no Século XIX: em 1830, C. Dunoyer publica um *Nouveau Traité d'Economie Sociale* (o objetivo principal era legitimar a economia liberal); [...] no ano 1856, F. Le Play funda [...] uma revista intitulada *L'Economie Sociale*” que passa a sustentar a reflexão sobre este novo campo.

de ser considerada por alguns como apenas uma abordagem específica mas limitada da economia social, uma espécie de estímulo (JEANTET, 2001, p. 33), de prolongamento da sua ação. Seu papel seria “completar a solidariedade redistribuidora (economia social) com uma solidariedade recíproca que pode ser fator de produção” (LAVILLE, 2001, p. 47). Sublinhando a importância da participação cidadã, do engajamento voluntário e da colaboração com parceiros públicos, ela deve ser entendida “como uma forma de democratização da economia e não como o ressurgimento da filantropia” (CHANIAL; LAVILLE, 2002, p. 20). Apresenta, assim, um caráter profundamente político, articulando-se sobre quatro eixos: o comércio equitativo, as finanças solidárias, o intercâmbio não monetário e as iniciativas locais (os serviços de proximidade).

Hoje economia social e economia solidária são conceitos muitas vezes trocados quando não simultâneos: “*economia social e solidária*”. A economia social assume o papel de geradora de outras formas de solidariedade, de “vector de agrupamento dos cidadãos que querem agir” (JEANTET, 2001, p. 38). Sua convivência com a economia solidária na França decorre de seu poder econômico e político (financiadora de projetos), mas também da necessidade de renovar a dimensão ética, muitas vezes desconectada da realidade e de adequar sua ação a uma verdadeira proposta democrática⁴², nas novas demandas da sociedade, entre elas a geração de empregos (DRAPERI, 2001). Se a economia social se define pela riqueza de uma experiência de redistribuição social historicamente adquirida e reconhecida, a economia solidária se revela a partir de projetos que, além de à redistribuição, visa à reciprocidade, à autonomia e à flexibilidade no atendimento de demandas sociais. Mais que antagonismo, há complementaridade entre as duas (p. 11). Hoje o papel e o objetivo da economia social e solidária não são sempre claros, mas seria “definir regras organizacionais relativas a um projeto cujos valores fundamentais organizam-se em torno do respeito do direito da pessoa e da subordinação da economia a este direito; regras jurídicas, mas também regras informais construídas na vida quotidiana das organizações” (p. 12).

Por fim, um outro conceito se destaca para tentar representar esse universo de atividades solidárias: o “*terceiro setor*”. A expressão aparece a partir do momento em que se procurou estabelecer, tanto na Europa como no Brasil, um vínculo entre as experiências concretas de solidariedade e a reflexão sobre as consequências econômicas e sociais da desestabilização das relações entre o Estado e o mercado. O Terceiro Setor costuma ser

⁴² Democracia que não pode ser apenas “representativa” (típica das organizações da economia social), mas “participativa” (DEMOUSTIER, 2001, p. 115).

definido de maneira negativa: “*non profit organizations*” (NPO), organizações não-governamentais (ONGs), setor público não-estatal. Entretanto, “tem-se afirmado, nos últimos anos, a busca de uma definição positiva, valorizadora do que há de novo e significativo no fenômeno da participação dos cidadãos: ‘organizações da sociedade civil’ ou ‘organizações do Terceiro Setor’” (OLIVEIRA, 2000, p. 2). Segundo Montaña, todavia, a expressão ainda deixa a desejar: trata-se de uma construção que recorta a realidade social em segmentos⁴³ e “isola e autonomiza a dinâmica de cada um deles [...]. Como se o “político” pertencesse à esfera estatal, o “econômico” ao âmbito do mercado e o “social” remetesse apenas à sociedade civil, num conceito reducionista” (MONTAÑO, 2002, p. 53).

No final da década de 70, o crescimento do desemprego, da pobreza e da exclusão, conseqüências de um contexto econômico e político em crise, leva a uma reflexão sobre a democracia, sobre a responsabilidade social diante das novas necessidades e das crescentes demandas das fatias mais desprovidas da sociedade e sobre a questão do “interesse geral”. É nesta época que a expressão “Terceiro Setor” é criada por John D. Rockefeller 3rd, no sentido de “invisible sector” entre negócios e governo, como “private nonprofit sector” (OLIVEIRA, 2000). O Terceiro Setor se define, portanto, por suas relações com o Estado, com o mercado e com a diversidade cultural. O seu principal objetivo é garantir as necessidades básicas das coletividades, com ou sem intervenção do Estado (por meio de subsídios financeiros públicos), com geração de bens materiais e/ou simbólicos e com a interação de atores múltiplos.

No Brasil, como as cooperativas são as organizações emblemáticas da economia solidária, as organizações não-governamentais (ONGs) são a face mais visível das organizações sem fins lucrativos que atuam no Terceiro Setor. Elas desenvolvem atividades “heterogêneas e até contraditórias” (LISBOA, 2003b, p. 253) que tendem a submeter-se “à lógica integradora das grandes instituições nacionais” (FERNANDES, 1994, p. 17), inclusive a Igreja. O Terceiro Setor está também “condicionado de muitas maneiras pelo Estado [...] mas não se ‘encaixa’ nele” (p. 18). O autor apresenta ainda o Terceiro Setor como amálgama de diversos componentes. Bava refere-se a um “conceito abrangente e difuso”, a uma “proposta de experimentação social”, de “tentativa de trabalho conjunto” que corresponde a duas perspectivas diferentes: a primeira visa à execução de políticas sociais em parceria com o Estado sob forma de terceirização, como entidades “neogovernamentais”; a outra objetiva o aprofundamento da democracia no conjunto do Terceiro Setor, por meio de redes e fóruns, de

⁴³ Encontram-se no primeiro setor, as organizações do setor público estatal e, no segundo setor, as empresas do setor privado, com sua lógica de mercado e no terceiro setor, as organizações da sociedade civil.

debates em torno das questões sociais, num movimento “de baixo para cima” (2000, p. 54). Gohn, por sua vez, define o Terceiro Setor como “um tipo ‘Frankenstein’: grande, heterogêneo, construído de pedaços [...]. É contraditório, pois inclui tanto entidades progressistas como conservadoras” (2000, p. 60). Segundo ela, incluiria projetos de construção da cidadania como, também, ações assistenciais obedecendo a uma lógica de mercado. Esta autora critica a apropriação indevida, por esta última, do conceito de Terceiro Setor, “reduzindo o universo de atores da sociedade civil ao seu próprio universo [...] o que é, para nós, um grande equívoco” (p. 66). Na mesma linha de raciocínio Lisboa acrescenta:

[...] De fato, o conceito de terceiro setor está apropriado por uma vertente conservadora, donde aliás se origina, remetendo, portanto, a um campo delimitado ideologicamente. [...] Seu sentido é atuar onde o Estado e o mercado são incapazes ou inadequados. Expressa uma forma de pensar a solidariedade enquanto filantropia, onde a dimensão do político é negada [...] reduz-se a possibilitar apenas o convívio ‘solidário’ entre classes desiguais. (2003b, p. 255-256).

É cada vez mais o campo de atuação de grandes fundações e empresas que querem mostrar a “outra face do capitalismo” e sua “responsabilidade social”, apesar das suspeições levantadas pela isenção fiscal e pelo mercado publicitário (CARTA CAPITAL, 2003). O crescimento do Terceiro Setor operou-se sobretudo nos anos 90 quando as ações coletivas de cunho solidário começaram a ter maior identidade e visibilidade. A geração de emprego e renda se concentrou na economia solidária, enquanto a filantropia se cristalizava no Terceiro Setor.

Na França, desde o início da década de 70, as atividades voluntárias (“*bénévolat*”) aparecem como complementares às prestações sociais do Estado-Providência nos “serviços para as pessoas”: crianças, idosos, doentes etc. No final da década e início dos anos 80, a preocupação passa a ser a profissionalização desses serviços como forma de criação de empregos, diante da crise econômica internacional. Esta forma mista de associação/empresa de serviço recebe incentivo do governo: o então ministro do Trabalho, Jacques Delors, inaugura o uso da expressão “Terceiro Setor”. Considerando que devem ser apoiadas todas as iniciativas de expansão dos serviços a partir de novas formas de trabalho e de relações de reciprocidade, “ele sublinha a preocupação de vincular condições de trabalho e condições de vida [...] e abre a reflexão sobre novos estatutos” (DEMOUSTIER, 2001, p. 108). O desafio, entretanto, continua sendo a formação de um compromisso “entre conseqüências do capitalismo e imperativo de proteção do ser humano” (LAVILLE, 2000, p. 548). O uso do conceito é hesitante: a confusão é grande entre os termos usados. Campos fala da economia social como o terceiro setor de um sistema econômico e social em mutação (1992, p. 13).

Seria uma “nova economia social”. Da mesma forma, Defourny assimila a economia social ao termo inglês de “*third sector*” (DEFOURNY; CAMPOS, 1992). Em 2000 a revista “*Sociologie du Travail*” dedica um número especial à pergunta: “O que é o terceiro setor?”⁴⁴. O debate não dura muito e o conceito será logo minimizado em proveito da expressão “economia social e solidária”, preferida pelos atores engajados na ação cotidiana. O possível desvio deste tipo de ação social para uma filantropia mais paternalista foi visto com desconfiança na França, onde o conceito de solidariedade, que ressurgiu a partir de 1985, é utilizado não no sentido de caridade, como na sociedade anglo-saxônica, mas numa dimensão política inspirada nos ideais da República, de meio de conciliação entre direitos individuais e responsabilidade do Estado. A literatura faz questão de sublinhar que as ações desenvolvidas têm um objetivo econômico e político e não representam um retorno à filantropia clássica.⁴⁵

Longe de idealizar as formas de ação apresentadas, é preciso reconhecer que, na sociedade atual, caracterizada por Touraine como “dissociada” entre o instrumental e o simbólico, entre a objetividade e o cultural (TOURAINÉ, 1997), surge um ator social se apresentando como uma possível terceira via (LAVILLE, 1999), reivindicando a capacidade de criar formas alternativas de ação social coletiva e tendo como propósito agir numa perspectiva de transformação social, de “conduzir à instauração de novas relações sociais” (GAIGER, 1999, p. 5).

O que se pode observar, entretanto, nas organizações onde se desenvolve esta atividade é, em primeiro lugar, a fragmentação, tanto nas formas de atuação e meios empregados, quanto na estrutura da ação, nos campos de atividades e contextos culturais, nos objetivos, orientações e valores, na diversidade dos atores e lógicas operacionais. Em segundo lugar, a ambivalência da ação: de um lado, a lógica militante e participativa, de outro, a lógica instrumental e “propositiva” (GOHN, 2000). Existe, contudo, um denominador comum nesta diversidade: organizações de tipo público... “porém, privado” (parafraseando FERNANDES, 1994), uma nova conceitualização da noção de lucro e uma especificidade do discurso sobre a ação e sobre a participação dentro e fora das organizações. O que se pode notar também é a ambigüidade conceitual, traduzindo a dificuldade de expressar a busca de novos tipos de relações, de novos tipos de interações entre indivíduos e sociedade (JEREZ, 1997).

Para designar estas organizações, e como ponto de referência desta pesquisa, optou-se pelo conceito de *economia solidária*, mais abrangente, tanto na França quanto no Brasil, e

⁴⁴ “Qu’est-ce que le Tiers Secteur? Associations, économie solidaire, économie sociale”.

⁴⁵ Por exemplo: CHANIAL; LAVILLE, 2002, p. 20, já citados.

correspondendo às características já citadas: associação livre de pessoas que desenvolvem atividades fundadas na solidariedade e com formas específicas de produção, num tríplice objetivo: econômico, político e social. Trata-se de uma construção teórica limitada a uma função de “modelo”, de tipo ideal, entretanto suficientemente aberta para incluir organizações de tipo produtivo, cultural ou filantrópico.

A partir desse rápido desenho da economia solidária no Brasil e na França, emerge a indagação sobre a origem do conceito, suas manifestações concretas, suas relações com a construção do trabalho na modernidade.

2.2 Um Conceito que não é Novo

A economia solidária tem suas origens em experiências bem concretas de associações e agrupamentos de trabalhadores que tinham por objetivo comum a conquista da liberdade no trabalho, a propriedade comum dos meios de produção e a ajuda mútua – a solidariedade – como estilo de vida. Essas formas atípicas de associação, em certos casos muito antigas, vão se renovar, constituir-se ou ser idealizadas⁴⁶ no bojo da moderna sociedade industrial e de suas contradições, mas também vão sofrer alterações devido à mudança da concepção na relação entre Estado e mercado.

2.2.1 No Brasil, algumas formas de produção solidária – que poderiam representar uma espécie de pré-história do associativismo – são antigas e se desenvolveram à margem da sociedade. É o caso dos quilombos⁴⁷ criados a partir do século XVII, alguns atingindo notável desenvolvimento. Já se encontravam nestas comunidades algumas características dos empreendimentos solidários: associação livre de indivíduos, produção igualmente repartida, oposição ao poder estabelecido, construção de uma sociedade “outra”.

Outro exemplo de produção autogerida seria os Sete Povos das Missões, no Sul do Brasil.⁴⁸ Estas “reduções” indígenas, organizadas entre 1632 e 1756, não deixam de ser

⁴⁶ Algumas serão teorizadas pelos primeiros pensadores sociais até mesmo antes de se tornarem realidade na vida cotidiana. Por exemplo, os falanstérios de Fourier.

⁴⁷ Os quilombos são comunidades de vida e de trabalho organizadas pelos escravos fugitivos, à margem da lei da época, em lugares de difícil acesso, para escapar da perseguição. O mais célebre entre eles foi o Quilombo dos Palmares, destacando-se não apenas pelo grande número de participantes ou pelo tempo de existência (várias décadas), mas sobretudo pela sua resistência às expedições punitivas, constituindo, até hoje, símbolo da resistência negra ao poder branco.

⁴⁸ Comunidades indígenas catequizadas pelos jesuítas, organizadas em “povos” onde se misturavam cultura dos índios e dos cristãos, caracterizadas pelo sedentarismo, a criação de gado e uma rica produção cultural (arquitectura, música, escultura). O objetivo era proteger os índios da escravidão.

unidades econômicas de produção associada e uma nova forma de sociedade política que marcam até hoje a vida econômica e cultural do Rio Grande do Sul.

Com o surgimento do trabalho “livre” no Brasil e, mais tarde, da economia de mercado e suas conseqüências, aparecem as primeiras experiências associativas como modo de trabalho alternativo, mas também como formas de solidariedade fundadas no trabalho. Elas são de inspiração socialista ou anarquista, trazidas por trabalhadores imigrados. A primeira foi a criação, em 1841, do Falanstério de Saí e do Palmital, em Santa Catarina, com a participação de mais ou menos 250 pessoas. Não foi iniciativa brasileira, mas francesa, inspirada no “utopismo” de Charles Fourier e que perdurou seis anos antes de fracassar. Em 1888 uma outra experiência surge no Estado do Paraná: a Colônia Cecília, comunidade libertária criada por um anarquista italiano, aliando trabalho e ajuda mútua. Também sucumbiu às intimidações externas e problemas de organização interna. Na segunda metade do século XIX, a partir de 1859, aparecem as primeiras associações de auxílio mútuo. Segundo Gohn, “o mutualismo não foi uma etapa anterior do sindicalismo ou do anarcossindicalismo, como afirmam vários historiadores brasileiros, mas foi uma forma peculiar de associação das classes populares que sobreviveu até os anos 30 do século XX” (1995, p. 41). Iniciativas populares regulamentadas a partir de 1860 e juridicamente reconhecidas desde 1890, eram organizações voltadas para o auxílio econômico e cultural, baseadas na solidariedade categorial ou étnica. Passarão a preencher, como o sublinha a autora, o papel de previdência social para os novos trabalhadores assalariados que ocuparão as vagas oferecidas depois da abolição da escravidão, variante brasileira das organizações da economia social em vigor na mesma época nos países industrializados do Hemisfério Norte. Nessa época aparecem as primeiras experiências de cooperativismo, apoiadas nos princípios de sociedade solidária, de trabalho coletivo, com a preocupação de colocar o interesse individual e comunitário acima do interesse econômico. Por exemplo, entre 1891 e 1898 surgem em São Paulo as primeiras cooperativas de consumo, criadas pela iniciativa de vários setores de atividades. No Rio Grande do Sul, a primeira cooperativa de produtores rurais é criada em 1892 entre os colonos alemães como forma de apoio à pequena propriedade rural. Esforço prolongado pela fundação, em 1902, da primeira cooperativa de crédito rural⁴⁹. Estas iniciativas vão se multiplicar até 1938.

⁴⁹ Esta foi, não somente a primeira cooperativa de crédito do Brasil, mas também da América Latina, criada em Nova Petrópolis (RS) pelo padre alemão Theódoro Amsted, seguindo o modelo da cooperativa de crédito Raiffeisen cujo princípio foi desenvolvido na Alemanha desde 1849 (SINGER, 2002).

No século XX, com o surgimento do trabalho assalariado, sua generalização depois da industrialização do país e a criação da legislação social, leva ao declínio do associativismo livre, reprimido, e do cooperativismo, podendo-se observar que, se ainda existe solidariedade entre sócios, as relações de trabalho e as metas de produção tornam-se cada vez mais sujeitas aos princípios capitalistas. Perde-se o sentido de aproximação econômica e relacionamento social: “o cooperativismo perde sua missão transformadora e se torna modalidade de empresa participativa, em que a participação efetiva dos sócios se torna cada vez mais formal e esvaziada de sentido” (SINGER, 2003, p. 122). O Estado preenche doravante o papel de regulador da solidariedade, institucionalizando-a. A partir de 1945, prolongando-se até 1964, opera-se um deslocamento da preocupação social do mundo do trabalho para a cidadania política, das reclamações sobre condições de trabalho para as reivindicações por mais justiça social, estendendo-se da cidade para o campo. Será um período de intensa atividade da sociedade civil, que surge como um ator de peso graças ao poder de pressão que exerce na política. Sob incentivo de ideologias de inspiração socialista, vão florescer movimentos sociais organizados. No campo, em 1960, a criação das Ligas Camponesas e, no Rio Grande do Sul, o Movimento dos Agricultores Sem-Terra. Nos centros urbanos aparecem sindicatos independentes, “campanhas” sociais (contra a fome, para a educação de base etc.), movimentos católicos de inspiração humanista e social (juventude operária, universitária: JOC, JEC, JUC), associações de moradores. Dessas experiências surgirão não só novas perspectivas sociais como também as lideranças políticas e sociais das décadas seguintes. Essa nova forma de participação popular, porém, será cortada na raiz pelo Golpe Militar de 1964 e a ditadura que se instaura. Com o fim desse regime, a sociedade civil volta a se articular. É a luta pelas “Diretas já”, é a defesa dos direitos das minorias, o Novo Sindicalismo e o Movimento Sem-Terra, no meio dos quais aparecem timidamente iniciativas oriundas da cooperação internacional Norte-Sul, sob forma de associações supervisionadas e financiadas por organizações estrangeiras.

Como já assinalado, a década de 80, se foi pobre economicamente, revelou-se extremamente rica no campo político. A elaboração da nova Constituição Brasileira foi um marco na construção da participação coletiva na vida econômica e social. Foi um tempo de consultas e assembleias populares, de revelação e descoberta da realidade social e econômica do país, de reivindicações coletivas e propostas envolvendo todos os setores da população, todas as camadas sociais. Se todas as expectativas não foram alcançadas, de longe, pelo menos, “os pobres saíram do submundo e vieram à luz como cidadãos dotados de direitos [...] inscritos na Constituição” (GOHN, 1995, p. 124).

Numerosas associações já existentes ou se formando nessa época aprenderam a sair dos meros interesses locais e, nisso, é importante sublinhar o papel decisivo do novo sindicalismo e da ala mais progressista da Igreja. Na década de 90 assiste-se ao crescimento dos movimentos populares. A ação coletiva tradicional (sindicatos) e os movimentos sociais entram em crise, alguns se renovam concentrando-se sobre questões éticas. As reivindicações dos movimentos dos anos 70 e 80 dão lugar a uma ação coletiva que responsabiliza os atores individuais organizados ou não em grupos autônomos. “As mobilizações [...] partem de um chamamento à consciência individual das pessoas [...] se apresentando mais como “campanhas” do que como movimentos sociais” (GOHN, 1995, p. 125). A ação se desenvolve em torno de projetos concretos visando à resolução de problemas cotidianos, em que a solidariedade se torna uma espécie de cimento social. O elemento gerador destes problemas não é mais a questão da melhoria das relações de trabalho, mas o acesso e a manutenção do emprego. As principais reivindicações vão focalizar a sobrevivência diante do aumento da miséria. Por outro lado, o governo da época, adotando a ideologia neoliberal vigente, reorganiza as políticas públicas em função do quadro econômico internacional, procurando transferir grande parte de sua responsabilidade social para o setor privado, setor rapidamente ocupado por “instituições situadas entre o mercado e o Estado, exercendo o papel de mediação entre coletivos de indivíduos organizados e as instituições do sistema governamental” (GOHN, 1997b, p. 301).

A década de 90 vai revelar um crescimento sem precedentes das organizações não-governamentais (ONGs) nacionais num campo de atuação cada vez mais amplo. Elas vão se desenvolver segundo modalidades que pretendem renovar, num objetivo de transformação social, atuações às vezes incrustadas há muito tempo na vida política e social do país: o assistencialismo (antigo no Brasil e institucionalizado a partir de 1930), o desenvolvimento (inaugurado pela cooperação internacional após a ditadura) e a cidadania, em gestação nos movimentos dos anos 60 e popularizada nos anos 70 e 80. Modalidades que vão se concretizar em primeiro lugar nas ONGs filantrópicas vinculadas a comunidades geográficas e ideológicas diversas e aos movimentos sociais, procurando sustentar formas de economia popular; em segundo lugar, nas ONGs assistencialistas ligadas a fundações empresariais, muitas vezes acusadas pelas primeiras de fazer um trabalho de “conserto” social em vez de construção social; enfim, as ONGs corporativas, defendendo interesses de grupos específicos nas áreas da cultura, do lazer, da ecologia, do consumo etc.

Não são somente as ONGs, contudo, que transformam o cenário econômico e social dos anos 90. O “novo cooperativismo” introduz diversos tipos de experiências populares de

autogestão. Entre elas, a retomada, por parte dos trabalhadores e em regime de autogestão, de empresas falidas ou em crise, sob a orientação da Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária (Anteag); os grupos de produção associada gerados em “incubadoras” no quadro de universidades ou órgãos políticos, os quais dispensam a formação e o apoio técnico e jurídico; os empreendimentos populares de trabalho associado, os Projetos Alternativos Comunitários (PACs), financiados pela Caritas-Brasil (GAIGER, 2003; SINGER, 2002), pelos movimentos sociais (CUT) ou por políticas locais de governos de ideologia socialista (KAPRON, 2003). São modalidades diversas, mas todas têm em comum o distanciamento do cooperativismo clássico.

Entre as primeiras iniciativas de associação pelo trabalho e as iniciativas solidárias do fim do século XX, se existe a mesma vontade de construção de uma sociedade mais justa, mais participativa, na qual se tenta criar uma outra relação entre o econômico e o social, existem, entretanto, algumas diferenças que demarcam dois momentos importantes na história da construção da economia solidária no Brasil. O primeiro deles, no início da industrialização, entre o fim do século XIX e os anos 30 do século XX, é caracterizado por iniciativas solidárias espontâneas de apoio ao mundo operário. Umas, toleradas pelo poder público, visam à integração dos trabalhadores a uma sociedade ordenada pelo capital; outras, cujo caráter de socialização política é o traço marcante, visam à luta por uma melhor repartição dos frutos do trabalho; enfim, algumas objetivam a criação de formas de produção alternativas, muitas vezes à margem da sociedade. Após uma fase de “dormência”, durante a qual a ação do Estado Populista resulta na situação contraditória de abafamento da produção solidária, mas de incubação da cidadania e da participação popular, inicia-se uma outra etapa. A economia solidária volta a se manifestar e se desenvolver na sombra do fracasso do “milagre econômico” e da repressão política, mas sobretudo na “década perdida”, alargando sua atuação além do mundo do trabalho, na luta contra a miséria originada pelo não trabalho: a solidariedade sai da esfera do trabalho. Se as iniciativas filantrópicas tencionam ocupar um espaço cada vez maior e obter reconhecimento e legitimação, a solidariedade praticada nos empreendimentos de cunho mais claramente econômicos reivindica uma outra orientação: as experiências não são mais iniciativas que partem de uma elite econômica, intelectual ou política que toma as dores dos mais desamparados, mas se realizam com a participação ativa dos próprios interessados. Seria não apenas uma outra maneira de produzir, mas uma outra forma de democracia na gestão da produção e na construção da sociedade, envolvendo todos os participantes: “para uma ampla faixa da população, construir uma economia solidária depende primordialmente dela mesma, de sua disposição de aprender e experimentar, de sua

adesão aos princípios da solidariedade, da igualdade e da democracia e de sua disposição de seguir estes princípios na vida cotidiana” (SINGER, 2002, p. 112).

2.2.2 Na França, as experiências de trabalho associado são, de longe, anteriores à sociedade industrial: já existiam na Idade Média. Mas as corporações de ofício⁵⁰ daquele tempo, que representavam associações de trabalhadores com vista à aprendizagem de uma qualificação profissional e da obtenção de um estatuto reconhecido, eram, antes de tudo, formas de “trabalho regulado” (CASTEL, 1999, p. 170). Não tinham como objetivo o trabalho solidário como uma forma alternativa de sociedade, como foi o caso, por exemplo, dos quilombos ou das reduções jesuíticas no Brasil. Sustentavam-se num companheirismo (*compagnonnage*) que tinha como prioridade a defesa de uma prática profissional e não política.

As primeiras iniciativas solidárias de associações surgem com o trabalho industrializado. No final do século XVIII, início do século XIX, aparecem, apesar da interdição de coalizão (lei Le Chapelier), associações que têm ao mesmo tempo as características de assistência e de resistência. Nascidas entre operários tecnicamente qualificados, remanescentes do Antigo Regime (as corporações), mas socialmente desqualificados pelos novos processos econômicos, elas vão reagrupar trabalhadores de um mesmo ofício. De início desenvolvidas na clandestinidade, pouco a pouco serão toleradas no seu aspecto de proteção social, quando intentavam a defesa do trabalhador. Surgem então propostas que associam produção e novas formas de convivência. Entre elas destacam-se os falanstérios, idealizados por Charles Fourier. Comunidades de vida nas quais se combinam trabalho e liberdade individual, os falanstérios preservam a propriedade privada quando os meios de produção são coletivos, num ideal de harmonia social. Não chegaram a ser instituídos na França por Fourier por falta de recursos financeiros, mas serão experimentados nos Estados Unidos e no Brasil, sem nunca atingir mais do que 5 ou 6 anos de vida. A partir de 1830 operários organizam associações de consumo e de produção, a fim de melhorar seus rendimentos (a primeira cooperativa de produção nasce em 1833). Elas vão desenvolver-se com sucesso e multiplicar-se a partir de 1840. Incentivados pelo sucesso de Rochedale (Inglaterra, 1844), intelectuais e filantropos acreditam que essa fórmula seria importante para reconciliar a economia e a moral, a liberdade, o progresso e o bem-estar de todos. O associativismo conhece seu apogeu em 1848, quando sustenta a reivindicação de

⁵⁰ Os “métiers” ou “guildes” surgiram na Idade Média e seu auge se situa nos séculos XII e XIII. Perduram até o século XVIII, quando a Lei Le Chapelier proíbe toda forma de coalizão em 1791, em nome da liberdade de empreender, da concorrência e da iniciativa pessoal.

democratização da economia, a criação de espaços de trabalho livre e democrático e uma nova forma de organização do trabalho. Louis Blanc, membro do governo provisório, defende a intervenção do Estado na criação de “oficinas sociais” (“*ateliers sociaux*”) como meio de transformar a ajuda social em produção solidária. Em vez disto serão criadas oficinas nacionais, segundo um modelo caritativo e rapidamente suprimidas por serem consideradas focos de revolta popular. A repressão acaba com o sonho de organização coletiva do trabalho. As cooperativas vão desaparecer aos poucos, combatidas de um lado pelo capitalismo, e de outro, mais tarde, pelos socialistas mais radicais que as consideram uma solução intermediária imprópria a sua luta revolucionária.

Após o traumatismo da repressão de 1848 e a opção clara do Estado por uma economia de mercado (LAVILLE, 1999), é preciso esperar a segunda metade do século XIX para assistir à recomposição das organizações operárias. Se as organizações de socorro mútuo são autorizadas a partir de 1850 sob condição de se limitarem às ações assistenciais, a organização da resistência operária ao sistema em vigor é objeto de divergências ideológicas e conflitos internos. Enquanto os seguidores de Proudhon defendem uma atividade econômica baseada na produção associada e valorizam a cooperação mútua, os marxistas condenam a utopia das mudanças parciais que enganam os trabalhadores e os afastam da luta por mudanças radicais. Segundo eles, os sindicatos são as únicas organizações capazes de enfrentar o capitalismo.

Enquanto isso, os anarcosindicalistas defendem o cooperativismo e a gestão coletiva, e os socialistas lutam pela união entre a ação sindical e um cooperativismo mais político (DEMOUSTIER, 2001). Por outro lado, a reflexão sobre a solidariedade e a cooperação, iniciada em 1840 entre intelectuais preocupados com as conseqüências morais do modelo econômico, encontra eco em Frederic le Play, que populariza a expressão “economia social” (1855); em Léon Walras, que procura formas de intervenção capazes de repartir a riqueza e diminuir a pobreza e, mais tarde, em Charles Gide (1900), que tenta renovar o conceito, mostrando sua complementaridade com a economia política. A economia social, que muda de sentido com o tempo e segundo o modelo de análise proposto (tradição cristã ou socialista), “enquanto designava abordagens contestatárias da economia política em via de formação, vai ser segmentada em campos e métodos adaptados ao estudo de subconjuntos de atividades e atores, em referência ao núcleo central constituído pela economia dos economistas” (VIENNEY, 1994, p. 76).

O movimento associativista e sua repartição entre mutualidades e cooperativas será assim identificado sob o rótulo de “economia social” e suas organizações legalmente

reconhecidas: as mutualidades em 1898 e as cooperativas desde 1867. A economia social, como complemento da “economia pura”, torna-se “a ciência da repartição da riqueza, da justiça social, das relações entre os homens”, conciliando “interesse e justiça, introduzindo o papel do Estado” (DEMOUSTIER, 2001, p. 33). Se o Estado reconhece as organizações de economia social, também não deixa de reconhecer a primazia da economia de mercado. O controle político das associações mutualistas exercido desde a década de 1850 se completa agora com o controle técnico e gerencial. Elas se transformam em instrumento de resolução da questão social abandonando sua função original de emancipação dos trabalhadores. Da mesma forma as cooperativas, cada vez mais inseridas no mundo mercantil, perdem sua referência primeira para uma utopia social e se tornam organizações facilitadoras de inserção econômica e social, legando, como o fazem as mutualidades, o papel reivindicador e emancipatório aos sindicatos, cuja liberdade é reconhecida desde 1884. A economia social e seu novo tipo de organizações de solidariedade institucionalizada vão pouco a pouco substituir a economia solidária e suas iniciativas espontâneas do início do século.

Até 1930, assistiu-se a uma proliferação de associações não profissionais, favorecidas pela lei de 1901, que autoriza a criação de qualquer tipo de organização, uma vez que seja sob a forma jurídica de associação sem fins lucrativos, respondendo aos critérios de ordem pública e conformidade moral. O associativismo vai abraçar terrenos mais amplos, tais como a ação social, a educação e a cultura.⁵¹ Essa ampliação das atividades abre caminho à profissionalização e ao assalariamento de várias atividades. Na mesma época o movimento mutualista começa a se organizar em federações, apoiado na ideologia solidarista defendida por Charles Gide. O movimento cooperativista também conhece uma grande expansão: não só as cooperativas de consumo (em número de 2.166 em 1907), também as cooperativas de crédito e as cooperativas agrícolas. Estas, nascidas da iniciativa pública, são consideradas como uma forma de ajuda aos pobres que não seja apenas filantrópica. Por outro lado, as cooperativas de produção, originadas da iniciativa dos trabalhadores, estagnam, por falta de apoio sindical, numa época em que o trabalho assalariado conhece melhorias significativas. Elas serão de novo valorizadas durante a crise de 1930, gozando então do apoio dos poderes públicos, mas não conseguirão oferecer uma verdadeira alternativa ao desemprego. No início de século XX consagra-se a fratura entre o movimento operário e a economia social. Em primeiro lugar, porque mutualidades e cooperativas “participam da proteção da sociedade contra os estragos da lógica de mercado, sem entretanto recolocar em questão esta última”

⁵¹ Estes últimos aspectos terão um papel importante no desenvolvimento do lazer na classe operária.

(AZAM, 2003, p. 155). Em segundo lugar, porque mostra sua incapacidade em organizar uma alternativa ao capitalismo durante a crise de 1930, apesar de continuar a assumir um papel importante de redistribuição, que vai se afirmar até a Segunda Guerra Mundial.

No fim da Segunda Guerra, “o Estado-Providência prolonga as formas anteriores do Estado Social com a Seguridade Social e a generalização dos sistemas de proteção social.” (LAVILLE, 1999, p. 44). A introdução da seguridade social como garantia de proteção dos trabalhadores, de instauração de uma paz social favorável à produção e de renovação da aliança entre o poder político e o mercado traz profundas mudanças na orientação dada às organizações dos trabalhadores. Em primeiro lugar, instaura-se um sindicalismo de negociação: a necessidade de reconstrução da economia pós-guerra e os anos de abundância que se seguem transformam pouco a pouco a contestação da economia de mercado e a luta para a obtenção de direitos sociais em reivindicação para a melhoria dos mesmos, para o acesso ao consumo e a uma maior qualidade de vida. Em segundo lugar, as organizações mutualistas passam ao controle dos sindicatos (DREYFUS, 2002, p. 21), resultando num alargamento da perspectiva de atuação. A garantia do seguro-saúde se universaliza, atendendo até quem não pode acessá-la por meio do trabalho. As divergências entre sindicatos e mutualidades são superadas, reduzindo a independência destas, mas especificando e especializando suas tarefas.

Em 1947 uma lei que unifica as regras vigentes entre as diferentes formas de cooperativismo revela o interesse do governo em ativar este campo da economia para enfrentar as dificuldades decorrentes da penúria alimentar que se segue à guerra. As cooperativas agrícolas e as de abastecimento serão as principais contempladas. Nos anos 60 acaba o apoio dos poderes públicos e os diversos modelos de cooperativas, enfrentando a concorrência capitalista, transformam-se, pouco a pouco, em empresas de produção.

As associações, por sua vez, decolam de maneira fulgurante. Seja no campo da ação social, do esporte, da cultura ou da educação popular, elas exercem o duplo papel de pressão política, em vista da criação de novas políticas públicas e de atendimento às novas demandas sociais. Gradualmente elas assumem também o trabalho antes desenvolvido na esfera doméstica pelas mulheres, que ingressam sempre em maior número no mercado do trabalho, criando os serviços chamados de “proximidade”. A partir dos anos 70, porém, se cada vez mais iniciativas da sociedade civil tomam forma no quadro jurídico da associação, nota-se também um crescente déficit democrático devido, de um lado, à dependência dos financiamentos públicos, a qual submete as associações ao controle crescente do Estado, e, de

outro, à exigência de profissionalização e de eficiência na organização. A capacidade crítica presente na militância das primeiras horas se apaga.

Em 1977, diante das mudanças que aparecem no horizonte econômico com o fim dos famosos “trinta gloriosos”, associações, mutualidades e cooperativas se aproximam e voltam a se identificar como pertencendo a um campo comum: a economia social, termo esquecido desde o início do século. Uma “Carta da Economia Social” será publicada em comum em 1980. Com a exacerbação da crise e com a chegada dos socialistas ao poder, em 1981, as organizações preocupadas em atender às demandas sociais vinculadas aos problemas do trabalho são bem-vindas e apoiadas financeira e politicamente (representação no governo). O crescimento do desemprego muda o tipo de ação desenvolvida. Procuram-se formas de reinserção dos desempregados no mercado do trabalho. As cooperativas de produção (SCOP), solicitadas como sempre em tempos de crise, não têm como sobreviver com trabalhadores sem qualificação. As associações vão se encarregar destes trabalhadores, iniciando ações de formação e produção e, em paralelo, intensificando as atividades de prestação de serviços. É uma nova forma de resposta que se dedica ao conjunto da sociedade e não mais apenas aos trabalhadores. O objetivo é insistir sobre a necessária revisão das relações entre o econômico e o social, mas as iniciativas tomadas se apresentam mais como “ajustes” em relação a uma situação de crise do que formas de trabalho fundadas nos determinantes não econômicos da economia (o social, o ético, o ecológico).

Como o sublinha Laville, contudo, o apelo por uma economia mais solidária não se explica apenas pelo desemprego e exclusão, mesmo aparecendo como fundamentais nos anos 80 (2001, p. 46). Desde os anos 60 vários fatores vêm se desenvolvendo e levarão à exigência de um novo projeto de sociedade, mais respeitosa em relação ao ser humano e mais solidária, novas formas de engajamento social, uma “nova militância”. São eles, em primeiro lugar, uma aspiração a uma qualidade de vida orientada por valores outros que o consumo, isto é, mais implicação nas decisões relativas ao trabalho e à vida cotidiana, mais participação (maio de 1968); em segundo lugar, uma demanda dos novos movimentos sociais de reconhecimento pelas instâncias políticas da importância de todas as esferas da vida social; enfim, uma crítica à burocratização das organizações de redistribuição social (associações, mutualidades e cooperativas).

A partir dos anos 80 a economia solidária se sobrepõe à economia social, reivindicando uma dimensão política que esta não tem mais. Com este “renascimento”, ressurgem também o conceito de solidariedade: “as iniciativas que se desenvolveram no último quartil do século XX reatam com o alento associativo da primeira metade do século XIX,

colocando a solidariedade no cerne de sua ação econômica” (LAVILLE, 2001, p. 47). O final do século XX testemunha a vitalidade da economia social e solidária e seu peso na vida econômica e social. Segundo Lipietz, em 2000, mais ou menos 8 franceses sobre 10 estão implicados, de uma maneira ou outra, na vida associativa (2000b, p. 52), que contribuiria para 3,3% do PIB e 4,2% do emprego total (HARRIBEY, 2002, p. 42).

A história do associativismo solidário vinculado ao mundo do trabalho conhece, na França, altos e baixos. Aos ciclos de reconhecimento e apoio institucional sucedem-se fases de recessão que acompanham os períodos de crise ou de crescimento da economia, sempre sob controle de um Estado interventor e cúmplice da economia de mercado, mesmo durante as duas experiências de governo socialista. O mesmo movimento oscilatório caracteriza a relação entre organizações de economia solidária e o movimento sindical, ora conivente, ora em oposição e, finalmente, incorporados numa mesma estrutura. A grande originalidade do associativismo na França, entretanto, reside na conjunção do renascimento da noção de solidariedade praticada no início do século XIX com a distinção estabelecida entre as noções de subjetividade e de individualismo. A luta solidária pela defesa dos direitos individuais extensivos a toda sociedade e não apenas aos trabalhadores, acontece num registro completamente oposto à proposta de individualização dos direitos sociais, destruidora desta mesma solidariedade e defendida pela ideologia neoliberal. A descoberta dos sujeitos individuais, “iguais e diferentes”, iniciada com os “novos” movimentos sociais,⁵² leva a ações locais e pontuais: serviços de “proximidade” e reinserção social impulsionados pela necessidade de enfrentar a crise econômica, e também, pela reivindicação de uma nova relação entre a economia e a sociedade (PERRET; ROUSTANG, 1993). A economia solidária continua reconhecendo a legitimidade do Estado-Providência, mas toma uma certa distância em relação a ele e exige sua autonomia de ação, numa relação ambígua de crítica mas aproveitando os financiamentos públicos.

Dos primeiros empreendimentos solidários até a diversificação e a multiplicação das iniciativas atuais a economia solidária passou por três épocas distintas, tanto no Brasil como na França. Até 1930 ela se apresenta como um conjunto de iniciativas de apoio ao mundo operário. No início do período, quando os empreendimentos tinham um caráter ao mesmo tempo econômico e político, de produção de bens (cooperativas) ou de serviços (caixas de socorro) e de contestação da ordem estabelecida, eles sofreram repressão e tentativas de

⁵² E teorizada por Touraine em 1997: “Podemos viver juntos?”

apropriação pelo poder econômico. Começaram a ser tolerados, mas vigiados, a partir do momento em que abandonaram seu papel de socialização política mediante a solidariedade. Enquanto, no Brasil, tratava-se de iniciativas espontâneas, a maioria nascidas sob a influência dos trabalhadores imigrados, na mesma época, na França, aprofundava-se a reflexão teórica sobre a relação entre capital e trabalho, sobre os modos de integração ou de oposição, sobre o entendimento do conceito de solidariedade. A partir de 1930 consolidam-se a intervenção do Estado e o controle político. A economia solidária passa a atuar, segundo a expressão de Castel, sob “tutela” do Estado (CASTEL, 1999) ou, como foi o caso no Brasil, praticamente desaparece. Na França, 1945 marca o início de uma era de solidariedade regulada.

No decorrer dos anos 70, com ápice nas décadas de 80 e 90, entra-se numa fase chamada de “renascimento”. Após um período de dormência, no Brasil, e de institucionalização e burocratização, na França, as organizações de economia solidária voltam a colocar em primeiro plano valores defendidos na gênese de sua história: a produção solidária e a construção de uma sociedade “outra”. O estopim dessa nova consciência política e social será a nova configuração econômica internacional e suas conseqüências. O associativismo procura respostas adequadas à “nova questão social”, como é chamada a situação na França, ao combate ao “apartheid social” e à miséria crescentes no Brasil. A economia solidária vai se revestir de dois caracteres novos: a abertura além do mundo do trabalho (desempregados, minorias excluídas dos benefícios sociais) e a sua capacidade, não só de criar perspectivas de geração de renda para faixas de população afastada do mundo do trabalho, mas também criar novos empregos em seu próprio âmbito. Precisa-se de administradores, técnicos e especialistas em educação popular como elementos indispensáveis à realização de um projeto determinado, mas que nem sempre são profissionais específicos ao campo da solidariedade (profissionais da informática, da contabilidade, do marketing). No Brasil, ao lado de seu papel de desenvolvimento econômico, ênfase será dada à socialização política: a cidadania como arma de luta contra a miséria, priorizando os empreendimentos autogeridos e as iniciativas populares. Na França, esse lado político da economia solidária visa principalmente à democratização das instituições políticas e econômicas e à luta pela manutenção dos direitos sociais adquiridos por meio da Previdência Social, com iniciativas procurando outras formas de regulação social. De um lado como do outro, procura-se, segundo os estudiosos da economia solidária, articular trabalho e solidariedade como forma de atender novas demandas de realização individual e social.

2.3 Uma Proposta de Mudança?

Seria possível, mediante diversas acepções do conceito, das experiências desenvolvidas no decorrer de sua história, delinear o que seria hoje a proposta concreta da economia solidária? Como vê ela o trabalho? Como acontece nas suas próprias organizações?

Desde o início da modernidade trabalho e economia solidária foram intimamente vinculados numa relação, às vezes ambígua, de produção e solidariedade, de proteção e emancipação do trabalhador. Essa relação sempre foi mais intensa em tempos de crise. Tanto Lavige (1999) como Singer (2002), contudo, sublinham que a economia solidária não é apenas uma resposta à crise mas um *projeto de sociedade*. Isto é, ao mesmo tempo, projeto sobre a sociedade e proposta concreta de trabalho. Segundo Velho, o projeto representa “uma dimensão consciente da ação em que o sujeito se organiza para a realização de objetivos definidos” (1997, p. 107). Ele revela-se indispensável “para a organização do indivíduo em torno de interesses comuns” (1997, p. 108). O autor sublinha ainda que grupos e indivíduos têm relativa margem de ação em vista de uma mudança social, existindo um “campo de possibilidades” (1997, p. 108) delimitado pela cultura que torna viáveis ou não projetos determinados.

O projeto da economia solidária, desde seu surgimento, se orientou em duas direções. Em primeiro lugar, considera o trabalho e a produção compartilhada como meio de auto-determinação e responsabilização dos trabalhadores; em segundo lugar, vê a transformação da sociedade a partir da instauração de novas relações de trabalho, ou seja, na ampliação da participação e da responsabilização à esfera política. A economia solidária tenciona ser uma nova organização da produção e da sociedade, um novo sistema de relações sociais a partir do trabalho. Projeto ambicioso, ao mesmo tempo econômico e político, em que o trabalho teria dupla função: de emancipação dos trabalhadores e de prática da solidariedade. Emancipação no sentido de “libertar o trabalho humano das amarras da mera sobrevivência material” (ARRUDA, 2003b, p. 267), o que supõe, segundo o autor, uma “reorganização da economia e do Estado” (2003b, p. 267), mas também implica em “um associativismo livre, fundamentado na igualdade dos indivíduos; subentende, também, responsabilidades e oportunidades iguais para que fins comuns sejam atingidos” (CATTANI, 2003a, p. 134).

A solidariedade, por sua vez, é entendida como uma forma específica de socialização por meio do trabalho, que não é apenas fator de integração, mas capacidade de reconhecer o

outro e sua singularidade.⁵³ A solidariedade, como capacitação para uma vida em sociedade, não se restringe “à solidariedade espontânea dos momentos de catástrofe”, nem às “relações de colaboração no trabalho”, nem às “solidariedades de classe”, mas é o “eixo de um projeto societário alternativo ao capitalismo” (CATTANI, 2003a, p. 134). Enfim, seria uma nova lógica social. Não sendo a solidariedade um dado “natural”, é necessário “um trabalho cultural para fazer emergir a solidariedade consciente”, o que representa um desafio constante, mais do que um fim em si, que envolve o respeito e a responsabilidade. É uma “postura ativa” (ARRUDA, 2003a, p. 233-234). Não se trata, então, de solidariedade “abstrata”, mas de um princípio de democratização (LAVILLE, 2003).

Como emancipação e prática da solidariedade pelo trabalho, a economia solidária reafirma sem dúvida a prioridade deste na sociedade atual, mas, sobretudo, dá um lugar central à solidariedade. O trabalho seria mais um meio para mudar a sociedade do que um fim em si; seria um trabalho renovado no seu conteúdo e nas relações que dele decorrem: um trabalho com sentido, no qual se encontrariam atividades relacionais, ação coletiva e participação cidadã. Em outras palavras, o fim de um certo tipo de trabalho caracterizado pelo sofrimento, pela exploração ou submissão geradores de isolamento e recuo no individualismo, rumo a um trabalho “reinventado” estimulando a criação e o reconhecimento de uma “alter-economia” (REVUE DU M.A.U.S.S., 2003), muitas vezes não convencional, porta aberta para a participação e a expressão individual e coletiva numa esfera política mais ampla.

Assim, fiel a sua tradição histórica, a economia solidária se apresenta como uma proposta de transformação do valor e das formas de ações vinculadas ao trabalho. Ela contesta a estrita lógica de produção que instrumentaliza o trabalhador: recusa as relações caracterizadas pela dominação, mesmo quando disfarçada no assalariamento; rejeita a versão contemporânea do parcelamento do trabalho, a falsa autonomia, quando o trabalho prescrito se torna “prescrição da subjetividade”, isto é “a injunção de tomar suas responsabilidades sem ter nenhuma responsabilidade efetiva” (CLOT, 1998, p. 168); recusa a competição destruidora das solidariedades mais fundamentais no trabalho e na sociedade; enfim, rechaça a predominância do econômico sobre o social, da prioridade incontestável da produção para a riqueza.

Em contrapartida, a economia social propõe um outro “produzir”, um trabalho que seja um projeto efetivamente compartilhado em todas as suas fases (concepção, produção, circulação), na autonomia e responsabilização para a realização das metas, na transparência da

⁵³ O que permite ampliar a análise às formas de trabalho não remuneradas: o voluntariado (o trabalho “bénévole”). Este, porém, não é o objetivo desta pesquisa.

gestão e numa outra concepção do lucro e da remuneração, isto é, um trabalho baseado na confiança e na valorização da competência individual e coletiva para criar. A economia solidária contesta também a lógica de integração social limitada à integração econômica. A busca de soluções aos problemas levantados pelo trabalho e pelo “não trabalho” não passa apenas pela via de uma solidariedade regulada, necessária e, muitas vezes, como no caso do Brasil, mal regulada. A economia solidária recusa a boa consciência de um Estado assentado na legislação social, enquanto se desengaja de problemas essenciais (saúde, educação, segurança), mas rejeita também a redução unilateral destes direitos pela ideologia liberal. A economia solidária propõe um trabalho que, além de ser uma forma de inserção social e luta contra a exclusão, seja também uma inserção política: participação na vida pública, expressão de uma experiência de democracia ampla e de solidariedade compartilhada com um engajamento efetivo do Estado mediante políticas públicas adequadas e democraticamente elaboradas com a participação de todos os interessados.

Enfim, a economia solidária contesta uma lógica de conflito apenas defensiva, desenvolvida à sombra de um movimento sindical engessado nas lutas tradicionais de defesa dos direitos econômicos e sociais dos trabalhadores e de reconhecimento categorial. Se a economia solidária reconhece uma indispensável posição de resistência ao capitalismo, quer também ir mais longe e apresentar proposições concretas e viáveis de mudança social. Se admite e participa da necessária luta para a defesa dos trabalhadores, deseja ao mesmo tempo personalizar e ampliar esta luta: o trabalho, além de realização profissional geradora de autonomia, reconhecimento e identidade social, é fator de realização pessoal gerando auto-estima que permite ao trabalhador ser “ator” de sua vida. Esse trabalho é socialmente útil (desenvolvimento de diversos níveis de solidariedade) e, sobretudo, fundador de uma utopia: mudar a relação entre o econômico e o social.

A economia solidária se apresenta assim como uma resposta a uma reivindicação recorrente na história do trabalho moderno: uma reorganização da relação de produção e das condições de trabalho, na qual teria uma maior valorização do trabalhador, condições indispensáveis à construção de um mundo melhor.

A economia solidária se identifica também como um “laboratório” de sociedade, não só porque historicamente nasceram em seu seio lideranças populares (por exemplo, na revolução de 1848 na França ou, no Brasil, entre os anarquistas) e políticas (nos movimentos sociais no Brasil, nas associações na França), mas também porque desenvolveu experiências concretas de trabalho. Não se trata apenas das cooperativas: como já foi mencionado, a economia solidária, a partir da década de 80 do século XX, tornou-se um reservatório de

empregos remunerados, desenvolveu relações de trabalho que implicam, querendo ou não, formas elementares de poder: há sempre, de um lado, quem contrata e do outro, quem está sendo contratado para trabalhar. O discurso das lideranças, porém, não muda. O trabalho nas organizações da economia solidária seria uma tentativa de criação, por parte dos trabalhadores, de uma outra relação com o trabalho: a remuneração em contrapartida a uma competência colocada a serviço da solidariedade, fonte de realização pessoal e profissional. Passar-se-ia assim das relações de trabalho sob tutela a uma relação de trabalho mais autônoma. Seria também uma tentativa de construir uma outra relação com a sociedade: o trabalho como fonte de sociabilidade e de responsabilidade política, respondendo assim a uma antiga reivindicação: reorganização das relações de produção e das condições de trabalho, além da valorização do trabalhador.

A história antiga e recente da economia solidária revela, porém, que esse sonho não se realiza sem dificuldades, sem tropeços, sem desafios. Não são poucas as questões levantadas, tanto no Brasil quanto na França. Se o que está em jogo é a construção de uma “outra economia”, seja ela fundada na “solidariedade como princípio de democratização da sociedade” (LAVILLE, 2003, p. 241), em que “democracia, participação e produtividade entram em simbiose, desafiando a racionalidade da empresa capitalista” (GAIGER, 2003, p. 92), seja ela fundada na autogestão, “na igualdade econômica relativa e na democracia de decisão absoluta” (SINGER, 2000a, p. 149), numerosos problemas afloram nas experiências cotidianas, nos estudos empíricos, nas críticas feitas aos empreendimentos.

Do ponto de vista econômico, questiona-se a situação dos empreendimentos solidários ante à economia capitalista: “encastramento” (LAVILLE, 2003), situação “intersticial” (SINGER, 2000a) ou, com o tempo, absorção? Qual é sua participação na produção local, regional ou do país, e não apenas em termos de geração de emprego e renda? Tratando-se das relações de trabalho: fim das relações hierárquicas e excludentes ou novas formas (ocultas) de dominação? Em relação à profissionalização: forma de acesso a uma democracia econômica, meio para um reconhecimento pessoal e profissional ou trampolim para ingressar em empresas clássicas?

Do ponto de vista social: novas formas de sociabilidade ou refúgio contra o isolamento social e o desamparo econômico? Até onde vai a melhoria da qualidade de vida diante de condições de trabalho questionáveis (sobrecarga horária e salários insuficientes)? Existe mesmo um engajamento cidadão além das fronteiras do empreendimento?

Do ponto de vista político, questiona-se o discurso militante e sua forte pressão ideológica, presente não só entre os líderes dos trabalhadores, mas também no mundo acadêmico. Questiona-se a verdadeira autonomia dos empreendimentos quando envolvidos com as igrejas e/ou os partidos políticos. Questiona-se a legitimidade do discurso democrático perante as dificuldades encontradas na liberdade de expressão, na rotatividade das funções de chefia, na gestão dos conflitos.

Não são poucos os desafios que se tem pela frente para a construção de uma “outra economia”. Não apenas, como o sublinha França (2003, p. 126), na gestão da “hibridação” das iniciativas, seus projetos, suas lógicas diferentes, nem na construção de relações extracomunitárias visando a uma ação mais eficiente sobre o espaço público. Não se deve esquecer o que seja talvez o maior desafio da economia solidária: um desafio de ordem ética. O que está em jogo é a fidelidade a um projeto social fundado na participação cidadã, é o funcionamento democrático das diversas organizações, tanto nas suas relações com o meio ambiente econômico e social quanto no que diz respeito aos trabalhadores a elas vinculados; é a coerência com o objetivo fundador deste tipo de experiência: a criação de um novo sentido para o trabalho e sua prática, uma nova relação com o trabalho, uma nova forma de sociabilidade.

CONCLUSÃO

O objetivo deste capítulo era, em primeiro lugar, entender a transformação da relação do trabalhador com seu trabalho mediante a história das condições do trabalho na modernidade e a relação entre esta história e o surgimento recorrente de iniciativas singulares que tentam reconciliar o homem com seu trabalho. Em segundo lugar, tentar definir e explicar o propósito, a partir de sua história e em duas realidades diferentes (França e Brasil), destas iniciativas cada vez mais visíveis na vida econômica e social: a economia solidária.

A reconstrução dessa história permitiu entender como o trabalho, hoje, não representa mais uma etapa da vida na qual se ingressa para adquirir identidade e reconhecimento social, mas um processo cheio de incertezas, de dúvidas individuais e coletivas. O trabalho, antes, era uma noção claramente definida: produção de riquezas, integração social e geradora de identidade social mediante a ação coletiva. Hoje, estas funções não parecem tão claras. O trabalho, para quem ainda tem, pode, muitas vezes, gerar sofrimento, individualismo, discriminação e exclusão; o trabalhador procura outros campos de realização pessoal, de relacionamentos e de conflitos, o que fez surgir uma literatura defendendo a idéia do fim do trabalho. Se chegou a hora de acabar com polêmicas muitas vezes estéreis (GROZELIER,

1998; DEJOURS, 1998; MEDA, 2001), não é menos verdade que o trabalho e sua ausência são objeto de insatisfação generalizada, de questionamentos e de aspirações não alcançadas: há uma demanda de autonomia e de verdadeira responsabilização no trabalho, uma carência de justiça e de melhor repartição do trabalho (e não apenas de seus frutos), uma demanda de realização e de reconhecimento individual e social (CFDT, 2001). Afinal, será possível ser feliz trabalhando?

Em contrapartida, assistiu-se ao ressurgimento da economia solidária com seu discurso crítico sobre o modelo econômico vigente, com a promessa de um projeto sobre a sociedade e as pessoas em que o trabalho recuperaria um papel central, projeto alicerçado em valores que não são novos no mundo do trabalho, mas readequados à atual realidade econômica e social: a solidariedade e a democracia. A economia solidária não só se apresenta como alternativa ao desemprego e como nova forma de relação social cidadã, mas propõe uma resposta à crise de valores que perpassa o mundo do trabalho: o trabalho ali realizado seria socialmente útil, não por produzir riquezas, mas por induzir a um desenvolvimento sustentável e solidário; seria uma realização profissional, garantindo a autonomia dos trabalhadores; seria, enfim, uma realização pessoal por tornar-se um trabalho com sentido e autovalorizador.

Este mergulho na história do trabalho e da economia solidária possibilitou uma conceitualização do campo da pesquisa que, se não provoca a unanimidade, pelo menos permite construir uma base de entendimento, útil para o desenvolvimento da pesquisa. Nessa perspectiva, o conceito abrange as organizações filiadas ao “princípio” de economia solidária (SINGER, 2002), tendo um objetivo ao mesmo tempo econômico, social e político. Apoiase numa ideologia que sustenta formas novas de trabalho e ação social, sabendo que nem todas as ONGs, cooperativas ou associações filantrópicas funcionam segundo este princípio. Sabendo também dos enormes desafios que as organizações que se dizem de economia solidária têm pela frente, a começar pela resolução das contradições internas, pela perenidade das ações desenvolvidas e pela sobrevivência num mercado concorrencial.

Essa imersão permitiu também aproximar duas realidades sociais em que se desenvolve a economia solidária: o Brasil e a França. Os objetivos de uma “outra” economia parecem os mesmos nos dois países: introduzir na economia uma lógica que não seja apenas a lógica dominante do mercado, mas uma lógica fundada na solidariedade e reciprocidade, abrindo assim o caminho para formas de sociabilidade ativas e engajadas, num ideal de transformação social. As organizações de economia solidária apontariam “explicitamente a questão dos vínculos entre economia e sociedade, entre economia e política, vínculos desmantelados pela tendência à autonomização das atividades econômicas” (AZAM, 2003, p.

151) e entenderiam a solidariedade como forma de “resistência à sociedade de mercado” (LAVILLE, 2003, p. 241).

Se há, porém, uma plataforma comum entre os dois países, existem também diferenças. Segundo França (2003), são três os principais fatores de divergências. Do ponto de vista “contextual”, a economia solidária é luta contra a exclusão social, decorrente da crise do Estado-Providência na França, enquanto no Brasil trata-se, sobretudo, de luta contra a pobreza decorrente de um quadro estrutural inerente à história do país; do ponto de vista “histórico”, temos na França uma economia solidária que se diferencia da economia social, mas herdeira do movimento operário e de sua história de luta política, enquanto no Brasil predomina a economia popular e solidária como forma de sobrevivência e de “prolongamento das solidariedades ordinárias”; do ponto de vista da “dimensão da experiência”, existe na França um “alto nível de institucionalização das experiências” consolidado no reconhecimento público, enquanto, no Brasil, predomina a espontaneidade e um tímido apoio institucional, dificultando a consolidação dos empreendimentos no tempo (p. 119-123). Corolário deste último fator, necessário se faz acrescentar o modo de financiamento das atividades e sua influência sobre o desenvolvimento dos empreendimentos. No Brasil a fonte principal se encontra na cooperação internacional, em agências privadas (Igrejas e empresas mantenedoras de fundações, doações particulares) e muito pouco em fontes públicas, com exceção de alguns projetos de iniciativa dos governos federal ou estadual, como foi o caso do Rio Grande do Sul durante a gestão do Partido dos Trabalhadores, de 1999 até 2003. De outro lado, se na França a maioria dos projetos está inserida em programas de luta contra a exclusão sustentados por políticas públicas, isto implica em numerosos casos, na perda de autonomia e instrumentalização dos empreendimentos pelo político. Essas diferenças, se podem ter alguma influência sobre a prática cotidiana destas organizações, não mudam nada ao fato de que, tanto num país como no outro, a economia solidária atrela-se a uma mesma utopia: “um outro mundo é possível”, como afirmam os militantes implicados nessa perspectiva.

Se a perspectiva da economia solidária, tanto no Brasil quanto na França, é de mudar as relações sociais a partir da transformação do valor do trabalho e de suas formas de ação, algumas perguntas não podem deixar de ser formuladas: onde começa este “outro” trabalho? Como acontecem estas relações nas próprias organizações de economia solidária? Para abordar a realidade nova que seria o trabalho nas organizações da economia solidária, faz-se necessário elaborar uma grade de leitura e análise capaz de explicar esse fenômeno social.

CAPÍTULO II – A CONSTRUÇÃO DO TRABALHO SOLIDÁRIO

A história da economia solidária revela tentativas de construção de uma outra relação com o trabalho, como contestação às relações de trabalho geradas pela industrialização, como reivindicação de autonomia, de responsabilização e reconhecimento dos trabalhadores. A economia solidária aparece como um ideal que procurou tomar vida mediante iniciativas concretas, mas não conseguiu impor-se como alternativa duradoura ao modo de produção capitalista. Seu ressurgimento atual representa um desafio: como e por que trabalhadores teimam em reacender esta chama? Como entender esse fenômeno e o que significa para eles?

O objetivo deste capítulo é fornecer elementos de compreensão a um aspecto específico da economia solidária: o trabalho no seu exercício cotidiano. Não se trata de polemizar sobre a viabilidade ou não dos empreendimentos, nem de procurar justificar sua existência, seja de um ponto de vista econômico, social ou até filosófico, nem tampouco projetar seu futuro. O ângulo abordado será o trabalho que acontece “intramuros”, não como resultado de uma ação estritamente produtiva, mas como *prática cotidiana*, isto é: como relações em formas de “arranjos institucionais” e como relações sociais subjetivas que existem entre homens e mulheres que vivem deste trabalho nas organizações de economia solidária. Como participam deste projeto? Que tipo de experiência estão vivendo? Como entram neste processo de transformação das relações sociais a partir de um trabalho qualificado de “outro”? E também, como passam das preocupações imediatas e locais para um processo de transformação social?

Para procurar uma resposta a essas perguntas a perspectiva adotada aqui será, segundo a qualificação dada por Corcuff, construtivista:

Na perspectiva construtivista, as realidades sociais são apreendidas como construções históricas e cotidianas dos atores individuais e coletivos [...]. A palavra “construções” remete ao mesmo tempo aos produtos (mais ou menos

duráveis ou temporários) das elaborações anteriores e aos processos em via de reestruturação. A historicidade constitui então uma noção fundamental [...]. Nesse processo histórico, as realidades sociais são ao mesmo tempo objetivadas e interiorizadas. De um lado, elas remetem a mundos objetivados (instituições)... De outro lado, essas realidades sociais inscrevem-se em mundos subjetivos e interiorizados. (1995, p. 17-18).

A partir desse ponto de vista é possível redimensionar o objeto da pesquisa, o trabalho na economia solidária, que será considerado como *resultado das relações entre a diversidade dos indivíduos que constituem a economia solidária e que, por meio dela, tentam não só tornar-se atores sociais, mas contribuir para a composição da ação original desenvolvida por ela nas suas diversas configurações.*

Num primeiro momento, tenta-se encontrar, na literatura sociológica que trata da economia solidária, elementos teóricos para fundamentar esta abordagem: como está sendo tratada a questão do trabalho? Depois, serão desenvolvidos os conceitos que alicerçam a grade de análise e o sistema de hipóteses que vão guiar a pesquisa.

1 ECONOMIA SOLIDÁRIA E TRABALHO

A economia solidária suscitou o interesse do mundo acadêmico bem depois do seu ressurgimento nas iniciativas concretas e também após o cálculo de interesse manifestado pelo poder público, tanto na França (década de 70 do século XX) quanto no Brasil (década de 80). Os estudos técnicos de cunho político foram os primeiros a aparecer⁵⁴, mas a pesquisa acadêmica se desenvolveu a partir da década de 90, se bem que de maneira mais tímida no Brasil do que na França. A apresentação a seguir não é exaustiva: sugere apenas o contexto no qual se forjou a reflexão, explicando o rumo tomado por ela, e destaca alguns aspectos de relevância para a pesquisa. Também dá mais ênfase aos autores brasileiros e franceses, destacando dois entre eles que aparecem como a referência mais reconhecida no assunto: Paul Singer no Brasil e Jean-Louis Laville na França. O que não significa menosprezar a contribuição, muitas vezes de grande relevância, dos outros pesquisadores citados.

⁵⁴ O “*Rapport Delors*”, 1970, a pedido do Ministério do Trabalho francês.

1.1 A Reflexão Teórica na França

A França vivencia uma situação específica de difícil construção de pontes e colaborações entre economia social e economia solidária, “cuja complementaridade ainda está por ser construída, a fim de se chegar a uma economia social e solidária que se apresente como uma na sua diversidade” (LAVILLE, 2001, p. 49). Não se trata apenas de linhas teóricas diferentes, mas de valores e orientações da ação que entram em conflito. A economia social dá mais ênfase à ação racional, à integração das organizações na economia de mercado, sendo taxada de “utilitarista” pela economia solidária, que, por sua vez, pretende abrir espaço para a dimensão simbólica (motivações não consumistas), dando ênfase à reciprocidade, à intersubjetividade e ao engajamento cidadão. Na primeira destaca-se sobretudo Vienney (1994); na segunda, os pesquisadores vinculados ao Movimento antiutilitarista nas ciências sociais⁵⁵ e os expoentes da nova sociologia econômica⁵⁶, entre eles Laville (2001, 2003) e Perret e Roustang (1993). Numa tentativa de revisão do conceito clássico de economia, estes últimos pleiteiam a instauração de novas relações entre o econômico, o político e o cultural: se o trabalho é importante para produzir riquezas, ele não garante mais a integração social dos indivíduos. Há um “desajustamento crescente entre as necessidades da economia mercantil e as exigências identitárias dos indivíduos” (PERRET; ROUSTANG, 1993, p. 12). É preciso “passar de uma lógica de nível de vida a uma lógica de modo de vida” (p. 15), repensar as opções feitas pelo político e redemocratizar a economia. “É desejável o desenvolvimento de formas alternativas de participação à vida social” (p. 17). Na continuidade desse pensamento, Laville (1999), de acordo com a perspectiva de Mauss e Polanyi, defende a idéia de uma economia plural, não restrita ao mercado, mas extensiva à economia não mercantil e não monetária, com lógicas diferentes mas complementares.

Nesse mesmo eixo de construção teórica, vários autores, não necessariamente ligados ao Movimento Antiutilitarista, destacam o enfoque político da economia solidária, dimensão que vai além da preocupação com a geração direta ou indireta de renda: sua dimensão coletiva, a necessária democracia, seu entrosamento com a esfera pública. Segundo Jeantet, a respeito da economia social “não há verdadeiras organizações de voluntários, associações,

⁵⁵ M.A.U.S.S, Mouvement anti-utilitariste dans les sciences sociales, criado por Alain Caillé em 1980: “o MAUSS procura repensar não só as abordagens teóricas, mas também as práticas econômicas”, fundamentando-as na dádiva e no político.

⁵⁶ A “nova sociologia econômica”, a partir dos anos 80, pretende “estabelecer a legitimidade de um questionamento sociológico sobre os fatos econômicos [...]. Em vez de supor a determinação econômica da sociedade, a sociologia econômica afirma a construção social da economia” (LEVESQUE; BOURQUES; FORGUES, 2001, p. 9, 27).

cooperativas, mutualismo [...] sem participação real dos membros” (2001, p. 37). Laville confirma o caráter fundamentalmente político da economia solidária: se “a economia social acentuou a pluralidade das formas de propriedade [...], a economia solidária acentuou o modelo de desenvolvimento (durável) e a participação cidadã (democracia participativa)”. A dimensão solidária “só pode perdurar pela ancoragem num engajamento voluntário e pela obtenção de regulações públicas adequadas aos projetos” (CHANIAL; LAVILLE, 2002, p. 19). Ela é lugar de aprendizagem da cidadania e de integração social: “mediação entre espaço privado e espaço público, convergência entre autonomia individual e projeto coletivo, as associações são demais solicitadas por suas capacidades de aprendizado da vida social” (DEMOUSTIER, 2001, p. 124).

Num eixo mais pragmático, podem ser assinalados estudos que destacam a rentabilidade do trabalho desenvolvido: Defourny (1992b), num estudo pioneiro, analisa a repartição geográfica e setorial das organizações, sua evolução relativa, a quantidade de empregos existente por ramo de atividade e a progressão da criação de novas associações.⁵⁷ Demoustier, por sua vez, trabalha mais a questão do impacto do trabalho e apresenta o número de assalariados da economia solidária em relação à população ativa ocupada na França entre 1995 e 1999, sua evolução e os principais setores onde atuam (DEMOUSTIER; RAMISSE, 1999). Enfim, Harribey (2002) avalia a contribuição dessas atividades no conjunto do produto interno bruto da França. Assim, na França, a economia solidária tem uma relativa visibilidade e legitimidade econômica.

Na mesma lógica, estudos analisam a eficácia da gestão, propondo aplicar às organizações de economia solidária o modelo de análise diagnóstica desenvolvido pela sociologia das organizações (BOULTE, 1991). Laville e Sainsaulieu também, na sua busca de referências teóricas para uma análise sociológica das “histórias comparadas de vida associativa”, propõem recorrer à sociologia das organizações, mas acrescentada de uma abordagem histórica e institucional: “definida pela iniciativa coletiva em torno de um projeto comum, a associação só pode responder a sua missão articulando lógicas institucionais diferentes em torno de uma síntese singular e princípios de legitimação” (1997, p. 302). Outros estudos analisam sua eficácia na competitividade: para Prades (2001), é fundamental a questão de saber como promover a inovação social diante das novas tecnologias e como se apropriar delas para organizar uma nova redistribuição e um novo equilíbrio entre a esfera

⁵⁷ Na época, a pesquisa levava mais em conta as organizações existentes na Bélgica de língua francesa, mas com características não muito diferentes do que se encontrava na França.

mercantil e não mercantil numa preocupação de maior eficiência e de competitividade da ação.

1.2 A Reflexão Teórica no Brasil

Não se conhece, no Brasil, a dissociação economia social/economia solidária, como na França. A linha antiutilitarista, presente no Brasil pelos trabalhos de França (2003), se tem a mesma perspectiva “complementarista” ou “reformista” de Laville (CAILLÉ, 2003), de maneira geral não se desenvolve com os mesmos contornos. O antiutilitarismo, contudo, não deixa de ser uma preocupação de peso. Assim, o desenvolvimento de empreendimentos como fontes de emprego e meios de sobrevivência e sua indispensável presença no mercado procura aliar, ao mesmo tempo, uma dimensão política e uma crítica do modelo econômico vigente. A ação “racional” dos trabalhadores não deveria ser a única motivação: “como assegurar a viabilidade econômica dos empreendimentos solidários, garantindo seu êxito e sustentabilidade, e, ao mesmo tempo, fortalecer o seu caráter cooperativo, igualitário e democrático?” (GAIGER, 2000a, p. 273). Referindo-se à afinidade entre classe trabalhadora e princípios da economia solidária, Singer acrescenta:

Fica em aberto a questão se esta afinidade se deve a um cálculo probabilístico que mostra à maioria dos trabalhadores que suas chances de ascender à classe dominante são mínimas ou se [...] decorre de sua consciência de classe, adquirida com a prática de luta de classe ao longo da vida. (2000b, p. 15).

Tiriba refere-se à economia de sobrevivência, que visaria não apenas à satisfação de necessidades imediatas, mas à reprodução ampliada da vida (2003), gerando uma nova cultura do trabalho (2001). Segundo Gaiger, “a racionalidade em tela está compreendida por valores voltados à qualidade de vida e à evolução do ser humano” (2000a, p. 281).

No Brasil, a oposição fundamental, ao mesmo tempo teórica e prática, situa-se entre uma visão empresarial e uma percepção mais conflituosa da economia solidária. Numa perspectiva empresarial, a economia solidária é vista como uma possibilidade de amenizar, se não resolver, o problema do desemprego, como meio de conter a violência e a pobreza, como forma de garantir uma relativa ordem social, numa crítica apenas velada à atuação do poder público. É o campo de atuação da “filantropia empresarial”, daquilo que se costuma chamar no Brasil de “Terceiro Setor”, fundado numa visão ao mesmo tempo funcional, mas também racional, de sociedade. O Terceiro Setor “projeta uma visão integradora da vida pública”

(FERNANDES, 1997, p. 31), “faz contraponto às ações do governo [...] às ações do mercado [...] distingue-se pelo uso extensivo do trabalho, apelando para a sua criatividade e para a sua dimensão voluntária” (p. 29-30). Segundo seus mentores, “cresce em alguns segmentos da sociedade o reconhecimento da relevância da mobilização em prol da coesão social” (MARCOVITCH, 1997, p. 128). Trata-se de “iniciativas sociais de interesse público (que) podem constituir importante fonte de geração de empregos”, mas “é desejável buscar uma harmonia que coloque a eficiência empresarial a serviço dos objetivos sociais” (p. 125). Enfim, segundo Voigt, “encontra-se a descoberta de que o Estado nem tudo poderá fazer sozinho pelo bem comum [...] persiste uma imensa agenda para a superação das etapas do subdesenvolvimento” (2001, p. 80-81), mas não faz referência a qualquer tipo de trabalho como forma de enfrentar os problemas. Um número especial da revista Carta Capital refere-se à “face social do capitalismo” realçando as iniciativas, doações e outras formas de intervenção de parte das empresas brasileiras e relata uma queixa: “a participação dos trabalhadores brasileiros nos projetos de Responsabilidade Social Empresarial ainda é tacaña” (2003, p. 28). Observa, porém: “muitas empresas fazem os projetos visando a objetivos do portão para fora e simplesmente ignoram o que existe dentro de suas unidades de produção e trabalho” (p. 28). E cita outras opiniões críticas: “banalização de conceitos importantes, como o da cidadania” (p. 12), “o IBASE é contra o marketing das ações sociais” (p. 30), “oligopolizaram o terceiro setor” (p. 38). Enfim, para outros, trata-se da busca de isenções fiscais e de desvio de finalidade.

De fato, essa perspectiva aponta para um tipo de democracia mais vertical do que horizontal e para um tipo de ação de conserto do social mais do que sua transformação, além de vincular essa ação ao desenvolvimento do trabalho voluntário. Age mais sobre as conseqüências do que sobre as causas da pobreza. Em contraponto, uma perspectiva mais conflituosa apresenta a economia solidária como fator de resistência ao modelo econômico vigente, opõe-se ao capitalismo, não só em termos de produção, mas também em termos de gestão, reivindicando participação e responsabilização dos trabalhadores: “a economia solidária é uma criação em processo contínuo de trabalhadores em luta contra o capitalismo [...]. Para compreender a lógica da economia solidária é fundamental considerar a crítica operária e socialista ao capitalismo” (SINGER, 2000b, p. 13-14). O autor insiste, em várias oportunidades, sobre as raízes socialistas da economia solidária em geral e do cooperativismo em particular (SINGER, 2002). Na mesma linha, Tiriba faz referência à “práxis produtiva”:

[...] a potencialidade da economia popular radica-se no fato de que ela pode constituir-se em um amplo processo prático-educativo, [...] para que os trabalhadores e a sociedade descubram ser possível uma nova maneira de fazer e conceber as relações econômicas e sociais tanto no âmbito do lugar de trabalho, quanto no âmbito de toda a sociedade. (2001, p. 373).

A mesma perspectiva crítica de transformação social, mas numa linha mais humanista, encontra-se em outros autores: Arruda vê a economia solidária como “práticas fundadas em relações de colaboração solidária, inspiradas por novos valores culturais que colocam o ser humano, e não o capital e sua acumulação, como sujeito e finalidade da atividade econômica” (2003a, p. 235), o que também chama de “trabalho emancipado”. E para Gaiger,

[...] ao refutar essa divisão da vida em duas esferas contrapostas (o social e o econômico), os empreendimentos criam um novo tipo de economia, [...] em que os objetivos sociais da participação e da repartição, formação e promoção humana são inerentes à atividade produtiva [...]. O trabalho cooperativo representaria [...] uma alavanca que torna os empreendimentos associativos superiores ao trabalho artesanal e individualizado dos produtores autônomos [...]. (2000a, p. 278).

No *eixo pragmático* não se encontram, no Brasil, estudos sistemáticos e completos sobre o espaço ocupado pela economia solidária no desenvolvimento econômico. No Rio Grande do Sul, nem a Fundação de Economia e Estatística (FEE), nem o (Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas Socio-Econômicas (Dieese) têm cálculos específicos sobre o peso econômico do trabalho nas organizações da economia solidária: situação reveladora do não-reconhecimento institucional desta forma de trabalho e produção. Quanto à expansão do fenômeno, apenas se tem estimativas: fala-se de um “grande número” de cooperativas do MST (SINGER, 2000b, p. 26), ou da existência de um “campo plural” (GAIGER, 2000a, p. 268); encontram-se também contagens parciais por regiões e por atividades que representam um levantamento numérico e não um estudo do impacto econômico numa região ou Estado.⁵⁸

No que tange à eficácia na gestão, a preocupação não parece estar na elaboração de quadros teóricos de interpretação e sim em saber como, muito concretamente, aliar competência ao trabalho, viabilidade dos empreendimentos e ética solidária. Gaiger orienta suas pesquisas na busca de resposta a uma preocupação presente em toda sua produção: como

⁵⁸ Desde agosto de 2004 o Sistema Nacional de Economia Solidária, órgão da recém-criada Secretaria Nacional de Economia Solidária (2003), vinculada ao Ministério do Trabalho e Ação Social, organiza um levantamento do número de empreendimentos solidários em todo o Brasil. Até agora, cerca de 24.000 organizações foram recenseadas.

funcionam os empreendimentos e como garantir sua viabilidade e continuidade? Ele analisa os fatores favoráveis, tanto técnicos, financeiros, humanos (individuais e coletivos) e éticos para a construção de uma “racionalização da solidariedade”:

[...] ao transitar para uma lógica empreendedora, a associação de produtores não perde as suas características solidárias, mas evolui em ambos os sentidos, percebendo o que os distingue e o que deve uni-los: por um lado, a racionalidade econômica, com seu chamado ao realismo e ao pragmatismo, indispensáveis à viabilização de uma alternativa de fato; de outra parte, o primado impulsionador dos valores e dos princípios ideológicos, que plasman nas práticas concretas os sinais de uma grande mudança, na direção de um mundo solidário e de uma economia alternativa. (2000a, p. 277).

Singer (2000b) revela uma certa ambigüidade: para ele, a gestão solidária deve valorizar tanto, senão mais, a experiência e a cultura, o que de fato é também fator de sucesso nas empresas capitalistas, quanto a competência técnica. Ele não dispensa o conhecimento científico: sublinha o papel do aprendizado coletivo, dispensado pelas entidades da economia solidária, a participação das universidades neste processo, mas insistindo que o aprendizado deve ser ao mesmo tempo profissional e político. Assim, a eficácia na gestão repousa mais sobre interações solidárias e em uma ideologia comum do que sobre métodos acadêmicos de gestão, não eliminando a formação e a competência, idéia também desenvolvida por Gaiger (2000a). No que se refere ao tipo de gestão que distingue a economia solidária, Singer (2002) é taxativo: a autogestão caracteriza a grande diferença em relação à economia capitalista.

No Brasil, como na França, a reflexão sobre a economia solidária se desenvolve num contexto de oposição, de resistência à economia de mercado, que se faz presente até nas suas próprias organizações: de um lado, na expressão mais tradicional do capitalismo social; de outro, na forma de reconhecimento e de aliança com o mercado, típica da economia social. Situação que orienta o debate sobre a questão do utilitarismo, em que o trabalho aparece muitas vezes em filigrana, absorvido pelo conceito de economia, como meio para alcançar o que seria o objetivo último da economia solidária: mudar as relações entre o econômico e o social, transformar a sociedade. A centralidade do trabalho, entretanto, é sublinhada pelo conjunto dos autores estudados: ele é a razão de ser dos empreendimentos solidários, não somente porque um dos seus objetivos seria “dar trabalho” (SINGER, 2000b), mas porque “a contribuição incontestável da economia solidária consiste na oferta de uma nova ‘práxis’ do trabalho”, trata-se de “ultrapassar o caráter efêmero e alienado da atividade produtora” (GAIGER, 2003, p. 85). Nesse sentido, Tiriba fala em “cultura do trabalho” composta de elementos materiais e imateriais da produção, “conjunto de práticas, valores e conhecimentos

que se materializam e se manifestam tanto no plano econômico como no plano das relações que o trabalhador estabelece com seu trabalho, com os demais trabalhadores e com a sociedade [...] fatores objetivos e subjetivos” (2000, p. 222).

1.3 Relevância para a Pesquisa

Sintetizando e organizando os elementos encontrados nos trabalhos acadêmicos no Brasil e na França, alguns traços da análise da economia solidária merecem destaque porque neles vai se encaixar a prática do trabalho.

As diferentes lógicas presentes nesta “outra” economia e dentro das quais vai transitar o trabalhador são apontadas pelos autores estudados. Elas vão fundar a ação: “a associação acontece quando seus membros têm capacidade de entrar em acordo sobre uma ou várias lógicas que proporcionam uma base comum à sua ação, apropriada ao bem comum que eles escolheram” (LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997, p. 72).

Em primeiro lugar, *uma lógica racional*, que, se comporta aspectos da racionalidade econômica valorizados pelo capitalismo (eficiência, competência técnica, lugar no mercado), também pretende ser original: “nova racionalidade”, de cooperação e solidariedade (SINGER, 2002), “racionalização da solidariedade” (GAIGER, 2000a, p. 275).

Em segundo lugar, *uma lógica relacional*, em que se cultivam parcerias e interações sociais no campo econômico e político (GAIGER, 1996, 2003), mas que também se assentam sobre o encontro interpessoal (LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997). Tiriba observa que existem vários níveis de interações nestes coletivos, caracterizados por ela como a “síntese das relações que os trabalhadores estabelecem entre si e com a sociedade” (2001, p. 347).

Em terceiro lugar, *uma lógica de oposição* que se manifesta na luta não só contra o capitalismo, mas igualmente contra as “formas degeneradas de economia solidária” (SINGER, 2000b, p. 15). Luta sob a forma de “combate e resistência à pobreza” (GAIGER, 1996), de resistência à sociedade de mercado (LAVILLE, 2003), como manifestação da “consciência de falta de vínculo social” (LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997, p. 18).

Enfim, em quarto lugar, *uma lógica comunitária*, criadora de identidade. Segundo os autores estudados, na origem da empresa solidária há uma comunidade: “toda empresa solidária é ao mesmo tempo uma associação comunitária. Quem se associa a ela não faz um contrato de trabalho, mas entra numa união em que seu destino individual se funde com o de seus companheiros” (SINGER, 2000b, p. 22). Gaiger, porém, adverte: comunidade como “ponto de partida, não de chegada” (1996, p. 119), o objetivo visado deve ser a (re)inserção

social. Laville, por sua vez, afirma que “o paradoxo da associação é de se apoiar ao mesmo tempo num princípio societário e num princípio comunitário” (1997a, p. 51), sendo prudente tomar distância da interpretação tradicional do “comunitário”. Razão pela qual ele fala em vínculo, relação (“*appartenance*”) ou em organizações “sociocomunitárias” (p. 66). Essas lógicas não se excluem e podem ser simultâneas: a busca de qualificação e eficiência é parte de um projeto de resistência às práticas capitalistas de trabalho (SINGER, 2000b) e o vínculo comunitário dá sustentação às iniciativas econômicas (LAVILLE, 1997a).

A ação desenvolvida nas organizações de economia solidária se dá de forma coletiva, identificada pelo conjunto dos autores estudados como empresa coletiva, empreendimentos coletivos e até de empresariado coletivo, no caso das cooperativas (DEMOUSTIER, 2001). A terminologia pode ser diferenciada, mas faz referência à mesma realidade. Menciona-se alternativa coletiva de sobrevivência ou mobilização coletiva (Gaiger); cooperação, processo de aprendizado coletivo (Singer); trabalho associado, cumplicidade entre trabalhadores, estratégias coletivas (Tiriba); capacidade de ação coletiva, esforço e projeto coletivo (Laville). Partindo da constatação de que a economia solidária tem sua origem na ação coletiva, Laville et al. (1997, p. 334) fazem um paralelo com os movimentos sociais, suas semelhanças e diferenças, problemática abordada também por Tiriba (2001). Referir-se à ação coletiva, entretanto, não significa deixar de lado as motivações individuais: “além dos objetivos manifestos, não podemos esquecer aqueles que, mesmo latentes ou ocultos, mobilizam as pessoas para engrossar uma determinada ação coletiva” (p. 350). Na mesma linha, para Laville e Sainsaulieu (1997, p. 293; p. 319), o coletivo resulta da confrontação entre projetos pessoais e projetos coletivos.

Valores que fundam lógicas e ação coletiva também transpassam a literatura que aborda a temática da economia solidária.

Em primeiro lugar vem, obviamente, *a solidariedade*. Estudando o desenvolvimento do conceito sob seu aspecto histórico (CHANIAL; LAVILLE, 2002; FRANÇA; LAVILLE, 2004; DEMOUSTIER, 2001) ou na sua especificidade cultural ou setorial (LISBOA, 2003a; ARRUDA, 2003a; SINGER, 2002; TIRIBA, 2001), todos os autores reconhecem sua centralidade nessa “outra” economia: é o princípio ético fundamental. Não se tratando, porém, de um fator natural, ela deve ser “racionalizada” em vista de uma prática intencional (GAIGER, 2000a, p. 275). A mesma idéia se encontra em Arruda quando menciona a solidariedade “consciente” (2003a, p. 233) e em Laville quando se refere à solidariedade “ativa”, para além da solidariedade “passiva”, regulada. Em outras palavras, é preciso completar a solidariedade de redistribuição com uma solidariedade de reciprocidade

(LAVILLE, 2002, p. 20). A solidariedade se manifesta tanto no campo econômico quanto no campo político, seja como “vector de uma nova racionalidade econômica” (GAIGER, 2000a: p. 275), seja como “princípio de democratização” resultando de ações coletivas (LAVILLE, 2003, p. 241).

Em segundo lugar, *a democracia*: é o que estimula os “sócios”, sob forma de participação, de autogestão e de projeto de sociedade. Todas as formas de associação não são necessariamente democráticas, mas “existe um vínculo intrínseco entre a democracia e as associações pelo fato que elas modelam parcialmente os espaços públicos nas sociedades civis” (LAVILLE, 1997a, p. 57). Seu alvo é econômico: democratizar a economia (LAVILLE, 2003; GAIGER, 2000a), particularmente pelo reconhecimento de seu caráter plural. Alvo político também: criação de uma consciência política e, nos próprios empreendimentos, democratização dos conhecimentos e das decisões (GAIGER, 2000b; SINGER, 2000b). Para Singer, um modelo concreto de democracia se encontra na cooperativa, onde “ninguém manda em ninguém” (2002, p. 9).

Enfim, o terceiro valor destacado: o *potencial de socialização* que representa a economia solidária, geradora de uma nova sociabilidade, de uma nova capacidade de viver em sociedade, socialização realizada sob “diversas modalidades”, base de “inter-relações” e de intercâmbios (LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997, p. 292). Tem-se, então, uma socialização econômica, procurando uma alternativa ao capitalismo (SINGER, 2000b), socialização que, por meio do trabalho, desenvolve no trabalhador o senso da responsabilização e do compromisso (GAIGER, 2000ab). A economia solidária é um processo de aprendizado coletivo, ao mesmo tempo profissional e político (SINGER, 2000b). Segundo Tiriba (2001), há uma “pedagogia” da produção solidária, alimentando uma “cultura do trabalho”. Tem-se também uma socialização política, socialização para a democracia e a solidariedade (Singer, Laville), processo educativo em vista da construção da sociedade, mas que produz também uma socialização identitária (LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997).

Esse percurso entre obras representativas, estudos e pesquisas realizados sobre a economia solidária como espaço concreto de atuação (e tal como foi definida no capítulo I), leva à constatação de que, nesses estudos, a ênfase é dada à economia solidária como um todo, uma estrutura organizada em rede, com seu papel econômico e político particular, suas modalidades práticas. Parece responder a um objetivo: explicar o fenômeno, justificar sua existência, suas necessidades, seus valores. Os argumentos dos autores são ao mesmo tempo econômicos, históricos, ideológicos e práticos. Embora discorram sobre o trabalho

desenvolvido e dão destaque à dimensão intersubjetiva, quando se referem aos trabalhadores é como coletivo de trabalho ou como membros de uma comunidade de vida. Laville e Tiriba são os únicos a questionar a particularidade dos indivíduos inseridos nessas organizações. Ao considerar a economia solidária formada por escolha livre de indivíduos movidos por valores e intenções específicos e, na tentativa de entender os fundamentos da ação coletiva nas associações, Laville pergunta: por que um indivíduo entra numa associação? E apresenta três tipos de explicação: em primeiro lugar, seria “a razão utilitária que é o determinante da ação associativa” (1997a, p. 42); em segundo lugar, o “agir societário [...] pode responder a exigências pessoais” e não apenas a uma racionalidade em função de fins ou de valores: seria uma espécie de contrato (p. 47); em terceiro lugar, existe “uma dimensão intersubjetiva das relações sociais”, fonte de mobilização: “a associação também pode ser uma construção comunitária” (p. 51). Essas teorias utilitarista, normativa e comunitária, contudo, se levam Laville a opor-se a qualquer tentativa de definição reducionista da economia solidária, continuam confinando o indivíduo ao papel de componente de uma organização, mesmo que seu papel seja indispensável. A pergunta fundamental de Laville, neste caso, continua sendo: o que é mesmo o “fato” associativo? Tiriba segue um outro caminho: ao se perguntar sobre “o caráter educativo das novas formas de trabalho, empreendidas pelos próprios trabalhadores” (2001, p. 32) ela situa os trabalhadores no centro do debate. O quadro de atuação, mesmo que de relevância fundamental para entender essas novas formas de trabalho, fica em segundo plano (mas nem por isso secundário):

Assim, como parte da análise da cultura do trabalho, a análise das condições de trabalho requer que os trabalhadores, como sujeitos, sejam considerados atores principais e definitivos nestes estudos. Mais que demonstrar com precisão os elementos que constituem as condições de trabalho, o desafio é como apreender a dialética entre objetividade e subjetividade [...]. (p. 234).

E pergunta: para o trabalhador de um empreendimento popular solidário, “qual é o sentido de sua atividade laboral?” (p. 235). Essa perspectiva parece muito mais original e vem preencher uma lacuna: a maioria dos estudiosos da economia solidária reconhece o papel do trabalho, mas trata o trabalhador, na sua singularidade, como um conceito, uma representação mental do indivíduo trabalhando nas organizações de economia solidária. É insuficiente para o propósito desta pesquisa, mais próximo da linha abordada por Tiriba: parece difícil tratar do trabalho sem mencionar o trabalhador. As perguntas: “para o trabalhador, o que significa trabalhar em organizações de economia solidária? Por que e como trabalha ele?” procuram ir ao encontro de sua experiência cotidiana e desvelar se, sim ou não, estão em harmonia com o

discurso elaborado pelos mentores deste “outro” trabalho: novas relações de trabalho, desencadeadoras de novas relações sociais. Esta pesquisa representa, então, uma tentativa de resgate do trabalhador na economia solidária.

2 O TRABALHO SOLIDÁRIO

O trabalho que se desenvolve em organizações de economia solidária e identificado, pela literatura acadêmica, como “outra” relação social, diferente da atividade encontrada em organizações da economia capitalista, leva à noção de *trabalho solidário* que se pretende esclarecer no decorrer desta pesquisa.

Para trilhar este caminho várias abordagens são possíveis e já foram exemplificadas: uma abordagem econômica (Qual é a rentabilidade do trabalho? Como viabilizá-lo?); uma abordagem visando tanto à eficácia social pela integração (resposta ao desemprego, à pobreza e à exclusão) quanto à eficácia política (prática democrática, construção coletiva de uma outra sociedade); enfim, uma abordagem compreensiva, centrada nos atores, seus objetivos, suas intenções, seus modos de ação e interação. Mesmo que não seja sempre fácil dissociar as perspectivas, a análise pretende priorizar a última abordagem. A pesquisa se distancia dos eixos explorados pelos autores contemplados, mas não deixa de se apoiar nas dimensões de economia solidária destacadas nos estudos realizados: as diferentes lógicas desta ação coletiva e os valores sobre as quais se fundamentam ilustram como o trabalhador e seu contexto de trabalho interagem. O trabalhador, como sujeito da ação social desenvolvida na economia solidária, constrói, no seu cotidiano, a ação da organização, impregnando-a de racionalidade, mas também de subjetividade (motivações, intenções). Seu trabalho se desenvolve numa relação com os outros trabalhadores, com a própria organização e consigo mesmo. Ao mesmo tempo, o trabalhador é construído pela ação desenvolvida na organização: como profissional e como ator social, aspectos não isentos de contradições e conflitos.

A noção de trabalho solidário pretende fornecer elementos para compreender esta construção recíproca associando dois aspectos: a ação coletiva realizada ao mesmo tempo por meio das relações de produção e das motivações pessoais. O trabalho pode ser considerado como “o engajamento profissional (que) se nutre de um outro militante e cidadão” (LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997, p. 19), mas também é necessário “compreender as motivações que levam os trabalhadores a enfrentar, associativamente, seus problemas de subsistência e de satisfação de suas necessidades básicas” (TIRIBA, 2001, p. 135). Essas

dimensões significam que não há necessariamente uma identificação automática entre o trabalhador e a ideologia do “sistema” de economia solidária.

O trabalho solidário seria, então, uma atividade de produção coletiva e solidária em que se encontram expectativas diferentes e até contraditórias realizadas no contexto peculiar de uma organização concreta pertencendo ao vasto campo da economia solidária. Duas vertentes podem caracterizá-lo: uma dimensão subjetiva (como o trabalhador vive e constrói as relações de trabalho, sua experiência do trabalho) e uma dimensão mais institucional,⁵⁹ que se realiza pela impregnação de valores e de orientações sobre o trabalho e a organização, a socialização. Para cada uma dessas dimensões - subjetiva e institucional – procurar-se-á dar uma abordagem a partir dos conceitos relacionados a cada uma delas, sua validade, por não se afastar do discurso sobre a economia solidária presente na literatura, e, finalmente, sua utilidade para a pesquisa.

2.1 O Trabalho como Experiência Social

A experiência social, segundo Dubet,

[...] se desenvolve onde a representação clássica de ‘sociedade’ não é mais adequada, onde os atores precisam gerir simultaneamente várias lógicas de ação remetendo a diferentes lógicas do sistema social, que não é mais, então, ‘um’ sistema mas a co-presença de sistemas estruturados por princípios autônomos. (1994, p. 91).

Esta afirmação caracteriza perfeitamente a realidade representada pela economia solidária, as lógicas de ação nela presentes (racional, relacional, comunitária e de oposição) e que remetem a diferentes sistemas de explicação do social (racional, crítica ou comunitária) que se acham mais ou menos predominantes, segundo suas especificidades organizacionais (cooperativas, ONGs, associações diversas). Da mesma forma, não há mais lugar, na economia solidária, para uma representação clássica da economia e da sociedade, mas emerge uma “outra” produção, uma “outra” relação entre economia e sociedade. A experiência social encontra assim um terreno para se desenvolver, onde os atores (trabalhadores) se movimentam entre lógicas diferentes que eles devem orquestrar. Nessa articulação/construção da ação social não há uma via única, mas uma diversidade de condutas e de orientações e a noção de

⁵⁹ No sentido proposto por Dubet: “organização gerando uma forma particular de socialização” (2002, p. 23), sentido que se aplica de maneira adequada ao trabalho solidário na sua dimensão de socialização-solidariedade.

experiência social passa a designar “as condutas individuais e coletivas dominadas pela heterogeneidade de seus princípios constitutivos e pela atividade dos indivíduos que devem construir o sentido de suas práticas no meio desta heterogeneidade” (p. 15).⁶⁰

O que significa, porém, segundo Dubet, esse conceito de “experiência social”, quais são suas características? A experiência, no sentido comum da palavra, é ao mesmo tempo a percepção pessoal da realidade, de uma vivência, e uma “atividade cognitiva”, a elaboração de uma reflexão, de um entendimento sobre esta realidade. A experiência é social porque é uma elaboração reflexiva, crítica, fruto de uma socialização num contexto particular, porque ela se torna uma maneira de abordar o real, compartilhada na expressão que dela será feita pelo indivíduo e no seu conseqüente reconhecimento ou não. Ela “não é uma “esponja”, uma maneira de incorporar o mundo através das emoções e sensações, mas uma maneira de construir o mundo” (p. 93). A experiência se torna, então, um objeto sociológico definido como “uma combinatória de lógicas de ação que vinculam o ator a cada uma das dimensões de um sistema. O ator deve articular estas lógicas de ação diferentes e a dinâmica que resulta desta atividade constitui a subjetividade do ator e sua reflexividade” (p. 105).

Quando Dubet se refere à ação social, é sob a perspectiva de Weber, para quem a ação não segue uma lógica só, mas quatro: são quatro tipos de ação significativa⁶¹, não excludentes entre si, sem esquecer que cada ação é também uma relação social na medida em que é realizada e tem sentido em função da previsibilidade do comportamento do outro indivíduo (WEBER, 1994, p. 16). Dessa forma, e considerando essas lógicas diferenciadas, “uma ação é uma orientação subjetiva e uma relação” (p. 108). Quais são, então, as lógicas que orientam a ação social numa sociedade onde não cabe mais uma representação clássica, uma explicação e uma orientação unívoca determinada pelo sistema social?

Segundo Dubet, o “conjunto” social no qual se movimenta o ator é uma justaposição de três grandes tipos de sistemas: comunidade, mercado e sistema cultural. Este último é “a definição de uma criatividade humana que não pode ser reduzida à tradição ou à utilidade” (1994, p. 110). Cada um desses sistemas é fundado em uma lógica própria: a integração, quando o ator é definido pelos seus vínculos na comunidade; a estratégia, quando ele é definido por seus interesses num mercado; a subjetivação, quando o ator é definido por sua

⁶⁰ Para um exemplo de fragmentação do “conjunto social” economia solidária, de suas diferentes lógicas e da diversidade das formas de atuação quando não há unidade de ação, basta comparar, para tomar dois exemplos extremos, o discurso dos protagonistas do “novo” cooperativismo e o dos mentores da filantropia empresarial: todos recorrem aos “mesmos” valores de democracia e de solidariedade para alcançar o “mesmo” objetivo: combater a pauperização e reivindicar uma sociedade mais justa, mas apoiando-se numa representação do social completamente diferente.

⁶¹ Ação racional “referente a fins”, “referente a valores”, “afetiva” e “tradicional” (WEBER, 1994, p. 15).

reflexividade, isto é, sua capacidade de elaborar uma reflexão crítica sobre si mesmo e sobre as ações realizadas. Lógicas autônomas e não hierarquizadas, ao contrário da idéia clássica de sociedade, em que se confundia a comunidade, o mercado e a cultura.

A primeira, a integração, é a lógica de ação na qual a identidade do ator é “adscrição”, submissão pela atribuição e interiorização de valores institucionalizados por meio dos papéis, na “posição” social. O ator é reconhecido na medida em que está integrado. As relações sociais são caracterizadas pela oposição entre “eles” (que não são da comunidade) e “nós”: o outro é definido pela sua diferença, sua não-conformidade. O que está em jogo e fundamenta a ação dos atores é a cultura como conjunto de valores assegurando a ordem e a identidade, a cultura como uma moral. Nessa lógica, que domina a visão clássica da sociedade, os indivíduos têm como objetivo manter a continuidade de sua identidade. As condutas de crise são consideradas como patológicas, como falhas da socialização e da integração ao sistema.

No que se refere à estratégia a identidade é um recurso, o meio para atingir determinados fins num mercado concorrencial (mercado não só do ponto de vista econômico, mas em todas as atividades sociais). A identidade é vinculada ao conceito de *status* e não mais ao de papel, no sentido em que o ator é reconhecido na medida em que pode, em que tem recursos para influenciar os outros desde a posição que ocupa (não se trata mais de posição social, mas de posição “relativa”, porque depende das oportunidades e dos recursos disponíveis nesta posição). As relações sociais são definidas em termos de concorrência, de interdependência, de rivalidade de interesses individuais ou coletivos. O que está em jogo, neste caso, é o poder. Os atores, na perspectiva estratégica, são racionais: definem objetivos, escolhem o que lhes é útil, o que é do seu interesse, enfrentam a concorrência (pode ser pelo dinheiro, mas também pela competição política ou conquista amorosa) e desenvolvem estratégias para influenciar os outros, isto é, exercem um poder. A referência é a sociologia da ação estratégica, “a ação orientada para o sucesso” (HABERMAS, apud DUBET, 1994, p. 126), em que domina uma visão liberal de sociedade que denuncia tudo o que possa impedir a formação de equilíbrios harmoniosos numa sociedade aberta às trocas concorrenciais.

A subjetivação só aparece, de maneira indireta, na atividade crítica, o que supõe que não se pode reduzir o ator a seus papéis e a seus interesses, que existe uma lógica pela qual o ator se diferencia das lógicas de integração e da lógica estratégica: a lógica do sujeito. Em relação à identidade, o ator “é” na medida em que é capaz de se distanciar de si mesmo e da sociedade. Sua identidade é definida como um engajamento na procura do sujeito, “permitindo-lhe perceber-se como o autor de sua própria vida” (p. 128). A identidade, todavia, pode também ser definida como um “desengajamento”: “a identificação com uma

definição cultural do sujeito impede a adesão total à comunidade ou ao mercado”. É sua capacidade de distanciamento. As relações sociais “são percebidas em termos de obstáculos ao reconhecimento e à expressão desta subjetividade” (p. 130). O conflito social não é nem defesa da identidade, nem mobilização racional: é a luta contra a alienação e as relações de dominação, alienação no sentido da impotência, do sentimento de não ser nada, senão o espectador de sua própria vida. O que está em jogo seria também a cultura, mas entendida como definição do sujeito, de uma atividade humana associada a uma postura crítica. Denuncia-se a alienação como “privação da capacidade de ser sujeito” pela reificação das relações sociais. A luta contra a dominação remete à perspectiva democrática como “condição de construção das experiências sociais” (p. 262). Esta lógica se refere à Sociologia do sujeito e da ação, em que o indivíduo é um “ator ético” e um sujeito crítico (p. 128).

Existem, desse modo, três lógicas “ideais” que correspondem a três modelos de análise sociológica: de unidade funcional, de racionalidade limitada e o modelo da ação social subjetiva. Segundo Dubet, contudo, existe uma “circulação” entre estes três pontos de vista que apaga a idéia clássica de sociedade como sistema fechado, como máquina. Os atores enfrentam identidades e relações sociais cada vez mais diversificadas. Eles não as escolhem, mas são “todas elas ao mesmo tempo”. E a experiência social não fica sem relações com o sistema social: “o ator constrói uma experiência que lhe pertence, a partir de lógicas de ação que não lhe pertencem e que são dadas pelas diversas dimensões do sistema que vão se separando na medida em que a imagem clássica de unidade funcional da sociedade se afasta” (p. 136). As experiências sociais são “combinações subjetivas de elementos objetivos”, combinação de vários tipos de ação. Assim, existe uma pluralidade de sistemas: não há unidade do social e cada lógica da ação remete a um sistema, a um tipo de explicação social que coexiste com outras formas de explicação, na diversidade. Numa mesma realidade social pode-se encontrar processos de socialização, mecanismos de jogo e tensão dialética. A diversidade das lógicas de ação convida a aceitar uma variedade de tipos de explicações e a “conceber a sociedade como um todo desprovido de centro” (p. 152).

Nesse ponto afigura-se uma pergunta essencial: como pode o ator realizar essa articulação? A experiência social é a atividade, a tarefa do indivíduo⁶² que consiste em construir uma identidade social mediante a diversidade de lógicas de ação nas quais está engajado. Em outras palavras, é essa tarefa que torna o indivíduo um sujeito, ou seja, um ator livre e autônomo (TOURAINÉ, 1997). Segundo Dubet (1994), a partir do exemplo de

⁶² Para Dubet (1994), é esta atividade do ator (a “subjetividade do ator”) que representa o objeto da sociologia da experiência.

análises empíricas constata-se que na experiência social existem tensões entre os diferentes papéis desenvolvidos pelos indivíduos e as lógicas de ação (sentimento de estranhamento, de não corresponder às expectativas), e também entre as diferentes lógicas de ação (entre lógica estratégica e lógica do sujeito, por exemplo) que afetam o indivíduo provocando, segundo a expressão de Weber, um “desencantamento”, tornando-o um “ator dissociado”. Ele vive numa interface em que tem o sentimento de pertencer, ao mesmo tempo, a uma e outra lógica (por exemplo, lógica de integração e estratégia). Diante dessa situação, o ator tenta definir suas afinidades, seus vínculos. É a construção de uma “identidade-problema”, a “apresentação de si”, identidade feita de tensões e sofrimentos, mesmo que disfarçados ou “rotinizados”. Num segundo momento o ator tenta reconstruir esta experiência como sendo sua, questionando o seu sentido: afinal, ela lhe diz respeito. O que está em jogo é a “capacidade de dizer eu” (p. 184): o que é que *eu* quero? A partir do estranhamento e por meio de um movimento de distanciamento crítico ele procura construir uma “identidade social profunda” numa manifestação de autonomia. É um movimento de subjetivação que se opera no conflito, na oposição à alienação. É nesta atividade que ele se constrói como sujeito: “o sujeito se constitui na medida em que ele precisa construir uma ação autônoma e uma identidade própria em razão da pluralidade dos mecanismos que o aprisionam e das provações que ele enfrenta” (p. 254). Enfim, ele pode recompor sua identidade antes dissociada, dar sentido a suas condutas no engajamento coletivo, o que Dubet chama de ação política ou de “introdução da subjetivação nas relações sociais”, de “subjetividade afirmada” (p. 186). Assim, “a experiência social é construída a partir de um princípio de subjetivação. [...] O indivíduo torna-se um sujeito autônomo na distância e no conflito” (p. 255).

Voltando à economia solidária, de que forma a sociologia da experiência pode ajudar a entender como o trabalhador constrói sua relação com o trabalho e, conseqüência, com a organização? Para Dubet, “todas as condutas podem ser reconstruídas nos termos de uma sociologia da experiência” (1994, p. 257). Cada objeto social, diz ele, comporta as três lógicas de ação e as relações sociais “são simultaneamente relações de integração, relações de concorrência e relações de dominação que limitam a autonomia dos indivíduos e dos grupos” (p. 254). Da mesma forma, existem na economia solidária práticas de trabalho que se assemelham a formas de controle social (para diminuir o desemprego e a violência) que preconizam a profissionalização como forma de vencer a concorrência (no cooperativismo, por exemplo), que priorizam a relação subjetiva e o reconhecimento do outro. A construção da relação com o trabalho se torna possível na medida em que o trabalhador se torna capaz de

construir seu trabalho como uma experiência social mediante esse movimento de subjetivação. Sua aptidão à reflexividade, sua capacidade de expressão lhe permitem conhecer melhor a organização e o trabalho realizado sob seu aspecto objetivo (O que é? Como funciona? Quem é quem?) e sob seu aspecto subjetivo: o que *eu* faço aqui? Como *eu* vejo as coisas acontecerem, as relações se estabelecerem entre as pessoas? O que tem a ver comigo? Até tomar posição e decidir o rumo a dar a seu trabalho e como realizá-lo. É a leitura que se pode fazer dos diversos relatos de experiência de trabalho solidário, mesmo analisados com outra abordagem teórica (SINGER; SOUZA, 2000; LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997; LAVILLE, 1994; TIRIBA, 2001): é a *reflexividade* que cria a identidade e funda (ou não) a ação coletiva. Em contraponto ao engajamento, porém, há casos de “desengajamentos”: na participação, na gestão (HOLZMANN, 2000), ou da própria organização (HAERINGER; POUJOL, 1997).

2.2 A Socialização/Solidariedade

Outra vertente do trabalho solidário é seu lado objetivo, institucionalizado. O quadro no qual se desenvolve esse trabalho faz parte de uma vasta rede – a economia solidária –, que tem objetivos, valores e modos de agir que repercutem na ação concreta desenvolvida nos terrenos de atuação. Entre os valores, já foi destacada a importância dada à solidariedade, como razão de ser dessa “outra” economia, medida da sua ação e meio de se chegar a uma nova sociabilidade, que seria o resultado de um processo de investimento, tanto por parte do trabalhador quanto da organização, de uma socialização em vista da aquisição ou o aprimoramento de uma ética específica, fundada na solidariedade.

2.2.1 A socialização sempre foi um problema essencial na Sociologia, considerada uma via privilegiada para levar os indivíduos à aprendizagem da vida em conjunto, ao convívio social. É também um conceito utilizado de maneira muito diversa, conforme a época à qual se refere e à interpretação teórica que a ele foi dada, ganhando às vezes contornos negativos, “a tal ponto que certos sociólogos ficam tentados a eliminar a noção do vocabulário científico de sua disciplina” (DUBAR, 1991, p. 7). Tradicionalmente entendida como aquisição de valores, normas e comportamentos, a socialização seria considerada, hoje, como uma forma de relação social que não deixa de ser fundada em valores e representações culturalmente desenhadas.

Dubar, na procura dos mecanismos de construção da identidade, analisa as principais características da socialização, segundo as diferentes interpretações teóricas.

A socialização seria uma *construção*, um processo dinâmico mas descontínuo de desestruturação e reestruturação de equilíbrios, processo permanente (não limitado no tempo) e complexo. É um “processo descontínuo de construção coletiva de condutas sociais incluindo três aspectos complementares” que seriam: um aspecto cognitivo (as regras), um aspecto afetivo (os valores) e um aspecto expressivo (uso de signos) (p. 19-20). Essa abordagem, fundamentada em Piaget, encontra um complemento na perspectiva dada por Percheron, para quem a socialização é “a aquisição de um código resultando de “*transações*” entre o indivíduo e a sociedade” (PERCHERON, apud DUBAR, 1991, p. 25). Existe então, na socialização, influência de diversos agentes socializadores com os quais se entra em negociação, além do que, o que vai se construindo, “não é apenas nem em primeiro lugar uma transmissão de valores, de normas e de regras, mas o desenvolvimento de uma certa ‘representação do mundo’ e, especificamente, de ‘mundos especializados’” criados por cada indivíduo (p. 26). Essa abordagem é reconhecida por Dubar como “genética”, mas também “restrita”, por focalizar sobretudo o indivíduo, sem levar muito em conta o contexto no qual acontece a socialização.

Outro aspecto destacado pelo autor é a diversidade das formas de socialização. A Antropologia mostra que os processos de socialização não podem ser considerados como universais. Existem *mecanismos culturais diferenciados* que levam à “incorporação” de modos de ser, pensar e agir do grupo ao qual se pertence ou ao qual o indivíduo se refere. Apesar de essa perspectiva funcionalista e cultural ser criticável pelo seu aspecto de condicionamento determinista do ser humano, ela tem, entretanto, o mérito de ser útil “para compreender as condutas de quem foi criado em contextos culturais tradicionais e muito integrados, [...] continua fornecendo hipóteses explicativas das condutas individuais chamadas de ‘modernas’ [...]” (p. 64).

A socialização é também um “*processo biográfico* de incorporação das disposições sociais oriundas não só da família [...] mas do conjunto dos sistemas de ação atravessados pelo indivíduo no decorrer de sua existência” (grifo meu) (p. 79). Há uma influência da História sobre as práticas atuais, mas sem nenhum determinismo: seria mais da ordem da probabilidade. Perspectiva própria à sociologia de Bourdieu, cuja crítica à socialização como reprodução é compartilhada por Dubar, que, entretanto, censura a falta de perspectiva da análise da mudança social.

A socialização se desenvolve em *esferas diferentes*, apoiando-se em *lógicas variadas*. Com base no pensamento de Weber e Habermas, Dubar propõe combinar, de maneira múltipla, duas formas opostas de socialização: de um lado, socialização ao mesmo tempo

“societária”, como expressão de interesses diversos, e “comunitária”, apoiada nos vínculos criados no seio de uma coletividade, e, de outro, socialização como articulação “entre as três esferas constituídas pela lógica das atividades de trabalho (“econômica”), a das representações simbólicas (“culturais”) e a das estruturas de organização e de poder (“política”). (p. 96). Nessa perspectiva, cruzam-se fatores objetivos e subjetivos: apropriação subjetiva do “mundo” ao qual os indivíduos pertencem e ao mesmo tempo procura de conformidade ao grupo, de reconhecimento, assumindo os papéis requeridos.

Enfim, seguindo a perspectiva de Berger e Luckmann, Dubar confirma: a socialização não é apenas primária (essencialmente aprendizagem de uma linguagem que assegura um domínio sobre o mundo), mas também secundária, isto é, “a *incorporação de saberes especializados*, que chamaremos de saberes profissionais – que constituem saberes de tipo novo [...] definidos e construídos em referência a um campo especializado de atividades” (grifo meu) (1991, p. 102). Segundo este autor, esta perspectiva dá outro rumo à questão da socialização: torna-se fator de mudança social e não mais somente de reprodução social.

Dubet também deu sua contribuição a uma teoria da socialização. Num estudo em que analisa o trabalho “sobre outrem” (ensino, enfermagem, trabalho social) como atividade profissional de socialização numa sociedade em que a matriz institucional está em declínio, ele parte do pressuposto de que a socialização

é um processo contínuo [...] toda atividade social, especialmente todo trabalho, contribui com a socialização de cada um entre nós, com a formação e com a transformação de suas opiniões, de suas maneiras de agir, de sua identidade e, afinal, daquilo que ele considera seu Eu mais profundo. (2002, p. 9).

Pergunta ele: em que o declínio das instituições muda o processo de socialização? Em outras palavras, como se constitui a socialização na modernidade tal como se expressa hoje?

Em primeiro lugar, ela é construída na contracorrente de uma forma de socialização característica da instituição entendida como “programa”, como “matriz”, como modo de socialização focalizado sobre a inculcação de normas de comportamento, em que se acredita na adequação entre a personalidade e o papel desempenhado e, por isso mesmo, voltada para um aspecto peculiar e limitado da pessoa (e não à pessoa na sua totalidade). A socialização é mediação entre valores universais e indivíduos particulares, e o trabalho sobre outrem se torna vocação, meio de realização pessoal e profissional. É a instituição que atribui um sentido ao trabalho tornando-se invasora e até abusiva, “uniformizando” as pessoas, visando a “apagar as distâncias entre a socialização e a subjetivação” (p. 342). Socialização que não procura

necessariamente destruir as personalidades, mas que, simplesmente, as ignora. A tentativa de desmonte desta perspectiva não significa, é claro, que esse tipo de socialização seja superado.

Em segundo lugar, a socialização é uma *experiência social*. Segundo Dubet, os casos estudados se apresentam todos “como experiências e não como papéis”, todos são “vividos como modos de construção de uma atividade [...] e como realizações subjetivas” (p. 344). Todos os trabalhadores agem seguindo várias lógicas e demonstram uma profunda capacidade crítica, percebendo-se como sujeitos do seu trabalho. A primeira lógica visa a “uma *integração* de outrem construída sobre um princípio de conformidade e de adesão aos papéis propostos, segundo uma forma elementar de socialização” (grifo meu) (p. 344), o que supõe uma dimensão de controle sobre as pessoas; na segunda lógica, a socialização, mais racional, entende-se como *contrato*, uma resposta a uma demanda do meio ambiente em que se supõe que o outro é capaz de agir de maneira racional e autônoma; enfim, na terceira lógica, a socialização é uma *relação intersubjetiva*, cujo objetivo é o reconhecimento do outro.

Nesse sentido, a socialização se apresenta como experiência social “na medida em que a pluralidade dos papéis e das dimensões da ação impõe-se sem que nenhum princípio central mais ou menos transcendente consiga organizá-la”, porque é obra do ator criando “sentimento de identidade e de unidade de si” e porque esta socialização engendra “um indivíduo múltiplo agindo sobre vários níveis de competência cuja coerência e continuidade ele deve construir” (p. 343). A socialização, contudo, apresenta-se também como uma relação de dominação: pela responsabilização dos indivíduos pelas falhas do sistema: “o que é, antes de mais nada, um problema social, torna-se um problema de personalidade” (p. 357); pela obrigação imposta aos indivíduos de entrar no jogo sob o pretexto de igualdade para todos, mas sabendo que não têm chances de ganhar; pela obrigação de ser livre e responsável por sua vida e por suas escolhas: “a obrigação de ser livre leva a uma exortação permanente ao engajamento de si, à motivação, ao projeto [...] e à culpabilização em caso de insucesso” (p. 361). A socialização apresenta-se, dessa forma, como um complexo processo de construção da identidade e da personalidade por parte do ator e “é preciso imaginar instituições capazes de socializar atores e de assegurar a subjetivação dos indivíduos sem apoiar-se sobre um princípio não social [...] posto a priori” (p. 392).

O que preservar desta análise? Se Dubar se interessa em descobrir na socialização as dimensões constitutivas da identidade, a montante, a preocupação é saber quais são os fatores constitutivos da própria socialização. Se ela comporta processos individuais, institucionais e interativos, é sobretudo construção conjunta em que se encontram fatores subjetivos, no processo biográfico e na construção de um saber sobre o mundo, como também se encontram

fatores objetivos, na sua presença em esferas diferentes, sob diversas lógicas e na incorporação de saberes especializados. Por sua vez, e na mesma linha de pensamento, Dubet fornece elementos de análise dessa construção conjunta entre os atores e o sistema social: a socialização é uma experiência de construção social de si, mas não isenta de perigo, ela pode ser também a experiência da dominação. Elementos que permitem considerar a organização de economia solidária como um espaço de interação entre, de um lado, lideranças e mentores que representam a ideologia da economia solidária e, de outro, os trabalhadores que atuam no cotidiano e sobre (e com) os quais se exerce a socialização, mesmo que estejam, eles também, em posição de “trabalho sobre outrem”. Quem melhor revela essa coincidência entre a teoria apresentada e a socialização pelo trabalho na economia solidária é Tiriba (2001). Ao comparar a socialização nas empresas capitalistas, realizada segundo os interesses do capital (p. 198) e na produção associada, em que se percebe, mediante estudo empírico, a intenção de construir outras formas de sociabilidade, ela analisa como o desenvolvimento de uma “pedagogia” do trabalho associado elaborado pelos próprios trabalhadores pode criar uma nova “cultura do trabalho” e qual seria a sua dimensão educativa. Segundo a autora, tornam-se indispensáveis os espaços de socialização em que se tem “o saber prático como ponto de partida e os novos saberes e as novas práticas sociais como ponto de chegada” (p. 225) e insiste sobre a necessidade de uma formação técnico-humanista, porque “a unidade entre trabalho e educação tem como objetivo a transformação tanto do trabalhador como da estrutura social na qual se situa” (p. 217). Essa socialização/educação se realiza no confronto entre concepções do mundo e da vida que são diferentes, e assim, “a subjetividade do trabalhador [...] constrói-se e se reconstrói a partir das diferentes experiências vividas [...]” (p. 236). Sendo assim, segundo Tiriba, não existe *uma* pedagogia da produção associada, são “muitas pedagogias que [...] manifestam os projetos socioeconômicos e políticos de seus diferentes agentes e atores” (p. 342). A autora, porém, adverte: existem práticas “deseducativas” neste processo e, retomando o termo usado por Paulo Freire, trata do fenômeno de “aderência ao opressor”, quando trabalhadores associados, no momento de assumir responsabilidades frente aos seus pares, não conseguem evitar a reprodução de práticas autoritárias e opressivas denunciadas no modo capitalista de produção (p. 213).

2.2.2 A solidariedade, como valor e como prática social, tem uma longa história, mas como conceito sociológico parece ter se cristalizado na modernidade. Godbout procura resgatá-lo e explicá-lo pela análise da noção de *dáviva*, numa “tentativa de tomar a sério o *Essai sur le*

don de Marcel Mauss” (1999, p. 27)⁶³ e considerando a dádiva como fundamento da solidariedade e reciprocidade: “base sobre a qual poderia ser edificada uma sociedade solidária” (p. 20). Partindo do postulado da predominância do utilitarismo na sociedade, ele se pergunta então se não haveria outra lógica além da econômica para orientar a construção do vínculo social. Para Godbout, a dádiva é uma relação gratuita (p. 16) e ele formula a hipótese de que a dádiva, como o Estado e o mercado, forma um sistema, não representando apenas a necessidade de “dar um pouco de alma” às lógicas que caracterizam esses dois outros sistemas: “esse sistema nada mais é que o sistema social como tal. A dádiva constitui o sistema das relações propriamente sociais na medida em que estas são irreduzíveis às relações de interesse econômico ou de poder” (p. 22). Em outras palavras, é um “*sistema social de relações de pessoa a pessoa*” (grifo meu) (p. 24). E apesar de se caracterizar como uma forma de circulação de bens, a dádiva *não* é um sistema econômico, porque esses bens circulam unicamente “a serviço dos vínculos sociais”. Ele chega assim a definir a dádiva como “qualquer prestação de bem ou de serviço, sem garantia de retorno, com vistas a criar, alimentar ou recriar os vínculos sociais entre as pessoas” (p. 29). O autor vai também examinar os *lugares diferentes* onde se exerce a dádiva: a esfera doméstica, a esfera do mercado e a esfera política, procurando construir um modelo de “Homo reciprocus”, em contraponto ao “Homo oeconomicus”. Ele faz, contudo, uma ressalva importante: se a dádiva constitui um sistema interessante, “não pretendemos que seja o único, nem que se possa explicar tudo pela dádiva [...] não negamos o interesse” (p. 238). O mercado pode ser “mecanismo de libertação”, enquanto a dádiva pode ser perigosa quando se torna obrigação, *imposição*. Nesse caso, a relação de troca mercantil pode ser mais indicada: “o mercado permite efetuar a troca em condições em que a dádiva não é possível ou desejável [...] o utilitarismo é [...] pertinente para todas as relações nas quais se deseja que o interlocutor permaneça estranho” (p. 239), com a condição de não fazer do mercado a base de toda relação social. Se a relação mercantil aparece como a “objetivação das relações” entre pessoas, a dádiva, por sua vez, representa uma *subjetivação dessas relações*: a pessoa não é apenas um meio, mas está envolvida, é ela própria que está implicada na relação, o dom é de si mesma. Assim, “a dádiva é a alternativa à dialética do senhor e do escravo. Não se trata de dominar os outros, nem de ser dominado [...] (mas) de restabelecer a relação, de tornar-se membro” (p.

⁶³ Marcel Mauss publica em 1925, na revista “L’année Sociologique”, fundada por Durkheim em 1898, o “*Essai sur le don. Forme et raison de l’échange dans les sociétés archaïques*” (Ensaio sobre a dádiva. Forma e razão da troca nas sociedades arcaicas).

252). A dádiva e a solidariedade são vinculadas de maneira intrínseca, a primeira agindo como uma espécie de termômetro da segunda.

Duvignaud, por sua vez, considera que a solidariedade é uma idéia que “evoca simultaneamente a autonomia dos grupos perante o Estado e a cumplicidade dos homens face aos poderes” (1995, p. 11). Ela se caracterizaria pela *multiplicidade das experiências* e o autor tenta descrever os diferentes tipos encontrados. Tipologia que também é uma história do conceito. Em primeiro lugar ele revela como, sob suas formas mais tradicionais, *várias lógicas* se fazem presentes. Existem solidariedades patriarcais que orientam os comportamentos éticos e a organização do parentesco; solidariedades efêmeras e utilitárias que nascem nos novos sistemas sociais que são as urbes; solidariedades do “saber, magia e técnica” que nascem “em lugares de convivência onde se agrupam aqueles que partilham [...] uma prática de intervenção sobre o mundo” (p. 57), como foi o caso das corporações, por exemplo. Todas elas têm em comum o fato de serem formas necessárias de vínculos. Em segundo lugar, aparece uma solidariedade que nasce de uma consciência comum de oposição, reivindicação e construção de sua *legitimidade*: a solidariedade como fundamento de um direito social. A partir do Iluminismo, “o direito social é definido e a solidariedade apresentada como um elemento fundamental das relações coletivas” (p. 86) cuja forma ideal é o contrato social. Em terceiro lugar, novas formas de solidariedades nascem na modernidade: solidariedades operárias, solidariedades microscópicas (associações), solidariedades institucionalizadas no Direito Social: solidariedades multiplicadas. Enfim, em quarto lugar, a solidariedade como “visão do possível” quando “a vida social já não é mais essa totalidade coerente” (p. 197). A nova forma tomada pela economia vê surgir formas de solidariedades em “agrupamentos nunca antes vistos” (p. 197), cujo projeto comum, apesar da diversidade, é um *ideal de democracia* caracterizado pela multiplicidade das práticas, pela autonomia de gestão de cada grupo, pela invenção de novos relacionamentos entre grupos e indivíduos e pela multiplicidade das culturas⁶⁴. Solidariedade que seria, então, ao mesmo tempo relação entre pessoas e ação política sob modalidades diversificadas, cujos tipos apresentados não se esgotam na história.

Bajoit vai um pouco além na racionalização do conceito. Na exposição de sua “sociologia relacional”, ele indaga: “a pergunta é saber [...] o que constitui este vínculo que torna sociais as condutas dos homens” (1992, p. 91). Segundo ele, todo vínculo social tem duas dimensões: a solidariedade (identidade) e a troca (alteridade): “as relações sociais

⁶⁴ Temática desenvolvida também por Alain Touraine, especialmente em “*Qu’est ce que la démocratie?*” (1994) e “*Pourrons-nous vivre ensemble?*” (1997).

verdadeiras são uma mistura complexa destas diversas formas de troca e de solidariedade” (p. 93). Tratando da solidariedade, ele estabelece correspondências entre, de um lado, o sentido distinto dado por Tönnies aos vínculos comunitário e societário e, de outro, a diferença estabelecida por Durkheim entre solidariedade mecânica e solidariedade orgânica, para distinguir quatro formas de solidariedade. Existem a *solidariedade funcional*, presente nas organizações, como conjuntos integrados, “com papéis diferenciados e complementares”; a *solidariedade contratual*, pacto de associação “fundado num cálculo racional de interesse”; a *solidariedade serial*, “justaposição de indivíduos iguais e sem nexos” submissos a uma autoridade; e a *solidariedade fusionada*, onde o grupo é unido pela adesão a um “projeto totalizador” (p. 100-103). Cada uma dessas formas remete a uma tradição teórica, a um paradigma sociológico: a integração, a competição, a alienação e o conflito. Observa Bajoit, “a solidariedade dos indivíduos num grupo é assegurada pelo *controle social* que eles exercem um sobre o outro” (p. 105). Dessa maneira, as formas de solidariedade são estratégias, são um conjunto coerente de condutas elaboradas para construir a solidariedade entre membros de um mesmo grupo, cada um aceitando o controle dos pares porque precisa deles para fazer parte do grupo. Em outras palavras, a solidariedade (como a troca) é uma *estratégia de ação* sobre as estruturas de controle e sobre as estruturas de sentido que compõem a relação social. Entende ele por estruturas de controle “o sistema de coação que define, limita e condiciona as formas de solidariedade e de troca” (p. 110); as estruturas de sentido, finalidade da solidariedade e da troca são “o produto sempre precário e modificável da ação”, porque “formar grupos mais ou menos solidários [...] só é possível quando os indivíduos interessados encontram um sentido (isto é: significação e orientação)” (p. 110-111). Em decorrência disso, como fazem os membros de um grupo para organizar sua solidariedade a fim de criar trocas sociais, a fim de ingressar numa relação social? Segundo Bajoit, trata-se de uma *articulação* entre a base e suas lideranças, “o encontro entre um estilo de solidariedade oferecido pela organização e as expectativas dos membros potenciais” (p. 192).

Esses autores desenvolvem idéias comuns, embora se utilizem de abordagens específicas. O mais relevante é que para todos eles a solidariedade seria *relação*, fundamento das trocas e intercâmbios sociais em que existem controle e interesse; ao mesmo tempo, a solidariedade seria *ação* que se desenrola em esferas diversificadas e é estratégia dos atores.⁶⁵ Conceitos e noções apresentados por esses autores inspiram não só a reflexão intelectual feita

⁶⁵ Observam-se várias linhas de convergência com a teoria desenvolvida por Dubet.

sobre economia solidária, mas também a prática de quem trabalha nela, mesmo que, considerada princípio ético fundamental, a solidariedade em si nunca seja questionada. Segundo a observação pertinente de Lisboa: “como conceito analítico, seu significado esvai-se na mesma medida em que todos a usam de forma genérica e indefinida” (2003a, p. 242). Referências à solidariedade, todavia, enfatizando um ou outro aspecto peculiar, não faltam. O próprio Lisboa sublinha, em vários momentos, seu lado “ação”: “a solidariedade precisa da razão para não se reduzir a mero sentimentalismo narcísico e paroquialista. [...] a solidariedade humana é também atitude, compromisso político e ético [...] como projeto político, como valor social conscientemente assumido” (p. 245); não só ação coletiva como também ação em vista de uma mudança escatológica para um mundo “novo”: “eixo de um projeto societário alternativo [...] afirmação de um novo corpo social [...] um novo modo de vida [...] nova racionalidade” (p. 248-249), este último aspecto sendo também enfatizado por Singer (2000b) e Gaiger (2000a). É uma ação que tem vínculos estreitos com a democracia, como aparece de maneira repetitiva em todos os autores estudados no Brasil e na França, em particular com a introdução do conceito de solidariedade democrática por Laville (2002, 2003) em oposição à solidariedade filantrópica. É, enfim, uma ação presente em várias esferas ou campos (LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997; LAVILLE, 1999; 2003): a solidariedade gera outras relações sociais no trabalho (Tiriba, Singer) e na sociedade (Laville, Tiriba). Se a noção de dádiva é a referência, ela também é sujeita à crítica:

[...] a conclusão segundo a qual a solidariedade democrática introduz a reciprocidade entre cidadãos no espaço público ao mesmo tempo que funda uma redistribuição num Estado de direito, leva a se distanciar em relação a autores como Godbout [...] que privilegiam a dádiva em relação à reciprocidade e à solidariedade. (LAVILLE, 2003, p. 242).

Enfim, da mesma forma que Godbout (1999) e Caillé (1998) sublinham que não existe apenas um modelo de economia da dádiva, sendo esta, às vezes “perigosa”, pesquisadores fazem a mesma observação a respeito da economia solidária. Para citar apenas Lisboa: “a solidariedade, se erigida no único princípio de regulação social [...] se torna aberrante” (2003a, p. 249).

Existem conceitos sociológicos que, por razões lingüísticas ou ideológicas, sofrem descrédito e são substituídos por sinônimos ou noções semelhantes. É o caso do termo “socialização”, já mencionado por Dubar e, aliás, muitas vezes trocado pela noção próxima de sociabilidade; é o caso também para o conceito de solidariedade: “não seria mais adequado

substituir a palavra “solidariedade”, com conotação positiva, por “sociabilidade”, mais neutro?”, pergunta Bajoit (1992, p. 299). Isso leva a formular duas observações: a primeira é a constatação do quanto os conceitos são próximos, o que já foi revelado pela abordagem teórica; a segunda é que essa proximidade se revela de maneira particular na economia solidária, em que a socialização dos trabalhadores se constrói sobre a solidariedade ou, em outras palavras, a solidariedade pode ser considerada como forma de socialização típica da economia solidária. Trata-se de uma *socialização-solidariedade* cuja vinculação se pode encontrar nos textos estudados. Lisboa critica a “socialização desolidarizante” da modernidade” (2003a, p. 242) Para Laville, “a associação deve apoiar-se numa cultura forte capaz de produzir a intercompreensão, o reconhecimento mútuo e o debate” (LAVILLE e SAINSAULIEU, 1997, p. 291): cruzam-se aqui as noções de socialização, solidariedade e democracia. A aproximação dos termos se faz ainda mais freqüente no discurso político e militante: é a solidariedade que abre o caminho para novas práticas democráticas que são ensinadas na economia solidária: “irmanar-se com os iguais, insurgir-se contra a sujeição e a exploração constituem experiências redentoras. Quando reiteradas, modificam o comportamento social dos sujeitos. Entre as empresas solidárias, a autogestão se pratica tanto mais autenticamente quanto mais sócios são militantes sindicais, políticos e religiosos” (SINGER, 2002, p. 22). É necessário criar uma nova consciência política, é o que dá sentido à ação (LAVILLE; CHANIAL, 2002; TIRIBA, 2001; GAIGER, 2003) porque “o maior inimigo da autogestão é o desinteresse dos sócios, sua recusa ao esforço adicional que a prática democrática exige” (SINGER, 2002, p. 19).

É o momento de indagar: como esse conceito de socialização-solidariedade pode, de maneira concreta, ajudar a entender como o trabalhador da economia solidária pode construir sua relação com o trabalho? De um lado, é a própria experiência do trabalho vivida pelos atores da economia solidária que pode revelar a socialização como eventual construção conjunta nas organizações da economia solidária: suas dimensões (profissional e/ou política), mas também as lógicas que se cruzam nela, o tipo de relações geradas: dominação ou práticas democráticas de participação? Qual é o conteúdo da “demanda” da organização e qual é a resposta do trabalhador? Quais seriam estes “novos comportamentos” gerados pelo trabalho na economia solidária? Por outro lado, da mesma forma que a experiência do trabalhador revela informações sobre a socialização praticada na sua organização de trabalho, ela permite também acessar a uma melhor compreensão da solidariedade tal como se manifesta: sob que forma? Em que espaços? Imposta ou fundadora de práticas democráticas? Estratégia de ação sobre estruturas de controle ou carregada de sentido?

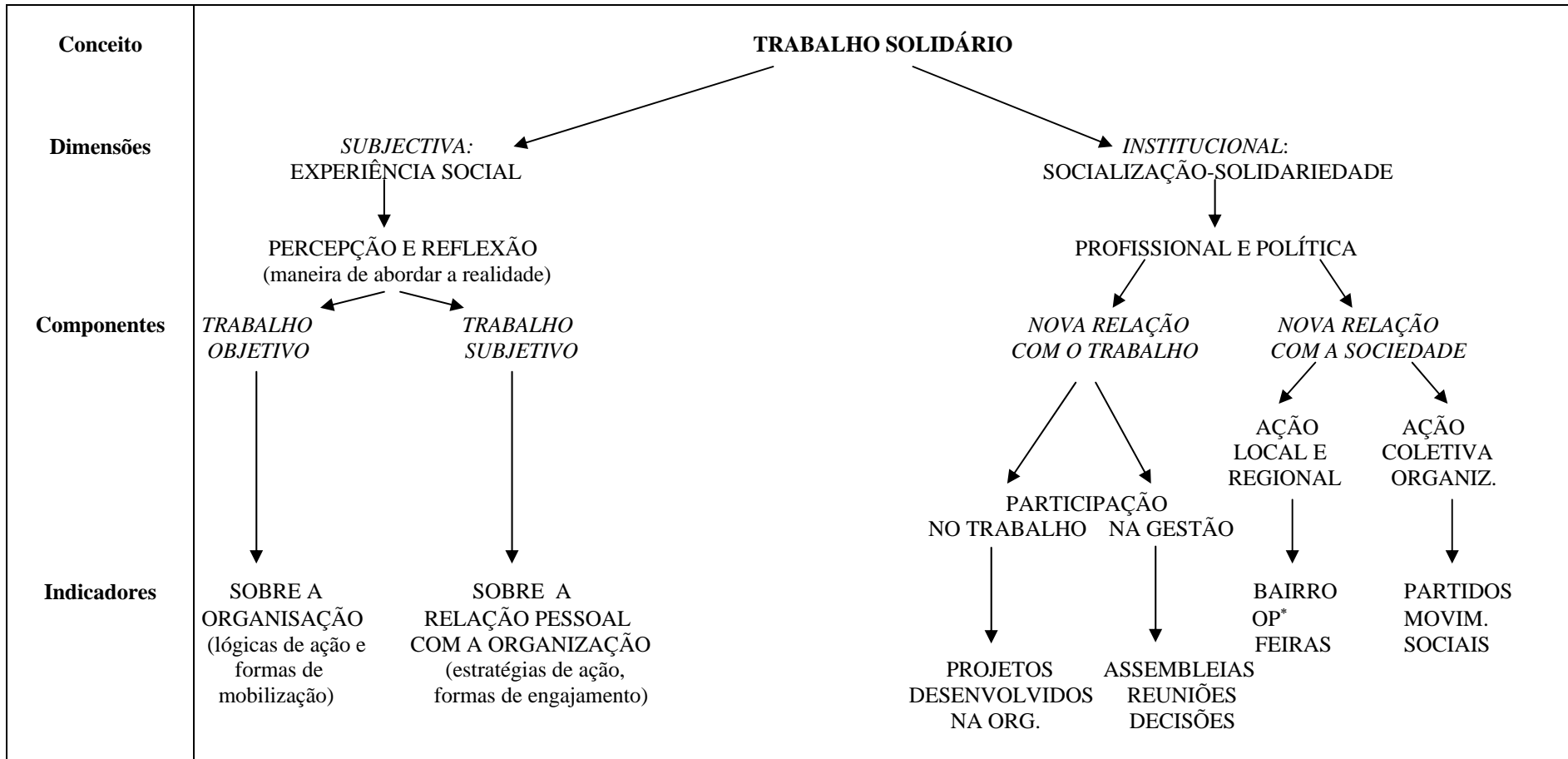
Assim, a socialização-solidariedade pode fornecer elementos de compreensão paralelos e complementares sobre a vertente “institucional” do trabalho solidário, seus espaços de atuação, sobre a demanda formulada explicitamente ou não aos trabalhadores, as estratégias de resposta desenvolvidas por eles, enfim, sobre o conteúdo da relação que se tece entre o trabalhador e seu contexto de trabalho. A socialização-solidariedade representa o prolongamento da experiência social, uma forma de engajamento, ao mesmo tempo sistema de relações de trabalho baseadas num intercâmbio equitativo (a participação) no trabalho e na gestão, e uma ação coletiva em vista da construção de um vínculo social amplo, localizado na comunidade ou estruturado em grande escala, a fim de reforçar a relação entre o trabalhador e a sociedade.

Pela literatura analisada, esse sistema de relações mudaria: ele não seria apenas instrumental. Mudança que seria suscetível de acontecer em relação ao próprio trabalhador: valorização de si, realização pessoal, dinâmica reflexiva; em relação aos outros: trabalho socialmente útil, trabalho com sentido; em relação ao conteúdo do trabalho: projeto compartilhado e ponto de partida para uma utopia sobre a sociedade (mudar a relação entre o econômico e o social). O que leva a formular hipóteses de trabalho.

2.3 Hipótese de Trabalho

O pressuposto que orienta esta pesquisa é que *o trabalho, tal como se realiza nas organizações de economia solidária, seria uma experiência social suscetível de estimular novas formas de relações sociais, por meio de uma socialização fundada na solidariedade*. Essas relações sociais abrangem tanto as relações de trabalho quanto as relações com a sociedade. Esse trabalho peculiar, ou seja, o *trabalho solidário*, tornar-se-ia possível graças a

Quadro 2
CONCEITUALIZAÇÃO



* Orçamento Participativo

uma eventual capacidade de subjetivação do trabalhador, uma aptidão em construir criticamente a realidade, que seria o atributo emblemático de sua “experiência” de trabalho. Esse trabalho seria concretizado por meio de uma socialização-solidariedade não reduzida à aquisição de práticas profissionais, mas que visaria a práticas coletivas de inserção na sociedade; socialização que não trataria apenas de adquirir uma competência profissional, um “instrumento” de trabalho, mas também uma competência social “cidadã”, uma nova forma de sociabilidade. Enfim, essa prática solidária não seria restrita às organizações da economia solidária no Brasil: pode-se observar transformações semelhantes em outros contextos econômicos, apesar da existência de traços específicos à história econômica e social nacional.

De forma mais concreta, nas organizações contempladas pela pesquisa:

- Quanto mais capaz for o trabalhador de estabelecer uma distância crítica com sua organização e seu trabalho na organização, mais capaz ele será de criar modos de engajamento (manifestados sob forma de estratégias) nas lógicas de ação presentes na organização e no projeto desenvolvido nela. Quanto menor for sua capacidade de distanciamento crítico, menos se mostrará comprometido com um trabalho solidário e mais a sua atividade terá a característica clássica de trabalho/rendimento.
- Quanto maior for, por parte do trabalhador, sua adesão ao projeto da organização (socialização bem-sucedida), maior será a tendência a desenvolver uma competência social e, em consequência, uma nova sociabilidade, além da competência profissional; quanto menor for seu grau de adesão, mais terá tendência a desenvolver uma competência exclusivamente profissional.
- Em organizações de economia solidária, existe uma circulação entre socialização e experiência de trabalho que se concretiza no grau de expressão verbal do trabalhador: quanto maior a possibilidade de o trabalhador ser levado a participar da realização do projeto da organização, desenvolvendo uma competência social, mais ele será capaz de verbalizar sua experiência (manifestação de sua capacidade de distanciamento crítico ou reflexividade); quanto menos ele participa, menos desenvolve uma competência social e mais difícil se torna a verbalização de sua experiência de trabalho.
- Quanto mais cresce a organização, mais aumenta a necessidade de se adaptar à economia de mercado em que está inserida, reproduzindo formas de dominação e ambigüidades na gestão da organização e dos trabalhadores. Em consequência, a principal diferença entre organizações de tipo “clássico” e organizações da economia solidária não pertence ao registro da gestão “técnica” do trabalho, mas no sentido que os trabalhadores atribuem a seu trabalho.

- Na medida em que se pode encontrar semelhanças significativas, além das diferenças contextuais, entre organizações de economia solidária no Brasil e na França, estas semelhanças apontam para uma experiência de trabalho solidário não limitada a um contexto cultural específico, indicadora de uma tendência a mudanças na relação com o trabalho nestas organizações.

CONCLUSÃO

Entre o estudo das experiências diversas encontradas na história e a teorização fundada (mas nem sempre) em observações empíricas, há uma concordância: a economia solidária valoriza o “fator trabalho” (GAIGER, 2000b). É a solidariedade, no entanto, que é posta em foco: ela é o valor central em torno do qual se articulam todas as iniciativas. E permanece a mesma pergunta: afinal, como acontece, concretamente, o trabalho nas organizações da economia solidária? O objetivo deste capítulo foi, após focalizar a economia solidária e o trabalho ali realizado, definir como objeto sociológico elementos teóricos que permitam uma análise das relações de trabalho mediante o conceito de “trabalho solidário”. Este conceito procura esclarecer o que seria trabalhar numa organização de economia solidária a partir de duas dimensões: uma, subjetiva, considera o trabalho como experiência social do trabalhador; outra, mais institucional, parte do princípio da socialização, mas numa interpretação típica da economia solidária: a socialização para e pela solidariedade. Neste contexto, o ator-trabalhador é central: ele vive uma experiência que o leva a formas de engajamento ou desengajamento do trabalho, segundo sua maior ou menor capacidade de articular as diversas lógicas de ação presentes na organização. Essas estratégias podem revelar formas de comprometimento com a organização e de competência no trabalho, isto é, a maneira como pode se tornar ator de sua própria vida e dar sentido ao seu trabalho.

Esses modos de abordar a ação social e a subjetividade do ator, tendo como pano de fundo o reconhecimento de uma sociedade complexa que não é mais regida por um princípio unificador, são próprios da reflexão sociológica contemporânea.⁶⁶ Também se faz presente na reflexão dos diversos autores estudados (Dubar, Duvignaud, Bajoit), mas é Dubet que a elabora de forma particularmente sistematizada, coerente e sobretudo empiricamente fundada, o que justifica o desenvolvimento desta pesquisa utilizando-se dos princípios da Sociologia da

⁶⁶ Própria à “modernidade tardia”, segundo a expressão utilizada por Dubet (2002, p. 55).

Experiência, e, por meio dela, da perspectiva traçada pela Sociologia da Ação e do Sujeito, tal como foi delineada por Touraine. Essa via pareceu a mais adequada ao propósito da pesquisa, que era compreender melhor esse ator central, mas pouco conhecido da economia solidária: o trabalhador.

Para tornar operacional esta pesquisa, as organizações de economia solidária foram classificadas em três categorias, correspondendo à forma de produção adequada a seus objetivos. É preciso estar atento, portanto, nestas organizações concretas, situadas no tempo e no espaço, ao que pode revelar o discurso dos trabalhadores: resta agora saber se a “utopia” da economia solidária se encontra no seu ideal de construção de uma outra relação entre as esferas econômica e social ou no difícil sonho de concretizar este ideal nas suas próprias organizações.

CAPÍTULO III – O COTIDIANO DO TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES SÓLIDARIAS

Para conhecer o cotidiano do trabalho nas organizações de economia solidária e tentar entender e reconstruir a relação que se estabelece entre o trabalhador e seu trabalho, o caminho que se revelou mais adequado foi escutar o que os próprios trabalhadores têm a dizer a respeito. São eles, afinal, os principais implicados: “a relação com o trabalho resulta de uma atividade do indivíduo. Em outras palavras, é menos o trabalho que dá sentido do que o trabalhador que tenta construí-lo” (COUSIN, 2001, p. 5). É importante, portanto, entender não só como o trabalhador vê a organização, suas práticas, suas exigências, mas também como ele se situa nela, quem ele é, o que faz, como percebe o impacto do seu trabalho para a organização e para ele mesmo, a fim de compreender os mecanismos de construção de sua experiência de trabalho e de socialização-solidária. Trata-se, então, neste capítulo, de descobrir a *representação* que os trabalhadores têm de sua organização. É uma representação individual, espontânea, uma imagem subjetiva de uma realidade objetiva: a estrutura e o funcionamento do seu espaço de trabalho e do sentido que ele lhe atribui. É sua maneira de pensar a organização, de interpretá-la, mas influenciada por um pensamento coletivo, ancorado em mecanismos ideológicos e que vão se revelando na linguagem usada (mais ou menos estereotipada), nos silêncios, na seleção de certos elementos considerados prioritários. Trata-se, nesse sentido, de representações *sociais*. O objetivo é, por meio delas, “entender um pensamento social em construção, que produz um conteúdo cognitivo e que leva a tomar decisões decisivas para a ação” (DUPREZ, 1991, p. 247). Assim, percebe-se no discurso dos trabalhadores um “guia de leitura” das relações sociais presentes na organização e das atitudes que elas sustentam.

Não se trata apenas de apresentar aqui as representações dos trabalhadores. Atrás das descrições do cotidiano, há uma intenção do pesquisador e uma construção do trabalhador. As

perguntas feitas, os temas abordados, procuram descobrir informações sobre a maneira como o trabalhador elabora um conhecimento crítico sobre sua organização, sobre as atitudes que tem ao tentar resolver o dilema existencial: viver e trabalhar. A apresentação do discurso segue dois eixos: a relação do trabalhador com o trabalho objetivo e com o trabalho subjetivo. O trabalho objetivo é o que dá um estatuto e um meio de viver, é o conjunto de condições objetivas que a organização oferece para o exercício de um “saber fazer”, de uma atividade profissional, espaço de construção das relações de trabalho. É ele que fornece informações sobre as lógicas de ação que predominam na organização e como essas lógicas se inscrevem em relações sociais concretas nas quais afloram as exigências da socialização. O trabalho subjetivo é aquele vivenciado pelo indivíduo, é o olhar que ele põe sobre o lugar ocupado pelo trabalho na sua vida, o sentido que lhe atribui; é o trabalho fonte de engajamento individual e coletivo, fonte de investimento; é o que proporciona a construção do indivíduo e de sua identidade na relação com o trabalho. Indica ainda as estratégias desenvolvidas pelo trabalhador para responder à demanda da organização e como ele vive e constrói suas relações de trabalho dentro e fora da organização.

Num primeiro momento encontra-se, na apresentação feita do trabalho objetivo, a definição que oferece o trabalhador sobre a organização (seus objetivos, valores, modos de funcionamento), revelando o que ele percebe nela de primordial, o que vai guiar as ações coletivas: algum valor em particular? O mito fundador? A ideologia veiculada pela organização? Quando o trabalhador descreve o que a organização oferece, ele aponta, nos processos de trabalho (contratação, formação, avaliação, participação nas decisões), eventuais distâncias e até incoerências entre valores, objetivos e práticas; a respeito da remuneração, é possível detectar qual é a relação que existe entre o trabalho e sua retribuição: discurso ideológico da organização? Instrumentalização por parte do trabalhador? Nas exigências feitas pela organização aparece o perfil do trabalho e do trabalhador, isto é, a identidade atribuída pela associação, o tipo de socialização que ela pretende alcançar. Enfim, tratando das relações de trabalho, os tipos de conflitos, assumidos ou não pelo trabalhador, revelam os objetos de sua insatisfação, do seu “desencantamento” com o trabalho. Na questão das relações com os sindicatos, revela-se o tipo de relações “empregador”/ trabalhador vigente na organização, percebe-se como o trabalho se encaixa ou não num modelo “clássico”.

Num segundo momento, no discurso sobre o trabalho subjetivo, o trabalhador dá informações a respeito da construção de sua experiência. A pergunta “o que levou o trabalhador para a organização” (conhecimento prévio, história pessoal de militância, outras experiências de trabalho) permite descobrir o que está procurando, ou seja, a “apresentação de

si” (DUBET, 1994, p. 183). O que, de fato, ele vai encontrar na organização, isto é, de um lado, o trabalho cotidiano, eventualmente reconhecido, as relações com os colegas, e, de outro, um trabalho abrangendo atividades voluntárias, informa sobre o resultado de suas expectativas: prazer no trabalho ou sofrimento? É nesta etapa de distanciamento crítico, de subjetivação, que ele vai se questionar sobre o que quer exatamente. Enfim, na eventual descoberta de um trabalho “outro”, diferente, no balanço do que parece positivo e negativo, o trabalhador informa como ele vai proceder na reconstrução de uma identidade, de uma sociabilidade, no quadro do seu trabalho.

Nesta caminhada os trabalhadores não estão sozinhos. Nas diferentes organizações apresentadas, encontram-se representações que convergem, indicando lógicas de ação semelhantes, encontram-se traços típicos a cada categoria de organizações, como também maneiras diferentes de tratar temas sensíveis, o que permite estabelecer algumas “regularidades” no discurso dos trabalhadores e elementos de comparação entre organizações brasileiras e francesas

1 NAS ORGANIZAÇÕES DE PRODUÇÃO: TRABALHAR SEM PATRÃO

1.1 As Organizações Pesquisadas

1.1.1 No Brasil, foi escolhida uma cooperativa de produção atuando num bairro popular da periferia de Porto Alegre: a Cooperativa de Costureiras Unidas Venceremos Ltda, que mais tarde ficou conhecida pelo nome de *Univens*, forma abreviada de “Unidas Venceremos”.⁶⁷ Criada em 1996 pela iniciativa de uma mulher desempregada, líder na sua vila pela atuação em movimentos populares e no Orçamento Participativo, a cooperativa vinha atender a uma necessidade local: fornecer trabalho às mulheres do bairro. Umam eram desempregadas pela falência de fábricas de confecção da região, outras com crianças pequenas em casa, sem perspectiva de sair à procura de um emprego, a maioria mão-de-obra desqualificada. Junto com duas amigas, promoveu encontros com mulheres da vila, que resolveram se unir e trabalhar de forma solidária, sem saber muito bem o que era uma cooperativa. De início, sem nenhuma ajuda, apesar dos poucos recursos e demanda escassa de trabalho, obtiveram

⁶⁷ Fontes de informação: entrevista com a presidente da cooperativa e Nespolo, 1999.

financiamento para comprar máquinas com apoio do Camp⁶⁸, da Caritas e da Fundação Ioschpe e se beneficiaram da assessoria da Secretaria Municipal de Indústria e Comércio de Porto Alegre (Smic) para cursos de capacitação técnica e gerencial. Por meio do Orçamento Participativo conseguiram a instalação de uma incubadora popular no bairro, isto é, um prédio que a administração municipal coloca à disposição de novos empreendimentos populares, sob forma de cooperativas ou associações, durante o tempo necessário para seu lançamento e fortalecimento, em média quatro anos. Assim, após os três primeiros anos de funcionamento em ambiente precário (o salão paroquial), conquistaram um espaço de incentivo para o desenvolvimento do trabalho, apresentação do produto e comercialização. Tendo espaço para reuniões, podem promover encontros e debates, visitas de grupos interessados pela iniciativa, cursos e assembléias. Essa mudança foi também a ocasião de repensar a organização interna da cooperativa para melhor responder ao crescimento das atividades.

Atualmente a cooperativa conta com a participação de 24 sócios (21 mulheres e 3 homens) divididos em três setores: 16 na costura, 4 afetados na serigrafia e 4 na cozinha. No setor de costura metade do pessoal trabalha na cooperativa, outra metade em casa, mas com passagem diária na cooperativa para buscar o trabalho a ser feito e entregá-lo no final do dia. O setor produz camisetas com estampas turísticas de Porto Alegre, uniformes de trabalho e camisetas para sindicatos, colégios e empresas diversas, trabalho finalizado no ateliê de serigrafia, cuja produção de estampas não se limita à cooperativa. A cozinha produz um complemento alimentar: a multimistura, destinada a um hospital de Porto Alegre. Produz também bolachas, cucas e outros salgados e doces e aceita encomendas de refeições e lanches para empresas, sindicatos e eventos diversos. O trabalho administrativo é voluntário e repartido entre os sócios eleitos pela Assembléia Geral que, além do Comitê Administrativo e o Conselho Fiscal, elege também a presidente⁶⁹, vice-presidente, secretária e tesoureira. A função de contador é assumida por um trabalhador externo à cooperativa. Além da cota inicial exigida para ser sócio, cada trabalhador contribui com 3% de sua produção para um fundo comum reservado para gastos diversos e, ultimamente, para a compra de um espaço próprio, tendo vencido o prazo legal de incubação. Cada trabalhador, considerado autônomo pela legislação do trabalho, paga sua própria contribuição ao INSS e, mais recentemente, ao projeto “férias”: cada um escolhe a quantia a ser poupada sobre os vencimentos, devolvida na época das férias. O controle é feito pelo contador.

⁶⁸ Centro de Assessoria Multiprofissional: ver adiante, neste mesmo capítulo.

⁶⁹ A presidência, na época da pesquisa, era exercida pela fundadora da cooperativa.

Além da produção, a cooperativa tem um objetivo educativo: reforçar a compreensão e a colaboração com o cooperativismo mediante a participação em seminários e encontros voltados para o assunto, pelo contato com outros grupos em formação em diversas cidades, pela participação em feiras onde expõe sua produção, mas também ministrando palestras de divulgação de sua experiência e igualmente pela presença na mídia. Segundo a presidente em exercício:

Gostaria de realçar alguns aspectos da cooperativa que nos diferenciam de muitas cooperativas tradicionais e que afirmam em toda nossa caminhada princípios de autonomia, autogestão e solidariedade. [...] O valor de uma camiseta produzida de forma cooperativa significa que ninguém está enriquecendo sozinho com o trabalho dos outros. [...] Nosso sentimento é de orgulho, mas também é de muita responsabilidade. Acredito mesmo que este caminho pode nos levar ao início de uma sociedade nova, de uma economia nova e de valores novos.

1.1.2 Na França, a organização contemplada, de porte relativamente modesto, atua em Saint-Denis, na periferia de Paris. Criada em 1994, *Femmes Actives* (Mulheres Ativas)⁷⁰ tem como objetivo a inserção na sociedade francesa de mulheres, na sua maioria imigradas, desempregadas e, muitas vezes, em situação de risco: analfabetas ou com pouca escolaridade, sem conhecimento da língua francesa, sem qualificação e muitas com idade que não lhes permite mais ingressar no mercado de trabalho. Na origem desta iniciativa está uma mulher argelina, chegada na França em 1971, aproveitando a recém-criada legislação sobre o reagrupamento familiar a favor dos trabalhadores imigrados. Após um percurso paralelo de militância associativa e de formação universitária, ela e o marido decidem organizar as mulheres do bairro onde moram num projeto de inserção econômica e social, com o apoio das autoridades municipais locais. A organização começa em forma de associação, à qual acrescenta-se uma cooperativa a partir de 1998. Dupla estrutura, então, na qual a associação organiza estágios gratuitos e não-remunerados com duração de seis meses oferecendo cursos de alfabetização, de língua francesa, de iniciação à informática, prestando assessoria e orientação para a procura de emprego, acompanhamento de estágios práticos em empresas, mas também cursos profissionalizantes de costura e tricô industrial. Num primeiro momento o objetivo é ajudar as mulheres na construção de um projeto profissional e de um projeto de vida. Só depois elas são orientadas para uma formação complementar ou para um emprego. A associação trabalha em parceria com organismos oficiais, tais como a Associação Nacional

⁷⁰ Fontes de informação: entrevista com a fundadora da organização. Daqui em diante usar-se-á a sigla FA.

para o Emprego (ANPE) com projetos do governo francês (“Objetivo Emprego”) e com serviços sociais. A cooperativa, por sua vez, surgiu como consequência lógica do trabalho desenvolvido na associação. Seu objetivo é fornecer um trabalho remunerado e um *status* reconhecido às mulheres que, por razões diversas, não encontram colocação no mercado de trabalho, a não ser ocupações precárias e mal-remuneradas. A idéia é tornar estas mulheres sócias num trabalho que valoriza sua qualificação profissional, muitas vezes adquirida na própria associação. É também a aprendizagem do que é o cooperativismo, a participação e a construção da palavra para mulheres que, culturalmente, desconhecem tais práticas. Enfim, a cooperativa tem também um objetivo militante: desenvolver solidariedades locais (refeições para “sem-teto”, por exemplo) e internacionais (intercâmbio com uma associação-irmã de uma vila de Porto Alegre), incentivar o engajamento político e a associação com parceiros: “não tem apenas atividades que gratificam pelo dinheiro”. Após um período de crise e de reestruturação, as atividades se dividem agora em dois setores: a confecção (têxtil para mobiliário e decoração) e a culinária. Enquanto a associação é uma espécie de “caixa postal” (entra-se para uma orientação, indo-se embora depois), na cooperativa a idéia é entrar, formar-se e ficar. Tanto uma como a outra recebem apoio e incentivo da municipalidade de Saint-Denis. A organização tem assim dois estatutos jurídicos diferentes e autônomos, mas com numerosas interações, o que explica a procura atual de passagem para o novo estatuto de Sociedade Cooperativa de Interesse Coletivo (SCIC) envolvendo trabalhadores e voluntários, usuários, instituições privadas e públicas:⁷¹ “Se tornar uma SCIC permite enfrentar os problemas do futuro: nesta modalidade, os financiamentos públicos encarregam-se dos salários. O que permite às pessoas ficar ativas num posto de trabalho e a estrutura de assegurar-lhes um percurso profissional”, explica a presidente. Atualmente a associação conta com dez trabalhadores assalariados e a cooperativa com seis trabalhadoras.⁷² Conforme o regime de funcionamento das associações, é uma assembléia que elege o presidente da associação e o diretor da cooperativa, cargos atualmente ocupados pela mesma pessoa, a fundadora da organização.

⁷¹ Ver capítulo I, § II, 1.

⁷² No Brasil este tipo de minimpresa não teria o estatuto legal de cooperativa, mas de associação de produção. Na França, ela é reconhecida como “empresa de inserção” com funcionamento cooperativo.

1.2 A Relação com o Trabalho Objetivo: pragmatismo

Na Univens (Brasil), o grupo demonstra uma certa dificuldade de *definir a organização* como cooperativa: “grupo de pessoas que se juntam para trabalhar”; “forma de geração de renda pra quem tem dificuldade de entrar no mercado de trabalho”; “pessoas que trabalham pela mesma causa”; “o sentido da cooperativa é tentar ganhar igual, fazer o mesmo trabalho”, trabalho sem intermediário e sem patrão: “o lucro... nós dividimos pra nós”; “é um compromisso maior com o grupo das pessoas... trabalhar mais e junto”. Encontra-se uma contradição: “é um empreendimento sem fins lucrativos” e até um convite a uma certa concorrência: “se tu tens condições de trabalhar um pouquinho a mais, tu ganhas mais”, mas ninguém fala em democracia, e uma só aborda o tema da solidariedade, enquanto esses valores são dados como fundamentais numa cooperativa e reivindicados pela equipe diretiva. A mesma dificuldade se encontra na definição dos objetivos. Se o tema da igualdade é abordado, assim como “ter uma renda sem ter patrão”, a idéia geral é que se trata de uma “maneira de arranjar coisa pra fazer... que desse uma renda”. A percepção do que é uma cooperativa é muito prática, sem qualquer consideração teórica e não aparece claramente a consciência de participar de uma “nova” forma de produção, apesar de, subjacente ao discurso, estar presente o sentimento de fazer parte de algo diferente: afinal, “a gente trabalha sem patrão”. Uma trabalhadora conclui: é um “grupo de pessoas que tem o mesmo objetivo... deve ter mais alguma coisa, só que eu não sei explicar”. Em compensação, todo mundo entendeu muito bem como funcionam as coisas: todo mundo deve decidir junto porque “aqui ninguém manda” e a presidente só coordena, “é a líder”. Uma formação para o cooperativismo aconteceu, com a criação da cooperativa, mas agora parece mais diluída nas atividades cotidianas. A assembléia é o espaço privilegiado no qual são tomadas as decisões e expostas as opiniões, mas “muita gente não fala”. A maioria também valoriza muito a história da organização, a sua difícil criação. Segundo o único homem entrevistado: “admiro as mulheres que estão desde o começo. São trabalhadoras e guerreiras”. E o trabalho, sob seu aspecto de responsabilidade, é o valor que mais se destaca entre os entrevistados.

Encontra-se em F.A. (França) a mesma dificuldade de uma definição precisa da organização: “organização de mulheres que têm vontade de trabalhar”, “ambiente convivial”, é “para mulheres que não acham trabalho”. Os objetivos da dupla estrutura se misturam: “integração”, “valorização de um *saber-fazer*”, “aprender um ritmo de trabalho”, “inserção de mulheres, não só no plano econômico, mas também na vida cotidiana... para certas mulheres,

(o objetivo) é achar um trabalho; para outras, é para sair de casa”. Essa situação é reconhecida pela presidente: “as pessoas que entram aqui não têm necessariamente consciência que vão trabalhar numa cooperativa, menos aquelas que vêm da associação. Elas não têm necessariamente consciência que tem uma outra forma de economia, solidária”. Mesma assimilação quando se referem ao funcionamento participativo: “todo mundo se considera como uma família”; “todo mundo trabalha em equipe, não tem patrão”; “a diretora, ela fala: não sou a patroa”; “as mulheres estão contentes de poder falar”. Os valores mais destacados são a solidariedade, a autonomia, o intercultural. A dupla estrutura e a ambivalência das funções são vistas com a maior naturalidade: “não incomoda porque estamos a par de tudo que acontece”. Enfim, todas, com exceção da mais recentemente contratada, se referem com carinho à história da organização, sua criação, suas dificuldades, em torno de uma figura carismática: a fundadora.

O que a organização oferece aos trabalhadores? Na Univens, a oferta de trabalho não se qualifica como uma “contratação”: “ninguém aqui é empregado de ninguém... é uma cooperativa de sócios... aqui a gente leva isso muito a sério”. Referem-se principalmente ao “recrutamento” entre os conhecidos da vila: “chamam... conversam... acertam”. É o setor interessado que faz o pedido à assembléia: existe na cooperativa uma lista de quem procura trabalho, mas “qualquer um pode indicar”. Após um teste de um mês, a assembléia decide se o(a) candidato(a) vai ficar ou não. “Em geral, a gente não procura, elas vêm”. Se, nos primórdios da cooperativa houve formações específicas para cada setor organizadas por instâncias externas (Smic), agora, para quem quiser se aperfeiçoar, “isso vem com o tempo”, “o grupo vai ensinando”. Se, porém, quiser fazer uma formação individualmente, “até que seria uma boa idéia”, mas “a cooperativa não vai bancar”. O problema é que, mesmo que a cooperativa bancasse, “a pessoa não ia ganhar, não ia receber aqui. O serviço dela seria feito por outra e não ia ganhar” enquanto se forma para o benefício da cooperativa. “A gente não conseguiu achar a fórmula”. E quanto ao trabalho realizado, ele é da responsabilidade de cada um. Existem, no entanto, divergências de opinião a respeito de sua avaliação: para uns, entre outros assuntos, fala-se também do trabalho na Assembléia, mas “avaliar exatamente o trabalho, não”. E quando se tenta avaliar o trabalho na Assembléia, alguns não gostam: “muitos acham que a gente está criticando. Mas a gente está fazendo uma avaliação para melhorar”. Para outros, a avaliação “acontece no corte”: elas que empacotam e controlam o trabalho, “avisam quando tem erros”. Enfim, para alguns, a avaliação é feita com a presidente: “a gente fala com ela”. Finalmente, a cooperativa oferece remuneração. Muitos trabalhadores

usam o termo salário, mas “nós não chamamos de salário... nós chamamos de pagamento”; “não é salário, é divisão”. Rendimentos considerados razoáveis, “na média das outras empresas”. Como é feita essa remuneração? Todos concordam que ela depende dos pedidos e da produção: “Nós estamos aqui é para trabalhar”; “trabalhou, produziu, ganhou”. Assim, a remuneração não é igual todos os meses: uns acham ruim, mas “é que depende de terceiros”; outros acham que dá para se organizar porque se sabe mais ou menos o que se vai ganhar: “tu tens que ter uma boa organização do teu salário”. A remuneração, também, não é igual para todo mundo na costura, ao contrário da serigrafia e da cozinha. A explicação dada: “depende da habilidade de cada uma”, “daí seria prejudicado se fosse igual”. Além disso, o trabalho deve ser feito na urgência e, como se tem pouco prazo para atender aos pedidos, ele acaba sendo repartido entre as trabalhadoras mais rápidas. “O trabalho não pode ficar parado esperando para dividir em partes iguais, porque tudo tem pressa, aqui”. A maioria se mostra insatisfeita: “Acho injusto... todo mundo deveria ganhar igual. Nós somos sócios, não somos empregados”. E, “quando entra, tu tá sabendo que é aquilo ali. Pode depois achar ruim, mas não pode dizer que foi enganada”...

Se a cooperativa oferece trabalho e remuneração, ela também impõe certas condições, a começar pelas condições de ingresso. Alguns trabalhadores acham que não há restrições para entrar na cooperativa, que qualquer um pode, mas a maioria sublinha que tem que ser morador da vila (está no estatuto). Entre as outras condições, é preciso ter responsabilidade: “isso aqui é da gente”; ser capaz de se adaptar ao grupo, isto é, ter condições de participar de todas as atividades da cooperativa (reuniões, divulgar o trabalho cooperativo, receber visitas, ir ao banco, às compras, etc.), e “não apenas vir para trabalhar”; entender o que é uma cooperativa e não esperar um salário fixo no final do mês; trabalhar exclusivamente para a cooperativa; comprar cotas e pagar o INSS, e enfim, entender um mínimo do trabalho, sobretudo na costura: “não vai pegar alguém pra ensinar, porque vai demorar”; “se a gente contrata, é porque precisa”. Nos outros setores, não é tão indispensável: “basta ter vontade de aprender”.

Do lado de F.A., não há tanta sensibilidade em relação ao vocabulário em uso: a organização oferece trabalho de maneira bem concreta mediante contratações, seja entre as estagiárias da associação, seja por meio de divulgação pública, ou ainda entre candidatas enviadas pelos serviços parceiros (ANPE ou serviços sociais), mas sempre para um público bem preciso. “A gente contrata de preferência as mulheres. Elas são mais atingidas pelo desemprego, pela precariedade e o subemprego. São imigrantes, na sua maioria”. A

contratação é feita com base na análise do currículo e de uma entrevista. Como a maioria dos empregos são subvencionados pelo Estado, mas temporários, geralmente, no final do contrato, eles são assumidos pela organização. F.A. não prevê formação para as novas contratadas, a não ser para quem é egresso da associação, na qual já foi fornecida a formação. No caso específico da cooperativa, “não estamos a montante da inserção. Nós temos obrigação de produzir e é preciso ter uma base. Não há uma formação inicial porque os financiamentos são insuficientes e também porque temos um ritmo de empresa”. Na associação, a formação das trabalhadoras é possível, quando sem ônus para a organização e geralmente dispensada no quadro dos contratos subvencionados pelo Estado.⁷³ Em compensação existe uma formação interna ao espírito associativo e cooperativo: “para nós, a atividades não são apenas ferramentas”; o cooperativismo “supõe valores, princípios e é isso que a gente tem vontade de transmitir às pessoas: o que é uma cooperativa... o engajamento, o que é ser sócio e tomar a palavra?”. Quanto ao acompanhamento do trabalho, “é uma equipe, cada um sabe o que deve fazer”; “cada pessoa sabe mais ou menos o que ela sabe fazer. Então, vai para o lugar onde tem que trabalhar e em nenhum outro lugar”. A avaliação acontece “nas reuniões” e afinal, “somos flexíveis, também, porque de fato, todas as mulheres que trabalham aqui gostam do que elas fazem”. O que mais é destacado, contudo, é que F.A. oferece a possibilidade de participar das decisões: “o que se tenta transmitir é que todas elas (as mulheres) são as primeiras interessadas pela atividade, pelo seu lugar na organização, sua participação, sua implicação”; “aqui, todas trabalhamos em equipe”; “quando tem uma reunião, a gente participa; quando vem gente de outras cooperativas de outros países, estamos lá para falar”; “a organização tenta nos integrar nas decisões”; enfim, “nos escutam”. Tratando-se do salário que oferece a organização, “a idéia é que um máximo de pessoas possa trabalhar com os meios que temos”. Existem, todavia, diferenças entre as pessoas, segundo o tipo de contrato (subsidiado ou não), segundo os horários e a qualificação: “é preciso respeitar as convenções coletivas e as grades de remuneração... justificar porque uma pessoa ganha um pouco mais: o nível de qualificação, o tempo de serviço... Tudo isso também é uma formação para o mundo do trabalho”. Quando o salário é subsidiado nem sempre chega regularmente: nesses casos, quem vive situações pessoais mais complicadas, “recebe um adiantamento”. Quando o salário é sobre fundos próprios, a quantia paga é menor e pode tornar-se fonte de conflito: “com esta quantia, não posso ficar aqui”. E aí, a importância da cooperativa como fonte de sustento: “é preciso trabalhar para pagar todo mundo... a gente faz horas a mais”. Também: “a gente sabe

⁷³ Na França os contratos de empregos subvencionados têm uma cláusula prevendo 400 horas de formação durante o prazo de vigência do contrato.

que não dá para pedir um aumento quando sabe que não tem dinheiro mesmo”. A organização demonstra preocupação com a transparência sobre o assunto: “quando os novos chegam aqui, a gente fala de tudo”; “fui avisada... sabia onde metia os pés”. Afinal, “a gente se enriquece de outro jeito”.

Fora do que oferece a organização, quais são suas exigências? Na associação, precisa estar desempregada, preencher as condições necessárias para se beneficiar de um emprego subsidiado e ter um mínimo de conhecimentos na área em que vai atuar. Na cooperativa, é preciso saber costurar ou cozinhar e aceitar o princípio de multiatividade: “a multiatividade e a polivalência oferecem mais chances de se virar se, por uma razão ou outra, elas deixam um dia a cooperativa”. Em ambos os casos valoriza-se a experiência associativa, a capacidade de trabalhar juntas (“isso pede muitos esforços mas ao mesmo tempo... o ambiente permite”) e a disponibilidade de horário para as atividades externas.

As relações de trabalho são suscetíveis de gerar insatisfações, desconfortos e críticas que podem afetar as relações entre os colegas e se tornar fonte de conflitos e/ou impedir o desenvolvimento “produtivo” do trabalho. Na Univens alguns trabalhadores minimizam os desentendimentos: “é difícil pensar todo mundo igual”. Há reclamações, sim, “mas são mínimas... a gente contorna”. E ainda: “sempre tem algum desentendimento, mas nada que não se resolva”. Aparecem, no entanto, dois temas delicados e até polêmicos porque implicam em uma revisão dos valores que fundaram a cooperativa:

- o crescimento e a necessidade de se adaptar a novos modos de gestão que começam com as críticas sobre o funcionamento da assembléia. Questiona-se a transparência: “onde há uma sociedade, tem que ter direitos iguais... eu pensava que isso era feito na assembléia... nem sempre... porque acontece coisas às vezes que eu, como sócia, fico sabendo muito, muito depois”. Questiona-se a participação: “muita gente tem medo de falar na frente da presidente... a gente fala, mas pro bem”; “tem que expor o que a gente acha errado”; “quando o grupo começar a falar, vai melhorar. Todo mundo vai se conscientizar”. Questiona-se também o Conselho Fiscal: “não funciona... não tem participação... não tem aquela prestação de contas”. O crescimento da cooperativa provocou mudanças e aparece um conflito de gerações: de três anos para cá “não foi mais a mesma coisa”; “mudou a forma de repartir o trabalho, mudou até o relacionamento”; “as novas não entendem isso aqui como uma cooperativa”. Para elas “é uma fonte de trabalho”. Quanto às mais antigas, “elas não aceitam a mudança”; “elas começaram um sonho... só que foi crescendo”, agora “tem que ampliar os horizontes na maneira de trabalhar... Se deve rever pontos como

qualidade, se informatizar, tentar dar mais garantias para os sócios...” Seria importante também rever certos aspectos da gestão do trabalho. Os pedidos dos clientes, por exemplo: “tá meio bagunçado”: “cada um pode pegar os pedidos”. Foi feita uma sugestão, não aceita em nome da especificidade da cooperativa (não é uma empresa): criar um setor que cuidaria da parte burocrática (pedidos, contratos com os clientes, etc.). Também não há suficiente responsabilidade na gestão financeira e na gestão das pessoas: “quando começa a crescer... não pode ir na emoção, mas na razão”, precisaria “botar uma pessoa para gerenciar”. Enfim, a maneira de distribuir o trabalho é criticada: quando há pessoas que não conseguem fazer todo o trabalho atribuído, ele é novamente repartido entre outras: “não acho injusto, mas...”. Ou: “está errado... todo mundo tem que ganhar mais ou menos igual”.

- A relação com o dinheiro e a propriedade coletiva, começando pela remuneração do trabalho: conseguir rendimentos fixos é considerado como “o problema maior” na cooperativa. “A maioria do pessoal está insatisfeita”: “tem que ter uma alta produção pra tu ganhar bem” todos os meses. Insatisfação porque a remuneração não é igual entre as costureiras. Leva a uma forma de concorrência entre as pessoas para conseguir mais peças “porque a gente ganha pelo que faz”, e provoca um questionamento: ganhar por divisão ou por produção? Entre as que não trabalham na costura, uma opinião diferente: “ganhar todo mundo a mesma coisa desde o começo (isto é: desde a contratação) está errado... primeiro, tinha que entrar e aprender”. A questão das cotas é outro aspecto sensível e aqui encontramos o maior número de reclamações:⁷⁴ “na hora de sair da cooperativa, a gente leva só as cotas adquiridas na entrada e a gente acha errado”; “não é justo” levando em conta que ainda tem outra forma de participação (3% para despesas e para as novas instalações da cooperativa): “atrapalha”, “cria problema”. Por outro lado, o pessoal reconhece: “Tá no estatuto. Tem que aceitar”; “é uma questão de solidariedade, a gente está construindo para os outros também”. A questão das cotas levantou também um outro problema: muita gente não tinha conhecimento do estatuto, que não era distribuído na hora do engajamento na cooperativa. “Foi discutido na Assembléia” e uma cópia foi deixada à disposição.

Nota-se igualmente dois focos principais de “desconforto”: o primeiro é o setor de corte, na costura, onde acontece a repartição do trabalho e a gestão das relações entre quem costura na cooperativa ou em casa: “Criticamos muito o corte... Todo mundo comenta, mas na

⁷⁴ Seis entre nove entrevistados, não contando a presidente, também entrevistada como trabalhadora e sócia da cooperativa.

reunião, ninguém fala”; “elas não aceitam as coisas que a gente diz”. Sobre a gestão das relações entre as trabalhadoras internas e externas, quem trabalha na cooperativa é vista como privilegiada (não trabalha durante o fim de semana para terminar as cotas, não gasta luz de casa), mas por outro lado se considera sobrecarregada: além de trabalhar, tem que atender pedidos, visitas, etc. Quem trabalha em casa também tem privilégios: flexibilidade de horário, trabalho que rende mais por não atender outros tipos de pedidos, etc. Em compensação, “elas participam bem menos”; “precisa mais entrosamento: quanto mais a gente se entrosa, mais trabalhamos unidas, mais a cooperativa prospera”; “a maioria das decisões tomadas é dentro da cooperativa e muitas vezes, quem costura em casa é deixada de fora.... não é um espírito cooperativo!”

Outro setor crítico é a serigrafia, no qual se localiza o conflito que tem mais visibilidade, mencionado não apenas pelos trabalhadores da serigrafia, mas por outros também: conflito de valores, todo mundo deveria trabalhar com mais responsabilidade, senão prejudica o trabalho e a renda de todos: “cooperativa é compromisso... se trabalha mais e junto”; problema de relacionamento entre mentalidades diferentes e concepções diversas sobre o trabalho: “se entra aqui, é para trabalhar”; conflito entre coerência com o objetivo da cooperativa (solidariedade com os trabalhadores da vila) e a eficiência no trabalho, o profissionalismo: afastar ou não uma pessoa que parece prejudicar o trabalho? Quando se menciona a mediação possível dos sindicatos para resolver os problemas: “envolver terceiros na cooperativa, não acho que tenha necessidade”, a assembléia se encarrega de tomar as decisões. Assim, constata-se a existência de um grupo bastante crítico (que não se localiza nem numa faixa etária, nem num setor de trabalho: é bem variado), mas que parece encontrar resistência, o que vai provocar reações de insatisfação e até desentendimentos, não abertamente declarados ou mesmo negados.

Em F.A. também aparecem reticências quando se toca no assunto das relações de trabalho: conflitos, “é raro, não é algo que vai durar muito... a gente se diz as coisas francamente”; “eu sou talvez ingênua, mas nunca vi problemas aqui, nunca, nunca” (com ênfase). Algumas podem reconhecer que talvez existam alguns desentendimentos, mas “sem fricções” e “talvez por causa do tamanho da organização”. Mas F.A. conheceu um momento de crise financeira muito difícil, “período onde as coisas andavam mal entre nós... período de negociações difíceis, mas resolvemos sem demissões”. Hoje, conflitos, “sempre tem, é verdade, mas não dura muito... não são grandes conflitos. Não é sobre o relacional, isso a gente resolve. É mais vinculado ao trabalho”; “Aconteceu uma vez com uma pessoa da

equipe... ela se achava o patrão, seu contrato não foi renovado”. Aparece, contudo, implicitamente um mal-estar quando o assunto se torna as práticas e as relações entre as profissionais diplomadas e as que se formaram na associação, as antigas estagiárias: “nós temos a facilidade de expressão, elas têm a experiência”. Outro mal-estar se manifesta a respeito do salário de uma antiga trabalhadora que atravessou a crise financeira aceitando sacrifícios temporários e até hoje não resolvidos: “certas coisas têm que ser resolvidas. Eles me dizem sempre: vamos ver na próxima reunião. Eu disse para eles: não posso continuar assim”. Quando se menciona os sindicatos: “sindicatos?” (não sabe o que é); “nunca pensei nisso, não tenho informação sobre isso”; “nunca me perguntei se precisaria um dia deles”; “não precisamos de mediação externa: isso nem passa pela cabeça”. Não existe então uma crítica aberta às práticas da organização, apenas um caso manifesto de insatisfação. Não há contestação sobre questões de fundo; houve no passado, mas hoje, “a relação entre as pessoas ultrapassa de longe a relação profissional”.

1.3 A Relação com o Trabalho Subjeivo: “ganha pão” e realização pessoal

O que levou esses homens e mulheres a trabalhar na organização? No caso da Univens, não parece ter sido um conhecimento prévio do cooperativismo nem qualquer forma de “predisposição” para formas de ação coletiva organizada: “muito pouco... é sobretudo a cooperativa que ajuda a conhecer a vila”, apesar de ter havido, em alguns poucos casos, um pai ou uma mãe engajados em associações de defesa dos moradores ou de algumas trabalhadoras terem participado de reuniões do Orçamento Participativo. O que motivou o ingresso na Univens foi a necessidade de trabalhar: “é uma necessidade econômica e também precisava sair um pouco de casa”. Todos têm experiência de trabalho em empresas privadas e como autônomos (2 casos), mas ninguém havia trabalhado anteriormente numa organização da economia solidária: “tô tentando entender e aprender”.

Da mesma forma, para as trabalhadoras de F.A., a descoberta do mundo associativo aconteceu por acaso, na procura de emprego ou pelo intermediário dos estágios de reinserção. Só uma procurava trabalhar neste tipo de organização: “não vim aqui por acaso...”. Para as outras a descoberta aconteceu depois da contratação: “me integraram no grupo, sem complexos”. Todas elas têm uma experiência prévia de trabalho, seja como autônomas, seja no setor privado ou público, ou ainda, experiência internacional como estagiária remunerada no ensino; todas elas começaram a trabalhar muito jovens e, fora duas exceções, sem vínculo

com qualquer tipo de ação solidária. A motivação fundamental das trabalhadoras foi, neste caso também, arranjar um “ganha-pão”, de preferência num lugar onde as pessoas se sintam bem. Elas entraram na organização porque lhes foi oferecido um emprego e acabaram ficando: “é um meio que estou descobrindo”.

O que se encontra na organização é, então, e em primeiro lugar um trabalho concreto. Na Univens todos explicam, de maneira clara, em que consiste seu trabalho cotidiano, acrescentando-se, no caso da serigrafia e da cozinha: “a gente faz um pouco de tudo”. Trabalho nem sempre reconhecido pelos outros. Para uns, “só tem críticas e cobranças”; “as pessoas reclamam, mas esses dias elogiaram”; “já não criticando, já tá bom. Sinal que tá bem-feito”, mas acham que faz falta: “a gente precisa de estímulo”. Para outros, “nunca ouvi ninguém reclamar!” Em geral o nível de relacionamento é bom, mesmo se existam “pequenas coisinhas que a gente resolve”, e mesmo que haja, como sempre, mais afinidades com uns do que com os outros. Boas relações até porque todo mundo se conhece mesmo fora da cooperativa: “a gente se encontra no comércio”; “boas, mas pouca convivência para quem trabalha em casa”; “todo mundo se dá mais com a N.”.

Em segundo lugar, o que se encontra na organização são atividades complementares ao trabalho. Alguns trabalhadores já participaram de atividades fora da cooperativa: Fórum Social Mundial, feiras, palestras sobre o trabalho realizado. “Na cooperativa tem que ser capaz de participar das atividades e não apenas trabalhar”. Outro tipo de atividade paralela é a participação na diretoria. Quem aceita esta responsabilidade? A metade não quer ou não quer mais por já ter participado, outra metade gostaria de tentar a experiência ou continuar. Há, porém, unanimidade sobre um ponto: ninguém quer assumir a presidência, porque “é muita função”; “não existe outra pessoa a não ser a N.”; “não tenho condições”; “é muita responsabilidade”; “gosto de me envolver... sem ser a cabeça”; enfim, a opinião que expressa o que todos dão a entender: “a N., acho que tem tudo para ser presidente”.

Finalmente, o trabalho realizado é envolvente: “o serviço cresceu” e “a gente que é mulher, né...”. Mesmo assim a maioria acha que dá para conciliá-lo com a família, sobretudo se se limitar a prestações durante o dia: “meu marido não gosta de reuniões à noite”. Outros, ao contrário, acham que o trabalho invade a vida pessoal, porque muitas vezes, para respeitar os prazos, quem trabalha em casa “não tem sábado nem domingo, nem feriado”; porque o trabalho passa a vir em primeiro lugar (por gosto e por necessidade): “as vezes, meu marido reclama... tem hora que tenho que dizer: não, é a minha família agora. É difícil”; porque não

sobra muito tempo: “tento separar as coisas”; “sinto falta da convivência com minha família”
É sobretudo difícil quando há problemas familiares para resolver.

Todas as trabalhadoras de F.A. também, menos uma com dificuldades de expressão, dão uma descrição detalhada de suas atividades cotidianas. Sobretudo todas elas destacam o que parece ser a característica mais importante de sua atuação: a polivalência. Todo mundo faz um pouco de tudo, em particular quando se trata da reciprocidade entre a associação e a cooperativa: “de momento não somos bastante sólidas para ter uma pessoa específica para cada atividade. É bastante pesado...”. Apesar de tudo, todas concordam que há um reconhecimento do seu trabalho. Tem “muito respeito”, “me escutam quando falo”, “o pessoal gosta do meu trabalho”, reconhecimento que se manifesta na diversidade das responsabilidades atribuídas a uma mesma pessoa. Há apenas uma voz discordante: “eu sou a única entre as primeiras que ficou” (depois da crise pela qual passou a organização), agora, “o batente recomeçou... mas não do mesmo jeito que antes”. Todas também insistem sobre um outro aspecto do seu trabalho: a autonomia, “liberdade na organização do trabalho e na gestão do seu tempo”; autonomia que deve ser entendida no quadro de uma estrutura coletiva: o importante “é ser capaz de trabalhar com as outras, é poder posicionar-se como indivíduo no grupo: o que faço aqui, qual é meu lugar, como eu posso colaborar no desenvolvimento da atividade”. As relações entre colegas são “relações de amizade”; “eu gosto muito das relações que tenho com as mulheres, com a associação, com a equipe, também”; “a gente se dá bem, todo mundo”, a tal ponto que “a gente se encontra fora também”, para um aniversário, por exemplo.

Além do mais, o que se encontra na organização é uma solidariedade que “se estende além do trabalho cotidiano”; “é uma outra maneira de trabalhar, a pessoa tem uma outra dimensão”; “aqui não é cada um por si”, quando alguém tem um problema, “a gente vê como pode ajudar... tem solidariedade”, “tem convivência”. Solidariedade que se manifesta, dentro da organização, pelo apoio mútuo entre associação e cooperativa e, quando há manifestações externas, pela realização de horas extras. Acarreta, então, um certo preço: “às vezes, temos que trabalhar sábado e domingo, às vezes temos trabalho até meia-noite”; “quando tem um negócio aos sábados, a gente se reúne duas semanas antes para ver como fazer, quem vem e quem não vem”. Se o pessoal não participa, não tem problema, “mas por exemplo, não podes dizer: não venho, fico em casa. Pode até passar, mas não tá legal, é como se não estivesses ligando”; “a gente tenta equilibrar as coisas. Não temos como pagar as horas-extras, então a gente compensa”, e afinal, “as mulheres, bem que gostam de poder ficar em casa quando

precisa (filho doente, por exemplo) sem que aquilo recaia sobre a folha de pagamento”. Essa solidariedade, contudo, não é desprovida de interesse, se está vinculada ao prazer de trabalhar, e sobretudo vinculada à necessidade de sobrevivência da organização, e principalmente, da cooperativa, fonte complementar de recursos e salários: “precisa fazer isto para que o dinheiro entre na cooperativa”. Situação que pode criar dificuldades com a família: “às vezes tenho problemas com meu marido... ele me diz: com esse salário, tu trabalhas sábado e domingo?”, mas geralmente bem resolvidas: “claro que invade a vida da gente... às vezes as crianças reclamam, mas quando explico porque faço isto, eles entendem”, e até com diplomacia: “não incomoda... meu marido também ajuda. Aqui é como uma família”. Participação, então, nas atividades de divulgação da cooperativa/associação, na colaboração entre as estruturas, mas que não se estende aos cargos administrativos: ninguém quer assumir a presidência nem da cooperativa, nem da associação, apesar do que declara a presidente: “gostaria de passar a mão para que venha sangue novo”.

A descoberta de uma outra relação com o trabalho é o que, afinal, transparece no discurso. Na Univens o trabalho é considerado diferente, em primeiro lugar, porque não se parece com qualquer experiência anterior de trabalho em empresas operando segundo o modo capitalista de produção. Para uns, “é o mesmo nível de responsabilidade para fazer bem o trabalho”, para outros, “tem que ter muito mais responsabilidade” e não apenas cumprir horário. Na cooperativa: “tem mais autonomia”, “mais liberdade de horário”, “mais união entre colegas”, “menos concorrência”, mas também “menos vantagens sociais” (férias pagas, FGTS, décimo-terceiro...). Aqui, “as decisões são tomadas em conjunto”, enquanto na firma tem dependência: “a gente é pago só para trabalhar”, tem exploração. Aqui “não tem patrão”, “a gente é trabalhador autônomo”. Mas, precisa um outro, o trabalhador autônomo “trabalha sozinho e dita suas próprias regras. Na cooperativa é um trabalho conjunto”; “a gente não é empregado de ninguém... A gente é dono do mundo da gente”. Enfim, “eu acho melhor aqui porque a gente aprende coisas”; “aqui se faz de tudo: não é só fabricar, é vender, é administrar”. Em segundo lugar, além do aspecto material (a renda, a flexibilidade dos horários), o trabalho traz realização pessoal: “esse dinheiro do meu trabalho é um dinheiro diferente. Ele me traz auto-estima. É uma coisa que é ótima mesmo, porque eu achei que não ia poder trabalhar mais.”; “nas primeiras reuniões, eu entrava muda e saía calada. Hoje eu já falo. Já tô criando coragem de falar. Eu morria de vergonha. Hoje não”; “o que a cooperativa trouxe de conhecimento, pra mim pelo menos, foi muito importante”. Traz o orgulho de sair do anonimato: “o lugar que tu vai ... eu sou da Cooperativa Univens.... Eu não sei quem é a

R., mas eu sei quem é a Cooperativa Univens. Isso é bom. É procurado, porque é Univens. Isso valoriza”; traz também uma realização afetiva: “pra mim, representa... pra não ficar sozinha... pra conversar”. Tem coisas que todos gostam: “não tem patrão”, a “convivência”, a amizade e a solidariedade: “não tem lucro em cima de nós, como no capitalismo”, finalmente, “fazer o que eu gosto... profissionalmente, me sinto realizada”. Como há também coisas das quais não se gosta: a questão das cotas quando o sócio pretende sair; “o que a gente recebe pelo trabalho”; “não ter garantias financeiras”. Há coisas que não mudam, apesar das reclamações: “aqui tem coisas que daria para consertar... é só ter um pouco de boa vontade... É o que tá fazendo a gente perder o entusiasmo”. Há pessoas que não “se encaixam”, pela falta de profissionalismo e em certos casos, pela pouca seriedade revelada no trabalho. As críticas referem-se à distribuição do trabalho e à falta de participação: “gostaria que mais se manifestassem”; “tem gente que não fala por medo de ser criticado”. Há também aqueles que dizem não se lembrar do que não gostam. Enfim, só dois trabalhadores mais afetados pelos problemas encontrados consideram a possibilidade de sair da cooperativa se uma boa oportunidade de trabalho se apresentar: “com costura e salário melhor, com certeza... se aparecesse uma oportunidade, não pensaria duas vezes”, mas a mesma pessoa diz logo em seguida: “mas claro que vou analisar...”; para o outro: “não (sairia) tanto pela cooperativa, mas pelo setor onde trabalho: resolvido este problema, ficaria com certeza”. Outros pesam os prós e os contras: “estou analisando se vale a pena... Tem mais vantagens aqui”; “Talvez pelo salário mais alto”, apesar de gostar demais da cooperativa... mas tem os filhos para criar. Enquanto isso, a maioria declara: “eu não sairia de forma nenhuma”; “iria me arrepender”.

No caso de F.A., a diferença entre o trabalho associativo e a atuação numa empresa “clássica” é clara: “aqui a gente desenvolve uma dinâmica de empresa coletiva”; “não é como numa pequena ou média empresa, onde tudo se decide entre quatro paredes... quando tem um problema, se resolve com todo mundo”; “a finalidade não é fazer benefício a qualquer custo, em cima de quem está aí para produzir”. O que atrai na organização é o ambiente de trabalho, “a dimensão humana, o lado pequeno, caloroso”, é “o lado convivial”, é a participação na construção dos projetos, “o intercultural” e a polivalência. O trabalho traz benefícios: “é benéfico, é um enriquecimento”; “achei o que estava procurando, achei o que queria: ser paga para fazer o que eu gosto”; traz “bem-estar, vontade, de manhã, de levantar e ir trabalhar... botar o que sei fazer a serviço dos outros”; enfim: “eu gosto do que estou fazendo... juro que é realmente o que eu penso!”. Algumas não sabem dizer do que exatamente mais gostam, mas para a maioria é “a liberdade de palavra”; é “o ambiente, a equipe: tenho vontade de continuar

com gente assim”; é “a diversidade”, o intercultural: “a gente aprende muito, aqui”. Parece difícil expressar o que a gente não gosta: “não sei... nada”; “não vejo... é verdade que os salários... mas escolhi estar aqui”; “dependemos do Estado. Gostaria ter um pequeno aumento de salário... mas isso não está diretamente relacionado à associação!”. Uma só escolheria sair da organização se tivesse oportunidade: “com esse salário não posso ficar... o trabalho é duro demais”. Outra também, mas não por opção pessoal: seu companheiro procura trabalho fora do país. De qualquer forma, quer continuar no ramo: “não é o dinheiro que motiva, mas o enriquecimento pessoal, a utilidade social”. Para o restante das trabalhadoras, sair da organização está fora de cogitação: “estou bem aqui”; “tive a oportunidade mas não quis porque gosto do que estou fazendo aqui”; “de momento não... se tudo continuar como está, pretendo ficar com esta equipe”.

1.4 Os Traços mais Significativos das Falas

Alguns traços comuns mais salientes merecem atenção na análise da percepção que têm os trabalhadores da organização e de sua própria situação nela. Tanto na Univens quanto em F.A., a cooperativa/associação é, em primeiro lugar, fornecedora de um trabalho que fazia falta. Ao ingressar nela, não se sabe o que é o trabalho associado e, para a maioria, até não importa. É com o tempo que, mesmo sem conseguir elaborar sempre um conhecimento sistemático a respeito, os trabalhadores adquirem a convicção de que estão fazendo um trabalho diferente e que podem ter uma parte ativa no funcionamento da organização. Se a remuneração não gera unanimidade, eles não têm a sensação de ter sido enganados: foram avisados. Os outros processos de trabalho, comuns em organizações de produção, são apresentados como mais informais, destacando-se a responsabilização tanto na produção quanto na participação na vida da associação. Quando se aborda a questão dos conflitos, entendidos como insatisfações, desconfortos que podem prejudicar o trabalho e as relações entre as pessoas, surge mesma reação: minimizados, até negados, eles aparecem apenas nos discursos dos trabalhadores mais críticos ou daqueles que se sentem magoados ou prejudicados por fatos concretos particulares. A reação geral é de defesa do grupo ante o exterior, mais evidente ainda quando se cogita a mediação dos sindicatos. O valor principal que se destaca na percepção do trabalho objetivo é, então, o trabalho como produção rentável e como “saber fazer”, como competência individual e coletiva: “a gente está aí para trabalhar *juntos*”. O que também pode ser traduzido na palavra “solidariedade”, mas não de maneira sistemática.

Em segundo lugar, a organização é um espaço de “convivência”, de “família”. Se o objetivo primeiro é produzir para a organização se manter viva e continuar oferecendo trabalho, isso acontece num clima geral de “amizade”: as relações com as colegas vão além do aspecto profissional. Da mesma forma a implicação no trabalho, com raras exceções, vai além do interesse imediato: o envolvimento significa também horas de trabalho voluntário embalado pelo reconhecido carisma das respectivas presidentes. Apesar das exigências que pode apresentar a situação, existem compensações, “vantagens” e mesmo o “prazer de trabalhar”: o trabalho tem uma boa dose de realização pessoal.

Existem, contudo, também algumas diferenças entre as duas organizações. Pode-se observar que a expressão da ideologia do trabalho própria à organização se manifesta de modo diferente: na Univens há um cuidado especial com o vocabulário usado (não se fala em salário, nem em contratação), e muita insistência sobre os processos de participação na gestão. Já em F.A., a expressão não se desvincula do vocabulário tradicional, mas existem momentos de reflexão mais metódicos sobre o associativismo e uma prática mais sistemática das “horas extras” dedicadas à divulgação da organização ou às atividades solidárias. Observou-se também que, ao contrário da Univens, não há, entre as trabalhadoras de F.A., uma contestação de práticas que recolocam em questão valores que fundaram a organização. Houve no passado, mas também hoje, a sobrevivência depende da coesão interna (vínculo salário/solidariedade). Enfim, a expressão verbal da vivência do trabalho é mais difícil na Univens do que em F.A., o que não tem relação com o domínio técnico da linguagem que, a priori, seria mais complicado na organização francesa, onde trabalham várias mulheres estrangeiras com pouco conhecimento da língua. Por que não falam? Parece haver dois grupos: uns porque não querem mesmo: “não gosto muito de me meter”; “muitas vezes as pessoas deixam de dizer aquilo que têm vontade por receio... porque criou aquele vínculo de amizade e a gente não tem coragem de falar”. Outros porque não conseguem: por timidez, por educação (aprenderam a não falar), por vergonha de falar em público. Algumas pessoas conseguem vencer o medo: “já estou criando coragem de falar: sete anos com elas...” Parece que quem mais fala é quem melhor consegue se situar como trabalhador e sócio da cooperativa.

Concluindo, as relações que, pelo discurso dos trabalhadores, parecem predominar na organização, são relações de produção e afetivas, estas últimas assentadas num vínculo forte com os colegas de trabalho, vizinhos de bairro e com a presidente fundadora, pivô central nas duas organizações, respeitada por sua persistência, seu engajamento e sua capacidade de liderança. A participação e o engajamento dos trabalhadores parecem mais presentes dentro

da organização do que fora: praticamente ninguém pertence a outros tipos de associações. Segundo os entrevistados, a cooperativa ajudou muito a conhecer melhor o bairro e seus problemas, mas não se pensa em ter outro tipo de envolvimento por falta de tempo.

2 NAS ASSOCIAÇÕES CULTURAIS: O TRABALHO COMO “CONSTRUÇÃO COLETIVA”

2.1 As Organizações Pesquisadas

2.1.1 No Brasil: O Centro de Assessoria Multiprofissional, o *Camp*, tem sua sede em Porto Alegre desde sua fundação e conta atualmente com quinze assalariados. Ele foi criado em 1983⁷⁵ por iniciativa de estudantes universitários, de técnicos e profissionais engajados nas lutas populares, de membros de setores progressistas da Igreja, de representantes de movimentos sociais rurais e urbanos e de militantes políticos que procuravam reconstruir a democracia e rearticular os movimentos sociais e a sociedade civil no fim da ditadura militar. O *Camp* se situa na linha filosófica dos Centros de Educação e Promoção Popular que atuaram em toda a América Latina e no Brasil desde a década de 60, desenvolvendo programas de educação popular no campo e na cidade. Ele tem como objetivo a formação de lideranças, militantes e educadores populares, a fim de contribuir com “a construção de uma sociedade mais justa e democrática”, com a promoção de valores humanos, éticos e culturais e com a criação de novas alternativas de desenvolvimento econômico e social. Nessa perspectiva, o *Camp* participou da criação, no Estado do Rio Grande do Sul, de entidades como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST), o Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB), a Associação Brasileira das Organizações Não-Governamentais (Abong).

A história do *Camp* se caracteriza por etapas que ilustram um questionamento sobre seus objetivos e os meios de atingi-los, sobre a busca de uma identidade e visibilidade numa época em que a sociedade brasileira passava por várias transformações econômicas e sociais, e numa conjuntura internacional sujeita, ela também, a perturbações da mesma ordem. Na década de 80 o *Camp*, criado como associação sem fins lucrativos, tem como função principal a assessoria aos movimentos sociais: rearticular e fortalecer os que já existem e criar outros

⁷⁵ Fontes de informação: Barbosa e Winckler, 1998; Vento Sul, nº 1, 2003; entrevista com o coordenador político-pedagógico.

novos. A ação, de cunho principalmente político, apóia as mudanças da sociedade civil com métodos que procuram desenvolver a participação democrática por meio de cursos para lideranças, produção de análises de conjuntura e assessoria à gestão de políticas públicas. Logo, porém, sente-se a necessidade de especializar o trabalho, de qualificar e profissionalizar os quadros, o que pouco a pouco se tornou possível com o financiamento dos projetos pela Cooperação Internacional. A partir de 1986 o deslocamento do MST para as instâncias nacionais e o afastamento do MAB e da Igreja contribuem para a redefinição da identidade da organização e anunciam uma nova etapa: em 1989 o Camp adota o estatuto de ONG, o que vigora até hoje. A década de 90 se caracteriza pelo investimento em projetos mais focados, em resposta às mudanças que ocorrem no mundo do trabalho: trabalho e ação sindical (relações de trabalho, integração entre diferentes categorias de trabalhadores, etc.); desenvolvimento rural (políticas públicas para a agricultura, viabilização da agricultura familiar, organização dos trabalhadores rurais); o projeto moradia e participação (regularização fundiária urbana, mutirões habitacionais). É também uma época de gestão, por parte do Camp, de projetos do governo então administrado pelo PT. Adotam-se novas estratégias de trabalho baseadas em planos trienais nos quais atividades específicas são desenvolvidas por áreas de atuação: o Camp se regionaliza. A partir dos anos 97/98, nova guinada: a reflexão generalizada sobre a globalização e as lógicas neoliberais levam o Camp a atualizar seus projetos. Procura-se novas articulações entre as organizações sociais e os setores populares, novos parceiros. A preocupação volta-se para o desenvolvimento sustentável e solidário: os Projetos de Desenvolvimento Regional Alternativos (PDRAs) dirigidos a atores individuais e coletivos, especialmente os mais fragilizados pela conjuntura econômica. O objetivo é a sustentabilidade de projetos assentados em valores de equidade (distribuição da renda), solidariedade e cooperação. Os projetos visam a um desenvolvimento econômico próprio à especificidade regional, sua cultura e etnia numa perspectiva de geração de novas relações econômicas (economia solidária), projetos apoiados numa reflexão teórica que procura equilibrar utopia e viabilidade.

O Camp atua em quatro regiões: Porto Alegre e os municípios da Grande Porto Alegre, o Vale do Sinos (Canoas, São Leopoldo, Novo Hamburgo...), Altos da Serra, que abrange o Nordeste do Rio Grande do Sul (Lagoa Vermelha, Vacaria, Passo Fundo...) e o Sul do Estado (Pelotas e Rio Grande). A partir de 2002 iniciou-se uma reflexão sobre a necessidade de um novo sistema de coordenação interna na intenção de qualificar a gestão. Foi tomada a decisão de realizar uma avaliação institucional com consultoria externa. A associação festejou seu vigésimo aniversário em 2003, inaugurando uma nova estrutura na

qual se destacam as tarefas especializadas dos cargos de coordenação interna. Conforme a legislação desse tipo de organização, a assembleia geral, composta no caso pelas organizações parceiras, por sócios individuais e pelos educadores, elege uma direção de membros voluntários (presidente, secretário e tesoureiro) e uma coordenação interna formada por três membros assalariados: o coordenador geral, encarregado das relações interinstitucionais e internacionais, o coordenador político-pedagógico e o coordenador de auto-sustentação. Esses integram uma equipe de assessores encarregados da deliberação e execução das decisões. O Camp é dividido em três setores: administrativo (secretaria, contabilidade e documentação), educativo (projetos e assessorias) e técnico (limpeza e manutenção). Suas fontes de financiamento são constituídas de recursos externos (agências internacionais) e internas, principalmente pela cooperativa de produção de vídeo criada pelo Camp em 1994 como fonte de sustentação juridicamente independente, atualmente parte do “complexo Camp”, no quadro da reestruturação interna.

2.1.2 Na França: a associação *Peuple & Culture* (Povo e Cultura) se auto-identifica como “união de educação popular”.⁷⁶ Fundada em 1947 pelo sociólogo Joffre Dumazedier, junto com alguns outros membros da Resistência Francesa, o objetivo inicial era, a partir da experiência da guerra, trabalhar a noção de cultura e de educação para que nunca mais voltasse o fascismo. Precisava difundir a cultura e o saber com métodos diferentes daqueles do ensino tradicional, abertos para todos, qualquer que fosse sua origem ou idade; precisava reconciliar a cultura e a vida, saber popular e saber científico; precisava encontrar métodos que respeitassem os indivíduos, vinculando-os a grupos de formação. Tratava-se de desenvolver um novo modo de pensar. Hoje o movimento tornou-se rede: P&C é uma união de associações autônomas que compartilham o mesmo objetivo de educação popular, “popular não por se dedicar a uma população menos favorecida, mas por querer misturar os públicos”, explica um assessor da associação. Essa forma de educação visa à formação de quadros capazes de pensar criticamente numa perspectiva de promoção social, “o que independe completamente do diploma ou do lugar ocupado na sociedade”. P&C não é “nem populista nem elitista”. Assim, uma associação de educação popular é concebida, no seu papel crítico, como um contrapoder diante das instituições públicas. O trabalho é desenvolvido segundo quatro eixos principais, mais ou menos dominantes, segundo as associações membros. Em primeiro lugar, a reflexão teórica: construção não só de um pensamento crítico

⁷⁶ Fontes de informações: entrevistas com o fundador e com a diretora da associação, material pedagógico produzido pela “União”, revista “Les Rendez-Vous du Réseau”. Daqui em diante será usada a sigla P&C.

como também da capacidade de ser ator. Em segundo lugar, a ação cultural e a educação: a educação popular procura se distanciar da educação profissional de adultos, considerada instrumental demais. Visa-se à educação do cidadão: pela educação para a autonomia, para a compreensão, para a crítica, buscando a possibilidade de elaborar um projeto pessoal que nem sempre será profissional. Visa-se também à formação de um público de mediadores, de formadores e, eventualmente, conforme as associações, de professores em áreas específicas. A ação cultural, por sua vez, visa ao acesso à cultura para todos por meio do encontro com artistas, organização de ateliês de prática artística, de eventos culturais, etc. O objetivo aqui é combater as desigualdades culturais e o obscurantismo. Ação cultural e educação, isso significa também a educação do tempo livre: recusa do lazer mercantilizado, da criação de desigualdades sociais e promoção do lazer como tempo de formação e desenvolvimento pessoal. O terceiro eixo de atividades é o apoio ao desenvolvimento local, sobretudo no meio rural, visando à descoberta e valorização do mundo rural pelo apoio aos projetos de auto-emprego ou de diversificação das atividades, pelo desenvolvimento do turismo rural. Enfim, o último foco de trabalho gira em torno da pedagogia do intercultural e dos intercâmbios internacionais entre jovens, que podem, mas não necessariamente, abrir perspectivas de projetos de cooperação com o Hemisfério Sul. O objetivo aqui é lutar contra a discriminação e o racismo.

A estrutura da rede segue o modelo clássico: cada associação tem uma assembleia geral que elege um conselho de administração. Por sua vez, cada associação-membro se encontra representada na assembleia geral da rede que elege o conselho de administração da sede em Paris, a equipe executiva e o orçamento. A originalidade do sistema é que, se a associação de Paris é considerada a cabeça da rede, ela não tem nenhum poder de organização ou de intervenção sobre as outras associações (mais ou menos 20), totalmente autônomas. A direção da equipe de Paris tem poder de decisão sobre as atividades da sede de Paris e nada mais. Paris representa a “*Union People & Culture*”. Seu papel é a coordenar as atividades desenvolvidas nos quatro eixos citados, agilizar parcerias entre as regiões sedes das associações membros, propor formações e reflexão teórica sobre as ações, promover a informação e a comunicação entre as associações, organizar o encontro anual “Universidade de Verão” e, sobretudo, estabelecer o vínculo com as instâncias públicas (financiamentos, políticas sociais, reconhecimento dos atores locais). Diferente das demais organizações francesas de educação popular, P&C não tem um centro diretor que dá as orientações ao resto da rede. O denominador comum entre as associações são as temáticas trabalhadas e os valores compartilhados. Essa forma de gestão descentralizada e o novo perfil de diretoria é resultado

de uma passagem “do antigo sistema ao novo sistema”, reestruturação interna acompanhada de demissões e que deixou alguma sensibilidade: ninguém fala muito sobre o assunto. Quanto ao número exato de trabalhadores da rede não há dados atualizados, mas, segundo a diretora da sede parisiense (onde se desenvolveu nossa pesquisa), pode-se avaliar entre 100 e 150 trabalhadores assalariados e por volta de 400 voluntários. Em Paris são dez os trabalhadores assalariados, enquanto é praticamente impossível calcular o número de voluntários, visto que muitos pertencem, ao mesmo tempo, ao quadro dos trabalhadores disseminado nas regiões de abrangência da rede.

2.2 Entre o Mito Fundador e a Realidade Presente

No Camp (Brasil) todos, inclusive no setor administrativo, *definem a associação* não pela sigla oficial, mas como “centro de educação popular”: “centro de assessoria e de educação dos movimentos sociais”, “organização que trabalha junto aos movimentos sociais”. Esta forma de apresentar a associação se refere, de fato, ao objetivo que orientou a fundação da organização, camuflado em “centro de assessoria multiprofissional” para desviar a atenção dos controles políticos ainda freqüentes nos últimos anos da ditadura. A maioria também tem a história do Camp como pano de fundo para explicar seus objetivos: “construção de uma sociedade mais justa”, “mais solidariedade e justiça”, “projeto de sociedade diferenciada”, “participação das classes populares menos favorecidas”. Se eles reconhecem a influência da Igreja na constituição da associação, “hoje, é diferente”: não é uma influência “institucional”, mas nas metodologias de trabalho, “nas práticas pedagógicas de pessoas que passaram por organizações ligadas à Igreja”. Por outro lado, referir-se à área de influências políticas representa um “campo minado”. Fundado por militantes de esquerda, o Camp tem, até hoje, um “visão socialista”, uma “aproximação maior com os partidos de esquerda”. Os entrevistados reconhecem que “a maioria se identifica com o PT”, mas fazem questão de dizer que o Camp “não é uma entidade do PT” e não tem vínculo com o aparelho do partido, mesmo que essa posição tenha criado problema num passado recente. O Camp “procura ser uma entidade apartidária... no campo do socialismo democrático”. Quanto à sua estrutura e funcionamento, a mesma unanimidade: todos, menos dois, falam com relativa clareza, mas não escondem o mal-estar criado pela reestruturação em curso: “é a primeira vez que vejo, na história do Camp, uma estrutura que funciona antes de ser deliberada pela assembléia”; “inquieta como método, não como estrutura”; “não vejo problema se há garantias de que os

processos do Camp continuam sendo uma construção coletiva”; a questão é “o quanto vai mexer com a democracia interna ou não”. Sendo uma ONG, o Camp tem a estrutura característica de uma associação, com a assembléia elegendo a equipe da presidência, todos membros voluntários, e elegendo a equipe de direção, com membros assalariados. Não parece haver clareza, entre os trabalhadores, sobre quem pode votar ou não na assembléia: “todos”, “todos menos a administração”, “existem diferentes níveis de trabalhadores fora a direção: os educadores, a administração e a cozinha/limpeza. Cada um tem um nível de inserção e de participação”. Da mesma forma, as opiniões se dividem (e são muito prudentes) em relação à questão da liderança e do poder efetivo: para uns é “a estrutura coletiva”, para outros é “a nova diretoria”, ou ainda “a coordenação geral”; enfim, “é uma disputa”. Em contrapartida, todos concordam quando falam dos valores defendidos no Camp: democracia, na “construção coletiva”, na participação, a solidariedade e o respeito à pluralidade, à diversidade.

Também em P&C (França) a organização é definida como “movimento de educação popular”, “rede de influência”, “movimento de pensamento e de ação”. É na origem da associação que se encontra a explicação do nome da organização, na utopia da construção de uma sociedade sem barbárie, fundada no acesso do povo à cultura e ao pensamento crítico: “Peuple et Culture, no singular”. O conjunto do movimento ainda se reconhece na carta fundadora: “tentamos reescrevê-la em várias oportunidades, mas em vão...acho que é significativo. Talvez uma coisa mudou, é a idéia de que a cultura é plural. Tivemos um debate a respeito... guardamos o nome de origem, mas efetivamente, hoje, cultura deve ser entendida no plural”. É a história que funda os objetivos e as práticas: “educação e formação para todos ao longo de toda a vida”, “combater o obscurantismo”, “preservar um sistema democrático”. Segundo uma entrevistada, porém, esta “idéia generosa talvez precisaria ser atualizada... Não estou convencida de que as respostas que oferecemos sejam adaptadas à realidade de nossa situação. A França de 2002 não é a França de 1945... Por que continuar trabalhando com o Ofício Franco-Alemão para a juventude, fora o fato que nos traz dinheiro?”. Como o foi na origem, a associação é “próxima de um pensamento laico, numa perspectiva política de esquerda”, mas os membros declaram a associação “independente dos partidos políticos ou das forças econômicas”; é primordial “não sujeitar-se a um partido, a uma coletividade ou a uma empresa”. Enquanto todos evocam a estrutura em rede, descentralizada, como uma forma concreta de viver a democracia e como o principal diferencial entre eles e as outras organizações do mesmo setor de atividades, suas deficiências também são levantadas: fora a perspectiva dada à educação popular, “não vejo o vínculo entre estas diferentes estruturas”.

Seria importante “tentar contribuir coletivamente para a emergência de uma identidade coletiva”. Para outra: “cada um faz seu negócio no seu cantinho”. Essas unidades independentes, porém, se encontram nas mesmas instâncias de representação e de decisão próprias da estrutura associativa: a Assembléia Geral que elege o Conselho de Administração (voluntário) de Paris, mesmo que, segundo os entrevistados, “a Assembléia não tenha verdadeiramente um poder de decisão”: “a maior parte das reuniões das instâncias é para cuidar da gestão administrativa e financeira. Não é lá que se decidem as orientações nem o eixo político da associação”. Porém, “fazem parte da Assembléia Geral, de um lado, as associações membros e, por outro lado, os associados individuais, o “colégio de sócios”, militantes com experiência em educação popular. É muito importante para nós... eles estão aí para o projeto associativo, é um contrapoder útil”. Por sua vez, a “União” de Paris é uma “equipe funcional, sem estrutura hierárquica, onde a função “empregador associativo” é coletiva (Conselho de Administração), delegada à diretora executiva: “não me considero uma dirigente, mas como animadora de um coletivo de assalariados”. Enfim, entre os valores defendidos pela associação, os que mais foram sublinhados pelos trabalhadores foram aqueles vinculados à educação popular: “igualdade de oportunidade para todos”, “direito à cultura”, “processos de decisão democráticos” e recusa do determinismo, “podemos agir juntos para mudar a sociedade”.

O que oferece a organização? No Camp, o processo de contratação e de seleção reflete uma preocupação com a qualidade profissional do novo trabalhador, adicionada a sua competência social: “nos últimos tempos, eles aprimoraram”. Antes, recrutava-se entre os conhecidos, entre pessoas indicadas. Agora, “é uma seleção objetiva”: divulgação em organizações sociais e universidades, análise de curriculum vitae, entrevista, elaboração de texto, debate coletivo, pontuação. É o trabalho de uma equipe: “a gente vê isso como um processo de formação” que terá continuidade na própria organização. A formação para o trabalho, a capacitação é aberta a todos, independentemente do setor de trabalho: “existe a possibilidade no orçamento, basta pedir”. Também é considerada como parte da formação a participação em seminários e colóquios, representando o Camp. Para os cursos formais não há política claramente definida, “fica na iniciativa pessoal”, entretanto, pedir causa, às vezes, constrangimento: “parece que a pessoa quer um benefício próprio”. Quanto à formação interna, temática, relacionada aos objetivos, valores e métodos de trabalho, “não tem tempo”, há envolvimento demais com o trabalho. Existe, porém, uma demanda e propostas para o ano. Já houve tentativa, mas sem continuidade. Uma avaliação do trabalho é feita duas vezes por

ano sob a forma de relatório, “mas é mais um ato informativo do que uma reflexão coletiva”. Não há avaliação de desempenho pessoal, mas todos sentem sua necessidade: “sinto muita vontade de reflexão com os outros colegas”, “é uma necessidade coletiva”, porque há necessidade de desenvolver “a capacidade da equipe enfrentar suas limitações... de forma madura e coletiva”. A situação cria insatisfação mas também expectativa com a chegada da nova direção, porque faltam mecanismos objetivos: a avaliação se faz nos corredores, nos comentários (“jogo de intrigas”), o que cria um péssimo clima na equipe, em que o afetivo e o profissional se misturam. Tratando-se dos salários, todos se declaram satisfeitos. “Estamos numa média igual de quem desenvolve esse mesmo tipo de tarefa, com uma vantagem... nós temos carteira assinada, temos benefícios, enfim, temos nossos direitos garantidos.. e a maioria desses trabalhadores não tem”. “Para a maioria das pessoas que trabalha aqui no Camp, é um salário que eles não encontrariam em outros lugares”. Não há, entretanto, acesso à grade de salários: “precisaria mais transparência”, mesmo achando normal haver salários mais altos em função da responsabilidade ou da formação. Outras críticas: no caso do pessoal técnico, “há incoerência entre o discurso do Camp sobre a dignidade do trabalhador e a realidade aqui”. Estes salários estão na média do mercado, mas “deveria ser discutido”. Reconhecem, porém, que a remuneração é um assunto que “causa constrangimento”, “muito difícil de se tocar” com os membros da diretoria, como se devesse ficar em plano secundário.

A associação não oferece apenas trabalho e salário, também tem certas exigências: já se falou da competência profissional (“qualificação voltada para as áreas humanas”), mas que nem sempre é sinônimo de diplomação e que não descarta, de longe, a competência social. Isto é: “comprometimento com a educação popular”, “envolvimento com os movimentos sociais”, “desejar a construção de um novo projeto de sociedade”, “experiência em organizações sociais”, e, além disso, “identidade ideológica com o Camp”, “com a esquerda”. Enfim: “uma certa militância” e um perfil “coletivo”.

Na sede de P&C, em Paris, a oferta de trabalho é em função da demanda dos setores interessados: “sempre tem processo de oferta de posto de trabalho para receber várias candidaturas”, mas “a cooptação é muito forte... a gente tenta evitar a cooptação direta para não cair na cooptação fusionista”. A contratação é feita em função de uma tarefa determinada, “o que prevalece é o aspeto profissional”, na base da análise de currículo, de uma entrevista com a diretora, um membro do Conselho de Administração (C.A.) e um representante do setor contemplado. No restante da rede cabe a cada associação fazer sua seleção. A contratação de

trabalhador de menos de 30 anos entra no quadro dos empregos subsidiados pelo Estado.⁷⁷ No quadro deste trabalho a formação é concebida como “autoformação coletiva” e fala-se mais em “espaços de formação em vez de ações de formações”, espaços nos quais os trabalhadores crescem juntos, confrontando suas práticas (a “formação experiencial”). É o papel que preenche a “Universidade de Verão”, organizada todos os anos pela sede e destinada a todos os membros da rede. P&C facilita também, e até incentiva, formações de cunho técnico para os funcionários administrativos: “é uma negociação com o setor de formação”. Quanto ao acompanhamento e avaliação do trabalho efetuado, “não se trata de um processo sistemático” que, aliás, não se realiza muito. Houve experiências de avaliação coletiva ou de entrevista entre um membro do CA, diretora e o trabalhador, mas “tem gente com quem isso funciona bem, outros não”. Segundo a avaliação de um trabalhador, “essa comissão era muito mesquinha”. Nas organizações da rede, varia de uma associação para outra. A associação oferece, além de trabalho, salários. Na “União”, as reações são diversas: “somos bem pagos, tenho um salário que me convém. Estaria no setor privado, talvez ganharia duas vezes mais, mas não é meu objetivo na vida...”; “somos mal pagos, como em outras associações, mas com um nível de competência bem superior a muitas indústrias onde se paga duas vezes mais”. Quanto ao setor administrativo, cujos salários são subvencionados, a satisfação é relativa, mas “nas regiões, o pessoal não tem sempre um bom salário... Aqui, nunca temos preocupação na hora de receber, mas não é sempre assim nas associações locais”.

A organização tem também suas exigências: para trabalhar em P&C tem que ter “gosto para a associação, para a educação popular e a interdisciplinaridade”, ter experiência anterior em associação, disponibilidade e “capacidade de se inscrever numa dinâmica coletiva”, enfim, acreditar “na ação da educação popular, na sua capacidade de mudar as pessoas e a sociedade”. Do ponto de vista profissional, para o êxito de um “saber fazer” específico, precisa-se de “gente com temperamento pedagógico... em geral, gente com formação em Ciências Humanas”, é necessária “uma formação geral sólida com muita capacidade de adaptação, porque os objetos de trabalho mudam muito rapidamente”. Dupla exigência, então, ao mesmo tempo profissional e ideológica.

Nas relações de trabalho, os trabalhadores do Camp estabelecem uma diferença entre conflitos e contradições. Existem contradições entre o que parece valores e objetivos do Camp (democracia, emancipação do trabalhador) e a realidade cotidiana. Em primeiro lugar, sobre

⁷⁷ O chamado Serviço “Empregos-Jovens”.

os salários, sobretudo quando se trata dos pequenos salários: “relação salarial de dependência”, “prática do modelo capitalista”, “lógica de mercado”. Em segundo lugar, sobre a participação enquanto possibilidade de expressão: a falta de expressão de certos trabalhadores é relacionada “com a maneira como a pessoa se situa dentro do Camp”, eles “interiorizam a maneira como são vistos”, não se sentem “parte” da associação. Ainda em relação à participação, “existem diferentes níveis de trabalhadores... cada um tem um nível de inserção, de participação” que cria a sensação de “ficar de fora”, dependendo do nível em que se situa. Em terceiro lugar, sobre a formação: consta no planejamento que precisa “investir na capacitação interna da equipe”, mas, na realidade, é visto como busca de benefício pessoal. Outra contradição é a situação da cooperativa, que de cooperativa só tem o nome: “o Camp se comporta como um padrão capitalista”, “assunto tabu” que leva a perguntar “onde está a democracia?” Enfim, a questão de gênero é percebida como “muito forte”, “isso choca”.

Em relação aos conflitos, alguns hesitam em usar o termo, fala-se em problemas, como se o conflito pudesse depreciar a imagem do Camp. “Não existe conflito maior”. Outros reconhecem que existem, mas encontram dificuldade para identificá-los. Aparecem, em primeiro lugar, conflitos estruturais. O principal e mais citado é a mudança na diretoria, fator de divisão e de resistência no grupo de assessores. “Não houve discussão prévia”, “centralismo antidemocrático”. O poder parece concentrado nas mãos de um só: “falta comunicação”, “ele mudou muita coisa, mas sem consultar as pessoas”. Vêm, em segundo lugar, os conflitos interpessoais: dificuldade de partilhar o trabalho, “isso pode implodir o trabalho”; funcionamento em “ gavetas”, “cada um fica no seu cantinho”, “no seu curral”. Uma pergunta: “qual é a relação do trabalho de cada um e do conjunto?” O problema seria não conseguir “ser um centro de reflexão coletiva, de criação coletiva”. Em terceiro lugar, conflitos relativos à prática do trabalho: a falta de avaliação do desempenho gera desconfiança e tensões na equipe, insatisfação em outros setores: “onde deve ir o trabalho de cada um?”, “existe uma disputa entre as pessoas”. Ainda na prática do trabalho, os horários e compensações não têm critérios claros: para uns valem diretrizes, para outros não. Além do mais, a recente opinião da nova diretoria (e questionada) leva a considerar o trabalho como “vocação”. Enfim, existem conflitos sobre as orientações: qual deveria ser o lugar e a influência de uma ou outra corrente do PT no Camp? Como administrar a adesão a projetos do atual governo? Há também o problema das lideranças do PT que se afastaram do Camp para participar do governo popular e estão retornando hoje “com outro tipo de relação ao trabalho”, e com a determinação de ficar no poder: isso sim, os trabalhadores reconhecem que “gera conflito”. Quando se fala do sindicato como recurso para os trabalhadores, a reação é a

mesma para todos: risos ou denegação enérgica. Não faz sentido procurar o sindicato porque a direção do Camp até agora não assumiu um “papel de patrão e não convém assumir”; seria uma espécie de “traição” ao Camp, no sentido de expor suas contradições, “aqui é uma equipe... os conflitos são resolvidos *aqui*” (insistência), “não existe atrito capaz de mobilizar as pessoas para uma reivindicação comum... pode ser que mude com a mudança de direção”. Todos optaram por pagar a contribuição sindical, mas ninguém sabe o nome do sindicato. Nesta recusa, as responsabilidades são divididas: “na empresa privada, tem espaço de discussão a respeito do sindicato. Aqui tem receio: não é medo... mas parece que se tu falas desta questão, tu estás sendo pouco político, tu não estás pensando a sociedade como um geral... aqui a contradição não está na estrutura, mas em cada um de nós”; “o sindicato aqui é uma questão contraditória até para os sindicatos por causa da relação Camp/sindicatos. O próprio sindicato não se interessa: ‘ali não é necessário, não vamos mexer... sindicato intervir numa ONG pode ser muito complicado... pode ter repercussão política maior’...”.

No caso de P&C, as relações de trabalho criam tensão e mal-estar não apenas entre os assalariados, mas também entre os responsáveis pelas associações: “sobre a gestão dos recursos humanos... muitos não têm a formação para assumir esta gestão... e colocar isso em debate no nível nacional significaria aceitar o olhar dos outros sobre a situação”. Se as tensões, contudo, aparecem mais entre os assalariados, não é porque elas “se encontram mais entre eles, mas porque eles se expressam mais”. Existe, entre os entrevistados, muita dificuldade em utilizar o termo “conflito”, como também falta de unanimidade sobre a questão. Para uns, “grandes conflitos não”, mas apenas reivindicações, como na ocasião da instauração do regime de 32 horas semanais; “é raro que tenha problemas... isso não quer dizer que, de vez em quando, não tenha dificuldades...”; “não tem, em P&C, situações que possam gerar conflitos imediatos: não é uma associação de exploradores, não é uma associação mercantil ou a serviço do Estado”. Para outros, “conflitos, tem, sim, mas uma coisa chama a atenção, é que os conflitos não são exacerbados, podemos contorná-los e continuar vivendo juntos”. Existe, entretanto, uma opinião discordante: “como em toda associação, há um pouco de hipocrisia: um discurso humanitário, mas de fato, eles agem como qualquer empregador do setor privado”. De que tipo de conflito se trata, afinal? Em primeiro lugar, conflitos específicos ao mundo do trabalho: “em certas regiões, os assalariados são muito mais organizados” e encaminham suas reivindicações salariais por meio dos representantes sindicais; a respeito da passagem para as 32 horas semanais, houve “abuso de poder por parte do CA, que não sabe o que é ser assalariado”. Em segundo lugar, há

conflitos específicos ao mundo associativo, cristalizados na dificuldade de articular a relação assalariado/empregador: “numa associação, o que os trabalhadores querem é ter um empregador na sua frente... um interlocutor que aceita o diálogo social” Como o empregador associativo é coletivo, “a tendência é pensar que sempre é o outro, o vizinho, que deve assumir as responsabilidades”, ou então, é o diretor ou o secretário geral que é responsabilizado: “é pensar mal a dinâmica associativa... fazer assumir isto por uma pessoa só”. De outro lado, “tem esta idéia que não se deve mexer nessas questões, a priori satisfatórias, já que estamos no setor associativo...”. Em terceiro lugar, tem conflitos próprios a P&C, relativos ao problema mais polêmico da relação entre assalariados e voluntários: “historicamente, considera-se que os mais ‘puros’ na associação são os voluntários”, por serem mais desinteressados, enquanto “os assalariados estão aí para ganhar seu salário”. Além do mais, “tem uma espécie de mito segundo o qual o assalariado detém todas as informações, porque está na associação no dia-a-dia”, o que gera, por parte dos voluntários, o medo de ver crescer o poder dos assalariados e, se isso viesse a acontecer, segundo eles, “a associação estaria perdida”. Assim, existe “uma visão negativa do assalariado associativo”. E quando se fala de uma eventual mediação dos sindicatos, a reação é de desinteresse: “são pequenas equipes, então não há obrigação de ter um delegado sindical”; “os assalariados não pensam no assunto”; “é interessante, porque ao mesmo tempo temos, do lado dos voluntários, algumas pessoas que foram bastante implicadas no meio sindical”; “tem muito pouco e até nenhuma filiação aos sindicatos. É uma doença entre os trabalhadores associativos... as situações potenciais de conflito são resolvidas entre as pessoas”.

2.3 Racionalidade e Busca de Valores

Como se chegou à associação? Quem trabalha no Camp não chegou ali por acaso, seja porque já conhecia a organização de dentro (trabalho voluntário) ou de fora (pelos sindicatos ou movimentos sociais), seja porque compartilhava os ideais e engajamentos do Camp, mas atuando em outras associações: “eu vim por opção” (e com redução de salário). Os trabalhadores têm uma história de militância política e/ou social, muitas vezes influenciada pela própria família, pelos amigos ou até mesmo pela Igreja: grupos paroquiais, Juventude Operária Cristã (JOC) ou o Seminário pelo qual passaram. O trabalho no Camp é a continuação ou a realização de um projeto pessoal, além da necessidade material: “hoje, sou pago pela militância”... Todos eles, menos um, tiveram uma outra experiência de trabalho antes de chegar no Camp: alguns no setor privado e, neste caso, muitas vezes demitidos por

causa de sua atuação política e social, ou no setor público, a maior parte do tempo num quadro administrativo vinculado ao PT, mas a maioria trabalhou sobretudo em sindicatos ou movimentos sociais.

No caso de P&C, com exceção de um entrevistado, oriundo da “geração 68”, quando muitos jovens optaram por um modo de vida mais solidário⁷⁸, nenhum dos trabalhadores chegou a P&C por ter um conhecimento prévio da associação ou do trabalho associativo. Foi um encontro casual. No caso das administrativas, a motivação foi a procura de trabalho; para uma assessora, foi o interesse despertado pelos termos usados na oferta do trabalho; para outra, foi por convicção: “para mim, ficava claro que não queria trabalhar para a indústria ou o comércio, ou por lucro, mas para o interesse geral”. Enfim, praticamente todos realizaram a maior parte de sua vida profissional em P&C, tendo pouca experiência nos setores privado ou público.

O que se encontra na organização? No caso do Camp, um trabalho com estatuto legal (carteira assinada), inserido num mercado de trabalho, mas sem que sejam aceitas as regras do jogo que isso implica: “parece que estamos por cima, espécie de alienígenas do mercado do trabalho”. É difícil aceitar uma relação patrão/empregados: “o pessoal não aceita que seja uma relação de patrão... por isso que dá muita discussão”. Fala-se muito em “construção coletiva”, mesmo que a última palavra seja da direção na questão das possibilidades financeiras: “não consigo ver a direção com essa coisa de patrão”; “amigos e negócios... aqui as coisas se confundem muito o tempo todo”. Cada um tem uma visão clara do seu trabalho cotidiano, mas que, nem sempre, conseguem transmitir no discurso. Todos reconhecem ter bastante autonomia e três declaram “tem até demais” porque sentem falta de uma avaliação: “falta coesão na equipe”; “precisa mais governabilidade”. Também se percebem como trabalhando sozinhos (ou equipe de dois sozinhos): “ficamos soltos”, daí “a gente cresce menos do que deveria”. Segundo os trabalhadores, há mais reconhecimento do trabalho nas regiões ou fora do Camp do que na própria entidade. Os elogios são raros, se não inexistentes, fato interpretado como falta de incentivo: “poderia ser melhor, falta interesse dos colegas”; “em outro lugar sentia muito mais reconhecimento do que aqui”; “quando é ótimo, passa batido, mas quando foi ruim, vem para a mesa...”; mas para uns, “não é falta de reconhecimento, é falta de conhecimento” (do conteúdo do trabalho); para outros, “o reconhecimento se expressa

⁷⁸ “Descobri nos bairros, nas ruas, tesouros de humanidade que me tocaram muito... que me deram vontade de trabalhar com eles” (um entrevistado).

na autonomia”; “eu sou ouvido”. No conjunto, as relações interpessoais são relativamente boas, apesar dos atritos e das queixas, mas sobretudo fora das reuniões. Existem afinidades com uns (nas equipes de trabalho, por exemplo), mas fica, às vezes, superficial com os outros. Não ter uma avaliação de desempenho cria um certo problema nas relações, um bloqueio entre algumas pessoas, desconfiança: não do ponto de vista pessoal, mas profissional. Foi de novo levantada aqui a questão de gênero: “quando é uma mulher, se trata de uma forma, quando é um homem, de outra”, mas “é muito sutil”. No conjunto dos entrevistados uma só não tem restrições: “eu me sinto como se estivesse na minha casa, eu adoro”. Em relação à direção, há respeito mútuo, mas parece que as relações são mais “formais” com a nova diretoria do que eram antes: “é uma coisa nova para os dois lados”.

Em segundo lugar, o que se encontra na organização é um espaço onde viver de maneira bem concreta os ideais da militância: “na verdade isso não é só o teu trabalho, isso é também o teu projeto de vida... tu estás trabalhando, ganhando pra fazer aquilo que mais quer fazer... por isso se supera todas as dificuldades, se supera muitas vezes mesmo as divergências”; “o pessoal que trabalha aqui acredita nessa utopia, nesse sonho de uma nova sociedade”, cada um “na sua história tem ligação com esses objetivos” e “luta pelos princípios... acredita naquilo que a gente faz”. É também um espaço de reflexão pessoal sobre a própria coerência. Por exemplo, a respeito de piadinhas preconceituosas feitas entre trabalhadores: “eu sei que a gente não pode ser 100% certo o tempo todo, mas às vezes a gente tem que pensar nisso... se tem mais condições de enfrentar no Camp do que em outro lugar”. Enfim, “existe um grau de comprometimento das pessoas”, que se envolvem completamente no trabalho. Esse comprometimento não significa, entretanto, estender as prestações fora do horário de trabalho. Se acontece eventualmente para os assessores (participação em eventos fora do Camp, trabalho nas regiões), para os administrativos, “meu horário é fixo. É de segunda à sexta”. Acontecimentos extraordinários, como o Fórum Social Mundial, “são pontuais e preparados com antecedência”. Assim, de modo geral, não há maior problema na conciliação entre trabalho e vida pessoal. Quando o trabalho invade a vida, dá para se organizar e superar os problemas. Uma entrevistada, porém, observa: “não é a questão de horário... é invadir a tua vida no seguinte... às vezes tu acordas sábado e ficas te lembrando... Tu só tá em casa de noite e te lembrando que tem que fazer isso, tem que fazer aquilo.” Para outra, ainda é difícil separar as coisas. O trabalho faz parte da vida porque até os amigos pertencem aos movimentos sociais: “a gente não sai deste mundo”.

O que os trabalhadores de P&C encontram na organização é, em primeiro lugar, “um espaço de autonomia e de assalariamento”. O trabalho realizado no cotidiano é descrito por todos com precisão, até com entusiasmo, mesmo que o cargo de assessor⁷⁹ seja “um saber-fazer mal definido... nós temos um problema de imagem em relação ao exterior”. O que predomina é a polivalência, a diversidade das atividades e a autonomia. Autonomia “até demais...”, não tem controle, “eles confiam em nós”; “nunca vi o presidente vir e sentar a minha mesa para perguntar: ‘o que fazes? Qual é o assunto que estás trabalhando?’... mas gostaria”. Quanto a saber se o trabalho é reconhecido, as opiniões divergem: “acho que sim... eles sabem que se pode contar conosco, que somos motivados”, “penso que agora sim”, mas “é mais nas regiões do que aqui”, “não... ninguém nunca diz que está bem”. Existe bastante convivência entre os colegas: “encontrei aqui gente que se tornou meus amigos”, “não tem hierarquia”; “tem intercâmbios” que, entretanto, não apagam as dificuldades: “espero dos outros que eles me estimulem”, mas os colegas “estão sobrecarregados de trabalho”; dificuldades também “vinculadas ao fato de que sou uma mulher”.

Em segundo lugar, eles encontram na organização um espaço de engajamento, mas é um engajamento racional que recusa a etiqueta de “militância”: “na minha geração, não se engaja mais, mas a gente faz passeatas. Detesto as organizações, os coletivos”. A militância mudou e não acontece mais nos moldes tradicionais: “antes, as pessoas se engajavam numa coisa só, agora, a gente se engaja em várias frentes... é nossa liberdade”. Na associação não existem exigências ou controle, mas fala-se em “cultura da associação”, onde fica claro que “uma parte do trabalho é voluntária”. Isso significa engajamento no trabalho, viagens frequentes, horas extras e até trabalho em fins de semana: “acho que para se realizar completamente num movimento como P&C é preciso aceitar engajar-se e não apenas profissionalmente”, mas também, “para mim, os mais engajados não são necessariamente aqueles que dão mais tempo suplementar sem pedir recuperação...”. Assim, para as mulheres que trabalham em P&C, o investimento foi reduzido depois da maternidade. Além do mais, a flexibilidade dos horários e a ausência de controles permitem uma articulação razoável entre trabalho e vida pessoal: “a base do trabalho é a confiança” e “os horários são negociáveis”. Quando se trata de fazer horas extras, “tentamos pedir para quem não tem família”. Dessa forma, para uns, “consigo distinguir P&C e a família. Não tenho problemas”, enquanto para outros “é difícil, invade a vida pessoal. Não trago trabalho em casa, mas trago muitas coisas na minha cabeça...Tenho muita dificuldade em fazer uma separação total”.

⁷⁹ O título exato do cargo é, em P&C, “encarregado de missão” (“chargé de mission”).

Constata-se uma relação bem particular com o trabalho que está sendo tecida em ambas as organizações. No Camp, para a maioria, o trabalho é fonte de sofrimento ou, pelo menos, de frustrações. Isso pode se traduzir num cansaço físico quando o trabalhador (sobretudo o assessor pedagógico) precisa se deslocar muito, viajar horas a fio, sem contar com compensações horárias claramente definidas. Trata-se, contudo, principalmente de um sofrimento moral, quando se enfrentam as contradições entre os objetivos e valores do Camp e as práticas cotidianas: “aqui tu passas a reproduzir uma lógica que a gente tenta desconstruir todo dia”. O trabalhadores destacam “práticas machistas”; incoerências na gestão da cooperativa: “é uma empresa” onde a “lógica empresarial” está crescendo; incoerências na área administrativa, na qual se aceita mal o fato de “não ser ouvida na Assembléia”; divergências ideológicas com os “históricos do Camp”, para quem “o trabalho é uma vocação”, mas que, enquanto cargos novos, reivindicam “salários compatíveis com aquilo que tinham antes” (no governo do Estado) e não em função de sua responsabilidade; enfim: “em determinados momentos tu és considerado sociopolítico, e tu és parte, aí tu tens que tomar as decisões... em outros momentos tu és funcionário, e tu não tens que tomar decisões... como fazer essa simbiose?”. Sofrimento que se manifesta num certo “cansaço” da militância: “cansaço que sinto muito mais forte aqui dentro que lá fora, no trabalho de campo”; “acho que antes, nosso discurso tinha muito mais ligação com nossa prática”; “tu estás resolvendo o que com teu trabalho?... Onde é mesmo que queremos chegar?” Mas ponderam: “não existe uma superexploração de nosso trabalho... mas certas regras não são claras”; “apesar de todas as dificuldades é um lugar bom de se trabalhar”; “o objetivo da entidade é muito maior do que isto”; “eu gosto do que estou fazendo”. Por que? Aqui, “tem uma relação muito mais aberta”, “a gente se sente uma pessoa e não um assalariado”; é “um espaço de discussão que no conjunto das entidades (sociais) não tem”; “o Camp pode ter os problemas que tiver... mas a gente discute as coisas”; o que se encontra no trabalho é “muitos desafios... muitas possibilidades... isso me anima”. O trabalho traz enriquecimento pessoal: é um processo de amadurecimento, aqui se adquire “uma visão” que vai além do trabalho; é uma realização, saber que “fazer bem meu trabalho é uma contribuição para que esse processo se realize”; “é um trabalho gratificante”, se bem que, no caso dos assessores pedagógicos, muito mais nas regiões do que na sede: “gostaria de sentir aqui (na sede) essa paixão que eu sinto pela minha região e poder compartilhar isso”. Finalmente, se se encontra muitos aspectos negativos (as relações de poder, o clima interno, a falta de tempo para produzir mais reflexão), se o trabalho até traz angústia: “não posso sentir isso (o cansaço)... parece que tu estás te traindo, sabe”, não seria forte ao ponto de sair da organização. Nas mesmas condições de trabalho ou até

melhores, parece uma decisão difícil: “estou pensando”, mas este pensamento “é muito mais fruto da conjuntura interna do que do meu trabalho... da história do Camp”, “comparando com outras organizações, aqui ainda tem vantagens: tem espaço para discussão”. Não se pretende ficar no Camp “a qualquer custo”, tem que pensar nas responsabilidades familiares..., mas por enquanto se “aposta” no trabalho aqui: “hoje, não me vejo saindo do Camp, mas também não me imagino trabalhar aqui a vida toda”, depende das condições: salário, projetos, ambiente. Acontece que “muitas vezes, me traio pensando nisso”. Afinal, há um certo orgulho do Camp: “o Camp... é uma marca fruto do trabalho solidário que a gente faz aqui”, o que cria uma identidade: “tu te sentes Camp”.

No caso de P&C, apesar das dificuldades institucionais (relação difícil entre assalariados e voluntários) ou pessoais (“neste momento, estou sem entusiasmo, o que me deixa mais crítica”), parece que “não é o inferno trabalhar em P&C... é uma estrutura que carrega valores, que tem uma certa idéia do que deveria ser a sociedade francesa e, em geral, o mundo dentro do qual vivemos... é agradável trabalhar aqui”; é um meio profissional onde “nem tudo é um mar de rosas”, mas não tem hierarquia, existe uma grande liberdade, possibilidade de tomar iniciativas, de fazer projetos, um meio onde há “um nível de utopia bem sólido”. Enfim, “a idéia forte que me agrada aqui é a permanência do tempo. É uma associação que tem uma história e que me permite situar meu trabalho numa história... tem uma articulação entre presente, passado e futuro”. Quer dizer que o trabalho é uma forma de realização: “trabalho num meio em que, no plano intelectual, é rico, é estimulante... continuo aprendendo”; “o bom aqui é que eu mexo um pouco em tudo... o que eu gosto é a diversidade”, “me traz... uma enorme abertura sobre o mundo”. Realização profissional e pessoal que é uma contribuição à construção da organização: “ajudei também P&C a se realizar. Para mim é claro”. Há coisas que os trabalhadores não gostam: a falta de participação e de colaboração das regiões, o amadorismo, a perda de tempo com a resolução de conflitos, quando os voluntários chegam com “idéias boas, mas construídas sobre o fantasma do que é P&C”. O que eles não gostam ou criticam, contudo, não parece suficiente para justificar uma opção para uma reorientação profissional ou a procura de um outro trabalho: “não vejo, finalmente, porque trocar de trabalho... não de trabalho, mas de estrutura...”, “teria muita dificuldade de me decidir, mesmo com melhor salário”, “faz tanto tempo que estou aqui que o que tem lá fora me assusta”. Uma entrevistada coloca mais nuances em sua afirmação: se tivesse a ocasião, aceitaria porque não quer se fechar no trabalho atual, mas seria necessário “que correspondesse às minhas aspirações... o que não

significaria deixar P&C”, continuaria trabalhando como voluntária. Esta ocasião, no entanto, “de momento não estou procurando-a”. Parece, então, que a opção de ficar em P&C é uma decisão racional baseada nas vantagens oferecidas pela associação (valores e condições de trabalho) e até relacionada à idade: “se quisesse mudar de trabalho, deveria ser agora e não dentro de dez anos, quando estarei com 50 anos!... Abandonei esta idéia”.

2.4 Os Traços mais Significativos nas Falas

As similitudes são numerosas entre as duas organizações, até no uso de expressões idênticas, apesar de não existir qualquer tipo de contato entre elas. Em primeiro lugar, numa como na outra, os trabalhadores percebem a associação como procedente de uma história voltada para a defesa de valores tais como a democracia, a pluralidade cultural e a educação popular. A “construção coletiva” funda, ainda hoje, a ação das duas entidades, mas, por outro lado, leva a uma dúvida comum: quem detém verdadeiramente o poder na organização? Não há unanimidade nas respostas, mas, seja de maneira consciente ou não, é desta dúvida que decorrem situações conflituosas: no Camp, manifestam-se na insegurança gerada pelas mudanças estruturais, em P&C, na dificuldade de administrar as relações entre trabalhadores assalariados e voluntários e, em ambas, na relações interpessoais e nas práticas de trabalho conseqüentes (falta de avaliação, falta de intercâmbio com os colegas). Quanto à possível mediação dos sindicatos, encontra-se a mesma recusa que nos outros tipos de organização, mas com a consciência da necessidade de uma reflexão a respeito, posto que existem colaborações no campo das atividades concretas, seja na educação ou na participação voluntária na estrutura da associação. Outra convergência importante entre o Camp e P&C encontra-se naquilo que representa ao mesmo tempo uma oferta e uma exigência da organização: um trabalho em que se requer qualidade profissional e competência nas áreas humanas, além da experiência social, o que se reflete na seleção objetiva e criteriosa dos trabalhadores. Enfim, a questão do salário, sensível nas organizações de produção, não parece criar maiores problemas para os trabalhadores do Camp e de P&C, a não ser quando se faz referência ou a uma postura mais coerente da associação em relação aos salários menores (Camp) ou à gestão de conflitos ocorridos nas associações da rede, fora da esfera de influência da “União” (P&C).

Em segundo lugar, para os trabalhadores dessas organizações, o trabalho não foi totalmente um acaso, um encontro fortuito com a associação, mesmo que alguns, como no caso de P&C, não conhecessem a entidade: ele corresponde a uma motivação pessoal precisa

e a um interesse pelos objetivos apresentados. O que se encontra é um trabalho com qualidades de autonomia (“até demais”), de reconhecimento (“mais nas regiões”) e, em ambas as organizações, a mesma deficiência: problemas de gênero. É um espaço de engajamento, mesmo se qualificado de maneira diferente: militante para uns, racional para os outros, mas que não deixa de ser envolvente, sem, no entanto, interferir demais na vida pessoal. Enfim, apesar do sofrimento declarado, do cansaço e do desgaste, tem-se gosto pelo trabalho que também é uma realização, o que, entretanto, não significa adesão cega. A decisão de permanecer ou sair da organização resulta de uma opção racional, fruto do balanço entre lados positivos e/ou negativos que se encontram nela.

Também existem algumas diferenças significativas entre o Camp e P&C. A primeira delas é a questão relativa ao engajamento coletivo. Não se encontra problema algum em falar de militância no Brasil, enquanto, na França, o termo é recusado pelo conjunto dos trabalhadores. Percebe-se nele uma referência a um tipo de ação radical e esmagadora da personalidade e da liberdade individual que não se aceita mais. No Brasil, pelo contrário, valoriza-se, na militância, uma história de conquista de liberdades e direitos políticos e sociais cuja construção não acabou, mas continua atual. Outra diferença entre as duas organizações diz respeito às relações entre trabalhadores assalariados e voluntários. No Brasil critica-se a incoerência, as contradições e a sede de poder dos voluntários atuando na estrutura. A situação torna-se conflituosa quando cresce o risco de politização partidária e de ameaça à democracia na associação. Nesse caso, a cobrança de coerência é feita pelos assalariados. Na França a relação entre assalariados e voluntários é vista como uma concorrência. Considerados os “puros” da associação, os últimos acabam desvalorizando o trabalho dos assalariados. Os voluntários são uma “presença histórica”, às vezes invasiva demais. Ao contrário do Camp, em P&C são eles que cobram o investimento dos assalariados. Enfim, há uma diferença de perspectiva quanto à função do “empregador” associativo. No Brasil a recusa da relação tradicional patrão/empregado não significa sua substituição por uma função equivalente, mesmo que adaptada à vida associativa. Sua rejeição faz parte de um processo de conquista da democracia e de uma outra vivência nas relações de trabalho, mesmo que ainda marcado pelas dúvidas. Na França, pelo contrário, a função é reivindicada, e sua ausência apresentada pelos trabalhadores como problemática: há uma demanda de uma “figura” representativa. Função, aliás, já elaborada e institucionalizada por meio da Usgeres, associação que representa os empregadores do setor associativo: “conjunto formado por

peessoas que se reconhecem nas empresas de pessoas e não de capital, empresas em que se encontram trabalhadores assalariados e trabalhadores voluntários” (BARON, 2002).⁸⁰

Concluindo, descobre-se pelo discurso dos trabalhadores dessas duas organizações a existência de relações sociais de trabalho em que predomina o caráter político: pela presença consentida do engajamento militante e pelo objetivo de transformação social mediante a educação para todos. Este engajamento parece realizar-se sobretudo no quadro do trabalho, envolvente a tal ponto que sobra pouco tempo para outras formas de militância, a não ser de maneira limitada e irregular.

3 NAS ORGANIZAÇÕES HUMANITÁRIAS: TRABALHAR PARA “AJUDAR”

3.1 As Organizações Pesquisadas

3.1.1 No Brasil, o Círculo Operário Leopoldense está sediado em São Leopoldo, Rio Grande do Sul, e pertence a uma rede mais ampla: o movimento circulista.⁸¹ Nascidos por volta de 1930, por iniciativa da Igreja Católica e com o apoio dos governos e da área empresarial, os círculos operários tinham por objetivo prestar assistência social à classe operária e formar lideranças católicas entre os trabalhadores, sobretudo no intuito de conter o avanço do comunismo. Na medida em que o Estado foi assumindo sua função de promotor de bem-estar social, revezado, nas ações concretas, pelos sindicatos, ele foi retirando pouco a pouco seu apoio financeiro ao movimento, como também o fizeram os empresários. Os círculos que possuíam um patrimônio econômico e apoio local mantiveram projetos de assistência (creches, escolas, pensionatos, orfanatos, atendimento médico, etc.), os outros passaram a atuar como empresas (padaria, por exemplo) ou limitaram-se a atividades recreativas. Depois da ditadura, houve uma tentativa de redefinição do movimento com a realização do XIV Congresso Nacional: “O Movimento Circulista é uma organização de trabalho para atuar na construção de uma sociedade justa, inspirada na Doutrina Social Cristã”. Valendo-se também da Carta dos Direitos Humanos da ONU, o movimento visa à emancipação da classe trabalhadora, à “primazia do trabalho sobre o capital” e à “primazia do Homem sobre as

⁸⁰ Entrevista com Robert Baron, Secretário Geral da Usgeres, Paris, 2002 (Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Representatifs de l'Economie Sociale).

⁸¹ Fontes de informação: entrevista com a presidente do COL; “Princípios doutrinários e programáticos do Movimento Circulista”, XIV Congresso Nacional, 1988; documentação interna do COL. (Daqui em diante será usada esta sigla).

coisas”. O Congresso define ainda os princípios éticos e religiosos que devem vigorar no campo social, econômico e político por intermédio da democracia e da “ação crítica” em qualquer atividade profissional, com qualquer categoria de trabalhadores, destacando a necessidade de formação e organização autônoma. Hoje o movimento conta com mais de 250 círculos espalhados pelo Brasil, estruturados em confederação nacional e federações estaduais, mas sem conseguir um programa comum de atuação mínima. Cada círculo age de maneira autônoma, secularizada, com linhas políticas bastante diferentes e possui seu próprio patrimônio econômico.

O Círculo Operário de São Leopoldo, fundado em 1935, acompanhou essa trajetória histórica, auxiliado pelos jesuítas instalados na cidade, passando de movimento assistencialista a associação solidária. Está atualmente numa fase de reestruturação interna tanto na gestão dos projetos quanto na gestão financeira e busca de auto-sustentação. Voltado para o mundo do trabalho e suas transformações, seu objetivo é a construção coletiva da cidadania e da autopromoção do trabalhador e de sua família, focalizando o trabalho em crianças e adolescentes carentes. Em colaboração com os sindicatos, promove a formação de lideranças políticas e a defesa dos direitos humanos dos trabalhadores. O COL tem o estatuto de ONG, e como tal possui uma diretoria voluntária, sócios identificados com a filosofia e a política da organização, todos eles voluntários também, e trabalhadores assalariados. Os sócios são de três tipos: os sócios efetivos, membros históricos ou selecionados pela afinidade com o COL e que têm direito de voto na Assembléia Geral, elegendo a diretoria; os sócios usuários, “clientes” dos serviços oferecidos pelo COL que podem se tornar efetivos; enfim, os sócios colaboradores: pessoas físicas ou jurídicas que fazem doações à associação. Os trabalhadores, tendo vínculo empregatício, não podem ser sócios efetivos mas, sim, eventualmente, sócios usuários. A diretoria eleita define a orientação política e os objetivos da associação, auxiliada, na parte executiva, pela assessoria administrativa e financeira e pela equipe técnica, formada pelos trabalhadores dos diversos setores de atuação. Os projetos do COL se desenvolvem segundo três linhas norteadoras: a intervenção nas comunidades, a articulação com organizações que têm o mesmo tipo de atuação e comunicação, a participação na vida pública com o objetivo de visibilizar o trabalho. Os projetos são viabilizados nos diversos setores de atuação: a creche, que atende crianças de 3 a 6 anos e que se constitui a atividade mais antiga do COL, iniciada em 1947; a Casa da Criança e do Adolescente, criada em 1988, atende crianças e adolescentes carentes de 5 a 17 anos; um setor de geração de renda que atinge 30 famílias por meio de um empreendimento de economia solidária (produção de pães,ucas e doces); o Casemi, programa de execução de medida

socioeducativa de semiliberdade com adolescentes infratores, em convênio com a Fase (Fundação socioeducativa, ex-Febem); um setor “saúde” que coloca à disposição da comunidade um plano de saúde médica e odontológica; enfim, um setor “Parceria”, pelo qual são desenvolvidos cursos diversos, da educação à saúde até a alfabetização de adultos, este em parceria com o governo do Estado. Todos os setores atuam nas vilas da periferia de São Leopoldo, menos o Parceria e Saúde, instalado na sede administrativa do COL, no centro da cidade, onde se encontram também as atividades de suporte aos projetos, a coordenação pedagógica, os serviços de psicologia e nutrição, os recursos humanos e os serviços gerais. No total são 43 trabalhadores assalariados. As fontes de financiamento do COL, na origem essencialmente doações públicas e privadas, revelam-se hoje insuficientes e substituídas em parte pelo apoio do governo do Estado para os projetos em parceria; outra parte é resultado do apoio da Amencar, agência internacional financiadora de projetos de apoio a crianças e adolescentes, atuando no quadro de acordos de cooperação. Além do mais, o COL está tentando viabilizar um projeto de auto-sustentação sob forma de aluguel de parte do seus bens imobiliários.

3.1.2 Na França, a organização escolhida tem um impacto muito grande no imaginário francês. A história do *Secours Populaire Français* (Auxílio Popular Francês)⁸², faz parte da memória política e social do país. Sua fórmula atual poderia ser assimilada a um “renascimento”, logo após a Segunda Guerra Mundial. Herdeiro do movimento operário, ele nasceu em 1926 com o nome de *Secours Rouge* (Auxílio Vermelho) com o apoio do Partido Comunista e num objetivo claro de amparo à classe operária. Com a chegada da Frente Popular no governo, em 1936, predominava a idéia de uma solidariedade mais ampla, mais aberta ao pluripartidarismo e a associação passou a ser chamada de *Secours Populaire Français et des Colonies* (Auxílio Popular da França e das Colônias). Proibido de funcionar e extinto em 1939, o SPF não ficou inativo e apoiou a Resistência, pagando por isso um preço muito alto: metade de seus membros foi presa ou morta pelos nazistas. Após o fim da guerra, em 1945, ele ressurgiu com uma perspectiva nova: querendo ser doravante completamente independente dos partidos, dos sindicatos e dos poderes públicos, tem como único objetivo a solidariedade com as vítimas de todos os tipos de catástrofe. A idéia diretriz continua a ser, até hoje, “agir sobre as conseqüências dos dramas qualquer seja a opinião das vítimas”, agir sobre as “urgências provocadas pela natureza ou pelos homens”. Com o passar dos anos essa

⁸² Fontes de informação: entrevista com o Secretário Geral; *Convergence*, Revista mensal do *Secours populaire français*, edição especial, maio de 2000; Khobz, 2002 (Daqui em diante será usada a sigla SPF).

ajuda se estendeu ao “Terceiro Mundo”, segundo a expressão então consagrada. Se o conceito de pobreza mudou sensivelmente na França de hoje, passando a se chamar de “reinserção social”, a perspectiva permanece a mesma: tratar “todos os problemas clássicos”, mas “cultivando a dignidade das pessoas”, segundo o presidente da associação, responsabilizando-as, associando-as à realização das ações, tirando-lhes o *status* de apenas “assistidos”. Enfim, se o SPF atende todo tipo de pessoas e de casos, seu público-alvo é principalmente representado pelas crianças e por famílias desfavorecidas.

A organização, com o estatuto de associação humanitária, é antes de tudo uma associação de voluntários, cujo número passa dos 72.000⁸³, presentes em todos os níveis da estrutura. Os trabalhadores assalariados (mais de 300) ocupam postos operacionais na aplicação das orientações da associação e no apoio aos voluntários. A estrutura tem vários níveis de ação e também de decisão, pela sua representação em instâncias superiores: o nível local e regional, com 699 comitês organizados territorialmente e 4.000 “antenas” nos locais de trabalho ou de estudos, grupos estes não necessariamente estruturados; o nível departamental com 98 federações; o nível nacional, no qual se encontram membros “políticos”, os voluntários, que decidem os rumos da organização, e membros técnicos, os trabalhadores assalariados. As federações são autônomas, mas têm estatutos e regimento comuns entre elas, como também referência comum na equipe nacional. A sede do SPF encontra-se em Paris e sua função principal é a direção administrativa e financeira da associação, a organização prática da solidariedade e a assessoria às federações. A equipe executiva do SPF é eleita e voluntária. Um Congresso Nacional, realizado a cada dois anos, elege o presidente⁸⁴, um Comitê Nacional (o órgão de “pilotagem” do SPF), o Birô Nacional, que cuida da concretização das orientações e missões do SPF e o Secretário Geral, executivo da organização. Este, por sua vez, é assistido pelo Diretor Geral, cargo assalariado, responsável pelos diversos setores da sede nacional, que coordena as atividades nacionais e internacionais do SPF e mantém o contato com os poderes públicos, as instituições financiadoras e a mídia. Desde o ano 2000 a organização vive uma reorganização interna a fim de passar do estado da associação “que funcionava de maneira artesanal” ao de “associação profissional”, o que implica em novas contratações e adaptação dos cargos já existentes. As principais fontes de financiamento do SPF são, em primeiro lugar, as doações, devidamente registradas para fins de fiscalização. Depois vêm as habituais fontes de recursos, tais como a própria administração pública (empregos subvencionados) e a União Européia para projetos específicos. As ações

⁸³ Os números citados são de 2002. Fonte: entrevista com o Secretário Geral.

⁸⁴ Em fins de 2002 o presidente em exercício estava no cargo desde o ano de 1955.

desenvolvidas pelo SPF são extremamente diversificadas, num leque indo da coleta de fundos e donativos e sua redistribuição dentro e fora da França, até as iniciativas de inserção social (alfabetização, geração de emprego, saúde), passando pelas atividades educativas e culturais (acompanhamento escolar, esporte, educação para a arte, férias para crianças “esquecidas”), citando apenas as mais representativas. Segundo o presidente da entidade: “Somos tão específicos quanto inclassificáveis”.

3.2 A Nova Roupagem da Caridade – Organização e Eficiência

No COL (Brasil) a associação é definida como ONG filantrópica “voltada para o social”, “para a comunidade leopoldense”, “que dá auxílio às pessoas carentes” e “ligada à educação infantil”, confundindo, desse modo, definição e objetivos da entidade. Alguns trabalhadores completam: trata-se de “assessorar os trabalhadores e sua família”, “ajudar as pessoas carentes e introduzi-las na sociedade de forma diferenciada”, enquanto para outros, “não sei”. Os objetivos relacionados à “clientela” parecem claros, mas não o são sobre o tipo de trabalho a ser desenvolvido. Quase todos (oito) são capazes de falar da história do COL e/ou do movimento circulista, referindo-se a ela não como sendo um mito inspirador de práticas e valores, mas como legitimação da ação atual e fazem uma diferença clara com as outras unidades do movimento, consideradas “mais conservadoras”, “mais assistencialistas”. Os valores destacados são: “resgate dos valores da classe operária”, “construir coletivamente a cidadania”, “solidariedade”, “defesa da criança e do adolescente”. A maioria dos trabalhadores reconhece a forte influência da Igreja, que “ainda hoje se percebe muito”, no “espírito religioso”, nos valores cristãos e no trabalho desenvolvido com a Pastoral da Criança, mas “a pessoa que faz parte do COL não precisa necessariamente ser católica”. Em contrapartida, o COL não parece ter vínculos com qualquer partido político, e poucos mencionam o fato: “o COL é apartidário”. A organização tem a estrutura clássica de uma ONG, claramente entendida pelo conjunto dos trabalhadores: assembleia de sócios que elege a diretoria voluntária, equipe técnica que faz a articulação entre a diretoria e os trabalhadores, os setores em que se desenvolvem os projetos. Em relação à diretoria, fora a presidente, sempre presente, “não saberia te dizer quem são eles”, é uma “diretoria-fantasma”. Além disso, os trabalhadores não podem votar para eleger a diretoria, o que gera desconforto: “a gente também representa a entidade”. Dois elementos se destacam no discurso. O primeiro é o papel importante das reuniões (quinzenais para os coordenadores; bianuais para todos os

trabalhadores e diretoria), que são, ao mesmo tempo, espaços de formação e de informação, de avaliação, de “construção” e de planejamento do trabalho, de reivindicação e resolução dos conflitos. O segundo é a importância que representa, na vida dos trabalhadores, a atual transformação que está ocorrendo na entidade: A maioria fala dessas mudanças (“reestruturação”; “transição”; “renovação”) comparando o “antes” e “agora”, “hoje”, nas respostas: “a gente muito tempo trabalhou amadoramente. Hoje estamos tentando colocar essa qualificação, profissionalização, fazer um trabalho com qualidade”; mas... “não está claro... a gente ainda não está sabendo exatamente”.

No SPF (França), o que chama a atenção é, de maneira geral, a grande convergência que existe no discurso dos entrevistados: mesmo conteúdo e uso de termos idênticos quando eles falam da organização, de seus valores, de seu funcionamento. A maioria define o SPF pelos seus objetivos: “é uma ferramenta privilegiada de solidariedade”, “é uma associação que ajuda as pessoas”, mas, para alguns, é uma “associação de voluntários”, uma “organização humanitária que desenvolve ações na França e no mundo”. Tratando-se dos objetivos, a palavra-chave é “ajuda”: ajudar as pessoas “para se virarem sozinhas”, “para se reinserir na sociedade”, ajudar “os mais desfavorecidos”; ajuda que também se destina aos voluntários: “isso ajuda eles, vir aqui”. Poucos parecem conhecer ou se importar com a história do SPF e, quando falam dela, é de maneira estereotipada, parecendo declamar uma lição. Sabem que, na origem, havia uma forte influência das convicções políticas de esquerda: o SPF “era assimilado ao Partido Comunista”. Hoje o que prevalece é o pluralismo, a organização é uma associação independente, mas “é mais para o lado leigo, quer dizer que não tem referência religiosa”. Todos fazem uma referência clara aos valores defendidos pelo SPF: “solidariedade”, “humanismo”, “universalismo”, sem distinção de raça ou de credo, “valorização da pessoa” no sentido de ajudar, sim, mas sem assistencialismo, com a participação dos atores. A percepção da estrutura e funcionamento da associação é consensual: estrutura “democrática” e “descentralizada”, dividida entre a sede, em Paris, onde se realiza a gestão da organização no seu conjunto, e as federações, nas quais se desenvolvem ações concretas sob a responsabilidade de uma maioria de voluntários. É uma organização “orientada pelos voluntários”, em que os assalariados são os “operacionais” que dão sustentação à ação destes, sabendo, entretanto, que “os assalariados podem ser também voluntários”, a tal ponto que, nos corredores da sede, “não dá muito para saber quem é assalariado e quem é voluntário”. Finalmente, a reorganização recente da associação parece

ter marcado o conjunto do pessoal: “a casa cresceu muito”, “a estrutura se tornou hoje também profissional”.

O que oferece a organização? No COL entende-se que o trabalho oferecido não é qualquer um: é um trabalho que é uma vocação social, mas com competência profissional, e isso tem seu reflexo na contratação. Há unanimidade entre os entrevistados em afirmar que antes era feita por indicação e, hoje, o processo de recrutamento é mais sistemático, organizado pelo setor de recursos humanos com publicação ou contato com uma agência de recrutamento, entrevista coletiva com os candidatos, entrevista individual e, finalmente, seleção. O coordenador do setor contemplado é consultado: “a gente achou uma prática que atende um pouco mais essa linha de profissionalizar, de qualificar”. O COL oferece formação interna a seus trabalhadores: duas vezes por ano, reunião com todos os trabalhadores como tentativa de integração dos diversos setores, de criação de “identidade”, de “construção de um perfil” e quando também se procura uma “adequação dos objetivos do COL à situação econômica e social”, e entender “o que é uma ONG”. Oferece também uma formação técnica e profissional: “havendo necessidade, o COL coloca à disposição”, mas não é sistemático, “sempre que surge uma formação na nossa área eles estão comunicando”. O COL apóia e, às vezes, dá uma ajuda financeira, mas resta um problema: a substituição de quem vai fazer essa formação. É difícil liberar todo mundo por causa das limitações em termos financeiros e humanos, mas “é uma questão que se precisa pensar”, até porque muitos sentem necessidade. No COL efetua-se a avaliação do trabalho nas reuniões, com cada setor. Hoje “se tem mais liberdade de falar... antes as pessoas ficavam freadas, elas não colocavam, mesmo enxergando... Hoje as pessoas entendem que não é no nível pessoal, mas no nível do trabalho”. O que uns acham que “foi um crescimento”, outros entendem que ainda é uma meta a ser alcançada, ainda tem “entrave”: “entram as questões profissionais e pessoais... fica tudo muito embolado”. No que tange à possibilidade de participação, ela parece efetiva nas reuniões quinzenais entre os coordenadores de setores: “montamos propostas de trabalho que são encaminhadas para a diretoria... a diretoria analisa e dá o retorno”. Nesse sentido, parece haver participação sobretudo nos setores: “acho que a gente participa mais na ativa” do que na gestão do próprio COL. “Acho que pode melhorar a participação... acho que é a participação das pessoas que vivem o dia-a-dia aqui dentro que pode auxiliar o rumo da entidade”. Enfim, a organização oferece um salário que nem sempre satisfaz: “não é aquilo que a gente acha mais justo... mas é aquilo que a entidade pode oferecer de momento”; “procura-se, a partir deste ano, fazer uma tabela salarial” com definição das funções; “hoje a entidade está criando

um suporte financeiro para dar conta. Acho que eles (a diretoria) têm consciência de que precisam remunerar melhor os seus funcionários”. O salário, porém, não é apenas a remuneração do trabalho, sua contrapartida, é uma participação nos objetivos da organização: “se a gente está se submetendo a ganhar isso... é uma opção”, “claro que o salário é importante, mas não é o principal”, e se a gente fica... “não é pelo salário!”. Para a maioria “a gente busca alternativas para complementar a renda”.

Em contrapartida ao trabalho, o que exige a organização do trabalhador? Há exigências em termos de eficiência profissional: formação adequada à função, experiência profissional no setor. Há também exigências em termos ideológicos: aderir às idéias do COL, “que se encaixe no nosso perfil”, ter alguma experiência em ONG ou movimentos sociais. “Não é um perfil militante”, mas a pessoa deve entender “o quanto é importante o trabalho que a gente faz... entendo por postura militante aquela pessoa que vai realmente estar disponível”; a pessoa deve “entender que está trabalhando numa entidade filantrópica e ... não se preocupar apenas com o horário”; enfim, “é preciso ter em mente que está trabalhando numa entidade onde além de ser um assalariado, também ele em alguns momentos vai ter que ser um voluntário”.

No SPF, desde a reestruturação, o esforço de profissionalização da organização se reflete na contratação dos novos trabalhadores, nos quais se deve encontrar “competência e experiência em relação aos objetivos desejados”, e atende a uma demanda precisa, para uma competência precisa: “antes, o recrutamento era feito com o acordo da direção... agora, com o Departamento de Recursos Humanos, é outra coisa...”. A demanda é estabelecida pelo setor interessado que apresenta o perfil do cargo e a contratação se realiza segundo a modalidade clássica: publicação de vaga, análise de currículo e entrevista. A insistência sobre a competência profissional tem “mais importância no nível nacional (Paris) que nas federações”. Tem-se um cuidado especial na escolha dos profissionais, mas também tem-se a preocupação de adequá-los à associação: “a maior parte do tempo a formação é feita a pedido dos assalariados... mas tem formação interna, para os novos”; “a formação profissional de interesse da associação está a cargo dela” e a formação interna, chamada de “conhecimento do SPF” é para assalariados e voluntários: “é elementar saber onde a gente está trabalhando!” Opinião nem sempre partilhada: “eu não vou muito... está me enchendo... mas sei que é necessário”, enquanto em relação à formação profissional “já participei, é interessante”. A avaliação do trabalho de cada um não é percebida como um processo sistemático e leva mais em conta o avanço do trabalho do que o desempenho pessoal: “não é uma verdadeira

avaliação...”, “é todo mundo junto, no serviço, a gente fala o que não está dando certo”, “não tem julgamento ou sanção, é mais uma avaliação que serve para as operações futuras”. A maioria considera que tem uma relativa participação por via da reunião mensal entre assalariados e voluntários, realizada na sede em Paris. Nessas ocasiões não só se avalia o trabalho, mas também são apresentados os projetos dos diversos setores e os assalariados “têm o direito de dar sua opinião”, por exemplo “se um projeto parece viável”. Aqui, como no conjunto da estrutura, “leva-se em conta a base... é muito democrático”; em compensação “em certas reuniões, pedem nossa opinião, mas a decisão é sempre tomada em cima, pelos secretários nacionais”, e aliás, “um assalariado nunca recoloca em questão as decisões tomadas pelas instâncias eleitas de uma associação”. Quanto ao salário oferecido pela organização, as reações são diversas. Uns reconhecem que “na associação não tem salários altos... mesmo os dirigentes têm pequenos salários. Os salários são mais baixos que em outras associações e, evidentemente, mais baixos que no setor privado”; “o SPF evoluiu bastante estes últimos dez anos”, mas “a competência não é necessariamente reconhecida do ponto de vista salarial”. Os trabalhadores não gostam muito de tratar a questão: “sei que tem muito que fazer para os pequenos salários, mas nem todo mundo tem motivo para queixas”. Precisa saber que “quem vem trabalhar no humanitário não deve esperar um salário igual ao do privado ou do público”, “não podemos ter uma remuneração exagerada, visto a dedicação dos voluntários, que dão seu tempo sem contrapartida e visto a generosidade dos doadores”. Afinal, “não se trabalha unicamente por um salário, é um egajamento pessoal, também”, se bem que “claro que se aumentam nosso salário a gente não vai recusar!”. É o salário que provoca uma rotatividade relativamente elevada entre os trabalhadores, sobretudo entre os mais jovens: “uma das razões principais é o nível de remuneração. Muitos jovens começam a praticar aqui sua profissão. É uma escolha nossa que a gente não vê necessariamente como negativa”; “tem aqueles que ficam porque o humanitário, eles gostam. Senão, eles ficam três ou quatro anos e vão embora. Isso aqui é um trampolim... mas não é a maioria”.

O que a organização exige do trabalhador fica claro para todos: competência, sim, mas que não faz sentido se não há também “um certo espírito”. A dificuldade para os trabalhadores é expressar a ordem das prioridades: é preciso ter “motivação para trabalhar no humanitário”, ter “competência e interesse para a missão específica da estrutura”, mas se “o primeiro critério é a competência para o cargo oferecido... se você tem um espírito de solidariedade, é melhor”. De qualquer forma, é bom estar preparado para combinar trabalho assalariado e trabalho voluntário: “precisa ser aberto às idéias da associação e ser capaz de dar, a mais, nosso tempo”, como também ter a capacidade de trabalhar com os voluntários, o

que “não é sempre óbvio”. Agora, “acho que se encontra, efetivamente, mais pessoas que estão aqui porque precisam trabalhar...”

As relações de trabalho, quando geram desacordos, podem se tornar fontes de conflito, mas, no COL, não se fala muito a respeito. Uns minimizam a questão: “não sei... nunca vi ter um problema maior”; “não tem isso aqui... todo mundo se dá... não tem esse negócio de estar fuxicando por trás de um, por trás de outro”; no máximo, “hoje está sanado”; “já houve no passado, mas parece que o COL atendeu”. Em todo caso, esse tipo de situação “não chega a criar conflito”... só “incomoda”. Outros apontam o que é sentido como insatisfação, desconforto e até mágoa, usando, às vezes, o termo conflito. O que transparece no discurso como fonte potencial de conflitos, no entanto, são as mudanças que ocorrem no COL, de três ou quatro anos para cá. A partir de uma crise financeira surgiu o problema do autofinanciamento e sustentação dos projetos. Houve uma reestruturação do COL, o que levou a uma nova definição das missões, dos projetos, e continua provocando, até hoje, reações diversas entre os trabalhadores.

- Em primeiro lugar, insatisfação em relação à organização e a seu funcionamento. Há divergências sobre os objetivos: “linhas diferentes de trabalho” entre a diretoria e funcionários, o que provoca “bate-bocas” a respeito do “risco financeiro” dos novos projetos, ou a respeito do rumo a ser dado à ação: “uma coisa é você pensar pedagógico, outra coisa é pensar administrativo”; é “aquela questão entre administrar uma empresa e o trabalho social”. Desentendimento também sobre a falta de planejamento estratégico: “é uma coisa que ainda não está muito clara. Hoje fica restrito a duas ou três pessoas da diretoria... os encarregados de setor têm que participar... dar subsídios para que a diretoria tome uma decisão”. Com a reestruturação, as relações de poder mudam ou são questionadas. Papéis e funções passam a ser exercidos por outras pessoas e são reavaliados: “temos que clarear um pouco mais as definições”; “falta sentar e dizer: a diretoria pensa isso e aquilo... quem vai fazer isso e aquilo é fulano tal, etc.”. A situação acaba gerando “aborrecimento”, “desconforto” e até preconceito. Assim, à pergunta “quem manda aqui?”, uma resposta resumiu a situação: “é o calcanhar-de-aquiles de muita gente aqui dentro”. Reconhece-se também que “falta comunicação” e que esses fatos ilustram um “conflito de gerações” entre novos e antigos trabalhadores. Enfim, o exercício da crítica é muitas vezes fonte de atritos: “as pessoas ainda tendem muito a não separar o pessoal do profissional... complica as relações”, “aqui os papéis profissionais e as relações

personais se misturam muito... levam muito como uma crítica pessoal e não como crítica profissional”. Assim, muitas vezes, o racional entra em confronto com o afetivo.

- Em segundo lugar, insatisfação com as relações de trabalho. O assunto que cria mais conflito é “a incoerência nas relações de trabalho”: “nós somos uma entidade que defende os trabalhadores, que tenta colocar os direitos dos trabalhadores e... como é que lidamos internamente com a relação com nossos trabalhadores?”; “não podemos reproduzir o sistema que está colocado lá fora”... “há uma dicotomia entre o discurso e a prática”. Esta incoerência se manifesta sobretudo em relação ao salário: “o COL defende os trabalhadores e não luta pelos seus trabalhadores”; em relação às práticas de trabalho: “certos setores são assistencialistas”. O problema então é “poder trabalhar com a realidade econômica (do COL) e ao mesmo tempo com os direitos dos trabalhadores”. Entre os problemas mais citados: “não tem forma apropriada de pensar as recuperações”; não tem plano de carreira: “quem entra agora ganha o mesmo que quem está aqui há nove anos”; “não temos um quadro de carreira”. Gera insatisfação também a resposta dada quando o problema é levado à diretoria: “eles estão em processo de reforma... que a gente aguarde mais um tempo... que não tem dinheiro agora” e uma trabalhadora desabafa: “não quer dizer que porque a gente trabalha no social, a gente também não precisa. Se tu andas limpinho... não quer dizer que tu não é pobre”.

Resumindo, o COL está “em processo de reconstrução, de reestruturação: o que é o COL? Para que serve o COL? O que vai se fazer no COL?”; “Agora, é parar para pensar e deixar de ir levando. Na verdade, todos os problemas que a gente tem refletem isso”. E mais: “as relações de trabalho mudaram, as relações de prestação de serviço social mudaram, então, tem que parar... tem que ter parâmetros para isso”.

Quando se aborda a questão das relações entre o COL e o movimento sindical, sabe-se que existe um sindicato da categoria, o sindicato “dos empregados, entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional do Rio Grande do Sul”, mas objeto de críticas: “...envolve um saco de gatos. Eles não têm trabalho comprometido, sério, em relação aos trabalhadores desta área”, são “amadores”, “é muito ruim”. Mas: “se o sindicato não está atuando, também é por responsabilidade nossa, porque somos nós que fazemos parte dele. Vamos exigir, vamos atuar...”; uma reflexão é necessária: “acho importante quando o COL se coloca em discussão com os sindicatos”; “As ONGs... poderiam estar inseridas num movimento sindical diferenciado, que tenha a ver com seu trabalho... porque os trabalhadores não conseguem se ver enquanto trabalhadores nesta perspectiva diferenciada... a relação capitalista acaba trespassando a gente, acaba

reproduzindo um trabalho por não ter um outro referencial”. Em outras palavras, as ONGs representariam assim um desafio para o sindicalismo. Haveria, então, necessidade de uma mediação sindical no COL? Não há necessidade “porque as coisas são resolvidas de uma maneira que há concordância de ambas as partes”. Não há interesse: “o COL vem dando vantagens... os funcionários vêem que o COL procura atender às necessidades deles... os salários são pagos pontualmente”. Afinal, “não existe conflito organizado, nem a respeito dos salários”, “aqui... tem essa parceria. A gente é ouvido... as combinações feitas são assumidas e são cumpridas”. Não teria campo para reivindicações expressivas, “o que não é o caso em outras instituições”. Alguns, porém, discordam: “acho que seria bom ter maior ligação COL/sindicato”, nem que fosse “para esclarecer os direitos dos trabalhadores”; “Acredito que toda categoria tem que ter seu sindicato”, mas: “não vejo enquanto COL, vejo enquanto trabalhadores da área”. Outros não sabem: “nunca se discutiu este assunto”, “de fato, nunca se pensou muito nisso”. O papel dos sindicatos parece, de fato, apenas vinculado à defesa dos salários e outros serviços burocráticos: “se um funcionário sai, o pagamento é feito pelo sindicato” e, entre ONGs e sindicatos, “os objetivos não são os mesmos”.

No SPF os trabalhadores encontram dificuldades em falar de “conflito”. A palavra “faz pensar em alguma coisa grave, tipo guerra... Aqui não tem isso”. Alguns demonstram uma atitude mais afetiva em relação ao SPF: falar em conflito seria como trair um segredo de família: “estamos aqui numa grande família”, “conflitos, a gente sabe que tem, mas não se fala nisso”, “não vejo nada... não tem grandes problemas... coisinhas de nada, como em todo lugar”. Outra atitude é minimizar o fato: “pode até ter em certo momento um desacordo entre o assalariado e o empregador. Mas geralmente a gente resolve isso e entra em acordo” e se duas pessoas entram em choque “são coisas que se acertam diretamente entre as pessoas”. Entretanto, “seria hipócrita dizer que não tem... tem, sim”, e “a meu ver, isso faz crescer a associação... tomar as decisões... a associação avança”. Observam-se conflitos de dois tipos:

- na gestão do cotidiano: entre pessoas, geralmente desacordos passageiros facilmente resolvidos, mas, às vezes, com conotações mais graves para a organização. Por exemplo, as acusações de racismo num setor de trabalho: “a direção interveio... foi muito grave... não se pode ser racista *aqui*” (ênfase). Também há dificuldades de relacionamento entre “antigos” e “novos”, devido à reestruturação: “não é mais como antes”, “estamos numa fase de evolução e nem todo mundo está necessariamente se situando bem na sua cabeça”; dificuldades para equilibrar as relações entre voluntários e assalariados: “pessoas presentes historicamente no movimento ainda estão aí. Não é sempre fácil para elas

encontrar seu lugar”; há “problemas de comportamento” entre voluntários e assalariados, mas “nas formações para dirigentes, a gente aprende a administrá-los, porque, potencialmente, é o conflito mais perigoso”. Enfim, o conflito entre pessoas pode se deslocar num “nível superior, entre os diferentes secretários nacionais... eles podem ter opiniões diferentes”, “tem conflitos de idéias nas instâncias”.

- Na gestão das relações de trabalho, às vezes complicadas. Os conflitos basicamente têm a ver com os salários: “ninguém está realmente satisfeito”, “tem reclamações”. Mas tem também constrangimento: “certos salários poderiam ser aumentados... mas não é tão fácil”.

A gestão desses conflitos deve, legalmente, passar pelo Comitê de Empresa⁸⁵, mesmo que, “de início, a direção não gostasse nem um pouco da idéia. Deu muito problema”. A experiência ainda é recente, visto o crescimento rápido do SPF, e todo mundo tem dificuldade de se situar. Entre os trabalhadores o Comitê não gera unanimidade: “antes, quando tinha um problema, a gente falava com o diretor”; “não tenho certeza que as reivindicações sejam mesmo dos assalariados...”; “pessoalmente, tenho muito pouco contato com eles”. Por outro lado, “até agora, o SPF não via a importância desta representação, não fazia parte da sua cultura... Tem que deixar tempo para cada parte evoluir”; “eu acho isso muito bom. Podemos dizer quando algo não está certo, mesmo porque aqui é como uma grande família”; “fizeram uma reunião de informação... estamos bem a par do que está acontecendo, dos conflitos entre o sindicato e a direção”. O que causa problema mesmo, afinal, é a relação que há, ou deveria haver, entre o sindicato e uma associação: “eu também já fui delegado sindical lá onde trabalhava antes. Não entendo porque precisa de um sindicato aqui. Não temos patrão... o presidente é como um pai. Na fábrica, aí sim, tínhamos patrão”; “não temos aqui as mesmas reivindicações que numa empresa”.

3.3 Doação de Si e Crescimento Pessoal

O que levou os trabalhadores para a associação? Entre os trabalhadores do COL apenas dois nunca tiveram alguma forma de engajamento social antes de ingressar na organização. Todos eles, ou já conheciam a associação, ou fizeram a opção de trabalhar nela porque procuravam um trabalho de cunho social. Praticamente todos vieram de família com história de militância, ou social ou política. Fora um trabalhador do setor administrativo, atuar

⁸⁵ Representantes do pessoal, vinculados a um sindicato e que fazem a intermediação entre a direção e os trabalhadores. Na França, toda empresa com mais de 50 trabalhadores é obrigada a ter seu Comitê de Empresa.

no COL não tem sido, então, algo aleatório. Todos também têm experiência anterior de trabalho em empresas privadas ou públicas, com exceção de duas trabalhadoras cuja carreira inteira se desenvolveu na associação.

No SPF a maioria dos entrevistados (sete de nove) já conhecia a organização, na qual alguns haviam atuado como voluntários. Mais da metade também é oriunda de família que tinha alguma forma de engajamento social, no SPF e/ou em outras organizações. Por isso, “queria trabalhar aqui”. Para um só “o SPF não foi uma escolha... uma vaga abriu”, dizendo que teria trabalhado em qualquer lugar porque precisava urgentemente de emprego. Vários trabalhadores chegaram ao SPF após um período de desemprego ou depois de transitar por trabalhos precários ou informais. A maioria tem uma experiência preliminar no setor público, no setor privado ou ainda como autônomos.

O que se encontra na organização? No caso do COL, é, em primeiro lugar, um trabalho atraente no seu conteúdo: “a filosofia de trabalho ali presente”, e na sua prática: liberdade de ação, companheirismo. Todos dão uma definição bem clara do que fazem e do que os atrai no trabalho: é um “trabalho de educação numa perspectiva inovadora”, um “processo de transformação social pela base”, num “local onde se tem possibilidade de muitos projetos”. Enfim, “foi uma opção que deu satisfação”. O trabalho na organização proporciona autonomia: “tem mais hoje do que antes”, é uma “autonomia compartilhada com os colegas” e se tem toda liberdade de fazer sugestões sobre o trabalho, “mas sem esquecer que, em última análise, é a diretoria que decide”. Liberdade de trabalho, então, mas “tu tens que saber que tu tens um perfil enquanto educador. Não pode sair fora”. Encontra-se um reconhecimento do trabalho realizado: “eles valorizam a gente”, reconhecimento que acontece “dentro e fora”, pela presidente, pela mídia, “antes era mais frustrante”. Às vezes há elogios, então, “a gente sente segurança”. Nem todos, no entanto, têm o mesmo entusiasmo: “acho que sim... se manifesta pela responsabilidade que tenho”; “sim... mas falta reconhecimento pessoal... não se reconhece as dificuldades que tu tens”. E nem todos concordam: “elogios assim é difícil, reconhecimento assim é difícil...Faz falta... por qualquer pessoa, acho que isso estimula a melhorar”. Enfim, encontra-se um ambiente de trabalho agradável. As relações com os colegas são “muito boas. O que também ajuda para manter são as reuniões de confraternização”; “é muito legal... é um fator também que faz a gente continuar”, entretanto é “mais difícil na sede que no setor”; relações boas, mas “antes, na minha opinião, você tem que ser um profissional”.

Em segundo lugar, encontra-se na organização um trabalho que envolve a pessoa: não apenas em termos de tempo, mas sobre o sentido do trabalho. O trabalho é militância, isto é, “disponibilidade”, “participação”: “muitas vezes, esse trabalho vai requerer além do tempo para o qual você foi contratado”, “vai ter que ser voluntário”. Ninguém se queixa, todavia: “todos se envolvem”, é um trabalho “que tem a ver com uma postura de vida”. Fazendo parte desse envolvimento, as representações do COL em entidades públicas ou em outras associações abrem novas perspectivas pessoais e profissionais: “é uma oportunidade de crescimento”, mas o envolvimento é sobretudo em função do COL. Muitos declaram não ter mais tempo (ou pouco) de participar em outras atividades solidárias. Até porque precisam ainda conciliar vida profissional e vida familiar. Alguns tiveram problemas no passado. Gerava “problemas com meu marido... mas é um processo que a entidade também amadureceu”; “procurei estes últimos anos ser mais organizada”. Hoje ainda há alguma dificuldade: “tenho muita dificuldade de separar as coisas”, mas a maioria consegue se organizar. O que parece ajudar é o fato de que os horários de trabalho são respeitados e as reuniões fora de horário são geralmente programadas.

No caso do SPF, o que se encontra na organização é, em primeiro lugar, um trabalho “especial” no qual “a gente se sente útil”, um trabalho “para ajudar os outros” que se desenvolve num ambiente particular: “é como uma família”, onde o presidente é um “pai” e onde se encontram “relações fraternas”. A imagem da família é uma constante no discurso dos trabalhadores, independentemente da idade ou da posição ocupada. A definição da tarefa realizada se faz em referência ao lugar ocupado na organização e à hierarquia: “ela existe, mas o que agrada é que eles são muito acessíveis. A gente não perde de vista nosso lugar: há respeito a eles”; “tem coisas pelas quais necessitamos do aval da direção... é preciso cada um conhecer bem seus limites”. Há o sentimento de que se está no SPF para “executar” uma tarefa: “sou uma executora, espero continuar sendo uma boa executora”; “sou mais ‘execução’ do que ‘pensamento’...”. Trata-se, entretanto, da execução de um trabalho em que se encontra autonomia: “fazem confiança”, “a gente pode tomar iniciativas”, mas “tenho muita autonomia... num enquadramento, completa autonomia, mas tem pessoas referência”; “tenho muita autonomia, mas sei também que devo prestar contas, que tenho regras para respeitar”. É um trabalho que deixa o sentimento de ser reconhecido, mesmo que de maneira indireta: “se manifesta no respeito... tenho a impressão de ser escutada”; reconhecimento, sim, “se não, não me teriam confiado o cargo que estou ocupando”. Não há muitos elogios, “mas pessoalmente, não penso nisso: é um trabalho de equipe” e “os agradecimentos são para a

equipe, isso agrada muito”. No entanto, reconhecimento, “não necessariamente, não... agora um pouco mais. Não tenho sempre o sentimento que o trabalho que produzimos (técnico) é reconhecido”. Quanto às relações com os colegas, “está indo muito bem”, “existe, é claro, afinidades mais comuns do que com outros, mas é muito bom”; “a gente se vê fora do trabalho”; “temos sorte, é um contexto que criamos todos juntos”. O trabalho parece proporcionar relações privilegiadas, “fraternas”.

O que se encontra no trabalho, em segundo lugar, é a possibilidade de um engajamento pessoal: “o voluntariado, no mundo associativo, faz parte do trabalho”, é algo de “óbvio”, “acho isso normal” e “não se trata de horas extras”: é voluntariado mesmo. Cada um é livre para escolher a forma de engajamento, de se organizar e até de recusar propostas feitas pelo SPF: “aqui não é uma escola, com castigo”. As justificativas de cada um são respeitadas: “nunca senti qualquer pressão”, “é a consciência de cada um”, apesar de alguém observar: “faz parte do trabalho, mas se a gente não faz (atividade paralela), pode ser malvisto”. Assim, se o voluntariado parece normal e é aceito, qualificá-lo de militância não é bem-visto entre alguns trabalhadores mais jovens. O termo está “fora de moda”: fica melhor falar em engajamento; “não faz parte do vocabulário do SPF”, “não faz parte da cultura do SPF”, fala-se em solidariedade. Para outros, é objeto de reflexão: se o voluntariado é uma forma de militância, “não é a militância que nossos avós nos deixaram, em exemplo: dedicar-se de corpo e alma em detrimento da família. Precisa-se mostrar aos nossos filhos que ser ator na sociedade não é um sofrimento”; “o engajamento, antes, era acima de tudo outro investimento pessoal”. Hoje é mais visto como um “estado de espírito”. Atitude que tem reflexos na organização dos tempos de vida, entre trabalho e vida pessoal. Para uns, “é complicado”, o trabalho “invade minha vida pessoal”, mas ao mesmo tempo “ele também orienta minha vida pessoal”. Num caso limite: “meu marido, ele não gosta do meu trabalho” e o voluntariado “parei, porque me criava muitos problemas... eles entenderam bem, aqui”. Na opinião da maioria, porém, “precisa dosar as coisas... ser capaz de guardar um cantinho para a família”; “a gente se organiza... tenho apoio”; “se o trabalho invade minha vida, é porque eu deixo: quando assisto a uma reunião de noite, é porque *eu* quero”; “faço bem a distinção entre meu trabalho e minha vida privada, não misturo as coisas”, mas “isto não me impede de realizar ações voluntárias... mas não aceito me deixar engolir pelo SPF”.

A descoberta de um trabalho “outro” é o que testemunham os trabalhadores. Trabalhar no COL tem outro sentido que trabalhar em empresas públicas ou privadas: “em outro tipo de trabalho é na ótica do dinheiro... aqui, estou ajudando uma pessoa, eu não estou

colocando valor financeiro e sim valor humano, é bem diferente”; “a indústria te bitola... é o que eles querem e aqui a gente sente que tem um pouquinho de você... Aqui, a gente constrói junto, essa é a diferença”; “o COL, é um lado social, é uma outra história, é um outro mundo”; “apesar de todos os conflitos, tem uma linha de abertura que não tem em outros lugares”. O trabalho traz realização pessoal e profissional, traz “reconhecimento”, “satisfação”: “me faz crescer como pessoa, eu aprendi muito”; “acho que consegui melhorar como ser humano... convivendo com uma outra realidade que não era do meu convívio... na vila”; enfim, “não consigo ver como um trabalho... faz parte da minha vida, das coisas que acredito”. A tal ponto que ninguém sairia, nem para ganhar um salário melhor, em condições de trabalho iguais: “não trocaria, me reconheço aqui dentro”; “se fosse só pelo salário, não teria ficado”; “não, acredito na perspectiva do COL”. Pode ser também um “não” menos categórico, com algumas nuances: “eu ia avaliar muito bem” ou com muito bom senso: “se eu sair daqui e vou pra outro e não dá certo? Quero continuar até eles me mandar embora!”. Do que mais se gosta, afinal, é “a possibilidade de colocar em prática muitas coisas que eu sempre pensei, projetei...”. É um trabalho “legal... saudável... prazeroso”, apesar dos aspectos que se gostaria de melhorar: “ainda tem gente que não entende este processo de mudança, que não tem cumplicidade no trabalho... mas tem que respeitar o ritmo de cada um”.

É igualmente a descoberta de um trabalho “outro” que distingue profundamente o trabalho no SPF daquele em empresas privadas ou públicas: “não é o mesmo estado de espírito... numa sociedade privada eles vão dar dividendos, vai ter lucros. Aqui, você faz ações humanas, você pode dizer: estou aqui para compensar um pouco a injustiça”; “a finalidade aqui é ajudar os outros. Numa empresa é fazer lucro”; “na função pública, você não é nada... Aqui, não é um sistema rígido”. O trabalho, então, traz realização. Realização pessoal: não é apenas um trabalho remunerado, “há algo mais”, há um “enriquecimento”; “aprendi muito aqui”; “me mostrou que sou capaz de fazer algo, tenho muito menos medo de falar, não tenho mais medo dos outros”. É também uma realização profissional: “corresponde a tudo que estava esperando de um trabalho”, “encontro muitas compensações no nível profissional”. Enfim, “prefiro trabalhar para uma associação humanitária, porque tenho a impressão que a finalidade está mais de acordo com aquilo que penso. Prefiro ajudar os outros em vez de me matar trabalhando para que outros façam os benefícios”. Há muita coisa de que se gosta: “os princípios da casa”, “o ambiente”, “o reconhecimento das pessoas que a gente ajuda”, “a gente pode se expressar. A hierarquia não condiciona o direito à palavra”, “a independência no meu trabalho”. Também há críticas. Não se gosta da “dificuldade que têm

certas pessoas para acertar a mudança”, “a falta de responsabilidade de certas pessoas, sua falta de competência”, “certos comportamentos incoerentes com aquilo que a gente quer realizar no trabalho... com o espírito do SPF”, “a relação entre trabalhadores e voluntários”. Nada, porém, que motive a procura de um outro trabalho: “não sairia de jeito nenhum”, “pensaria muito antes”, “não, porque algo me faria falta”, mesmo que, “nos dias de raiva, penso nisso... mas depois a gente se acalma”, a não ser que, um dia, “apareçam outras prioridades”, mas “de momento, tudo bem, eu gosto muito... tomara que continue assim”.

3.4 Os Traços mais Significativos das Falas

De maneira muito espontânea, a apresentação que fazem os trabalhadores de sua organização focaliza os objetivos visados e não seu estatuto legal, ainda que mencionado. O COL e o SPF são organizações de *ajuda* em que o traço mais valorizado é a solidariedade. Para todos os integrantes, a organização é, em primeiro lugar, um espaço onde o trabalho é considerado uma vocação social, mas apoiada numa séria competência profissional. Essa preocupação é revelada, em ambas as organizações, na realização de formações internas visando aprimorar o conhecimento sobre a associação e criar uma identidade comum e, também, na presença de um Departamento de Recursos Humanos centralizando os processos de seleção e contratação. Em relação ao assunto sensível do salário, o que é oferecido é visto como insuficiente, mas os trabalhadores tentam superar o problema realçando o sentido coletivo atribuído ao trabalho: não se trabalha só para receber um salário. Esse mesmo salário, contudo, entra no rol dos assuntos conflituosos da organização. Tanto o COL quanto o SPF têm também em comum uma recente reestruturação que revela ser a principal fonte de desentendimentos e conflitos: na gestão cotidiana (relações entre as pessoas, conflitos de geração) e na gestão das relações de trabalho, no qual a questão da mediação sindical, abordada de maneira diferente nas duas organizações, gera a mesma insatisfação.

Em segundo lugar, a organização é um lugar no qual se realiza um trabalho atraente e útil. Todos os trabalhadores que ingressaram no COL ou no SPF já conheciam a associação e têm uma história pessoal de militância. Dessa forma, trabalhar na entidade foi uma “opção”. Numa como na outra o trabalho tem características comuns: apesar de não oferecer um reconhecimento declarado, ele proporciona autonomia, mas com limites necessários, espécies de regras do jogo que são respeitadas; ele propicia também um engajamento militante que supõe disponibilidade, mas que, para todos, parece uma coisa óbvia: trabalhar no humanitário supõe repartir seu tempo entre trabalho e voluntariado. Enfim, o trabalho é uma realização

pessoal e profissional e a unanimidade é total: não trocariam de jeito nenhum, não sairiam da associação para um outro trabalho.

Existem, entretanto, diferenças entre o COL e o SPF. A primeira é relativa ao engajamento dos trabalhadores. Nessas organizações, como nas associações de educação popular, não há problema nenhum, no Brasil, em falar de “militância”, enquanto a França se caracteriza pela recusa do conceito, apesar da permanência de práticas ativistas e de um discurso engajado. Outra diferença é a relação entre trabalhadores assalariados e voluntários. No Brasil os trabalhadores queixam-se da ausência dos voluntários com cargo de responsabilidade, com exceção da presidente, muito ativa: não se conhecem eles, nem se pode participar da sua eleição. Na França os voluntários estão presentes em todo lugar (“nos corredores”) e têm um poder considerável. Tem-se consciência de que a relação entre eles e os trabalhadores assalariados representa um potencial de conflitos que deve ser levado a sério. Notam-se também diferenças na relação dos trabalhadores com a hierarquia da organização, que parece muito mais forte na França do que no Brasil. No SPF recorre-se com frequência à imagem da família, há um respeito muito forte pelos dirigentes, em particular pelo presidente (“um pai”); os diretores têm a última palavra e não se discute suas decisões; enfim, os assalariados se definem como “executores”. Quando o termo “família” aparece no COL, é mais para qualificar relações de convivência do que para definir a instância. Por último, a relação com os sindicatos, no COL, é rejeitada, mas constitui objeto de reflexão. Os trabalhadores têm conhecimento do sindicato da categoria, julgam-no inadequado e incompetente, mas reconhecem que não há, por parte deles, muito esforço de engajamento para entender e mudar a situação. No SPF a presença do sindicato, efetivada por lei, é tolerada, muitas vezes objeto de resistência, mas sem indício de reflexão coletiva, o assunto gerando ainda muitos tabus. Parece, de fato, existirem mais conflitos entre sindicatos e trabalhadores do que entre trabalhadores e direção do SPF.

Concluindo, as relações sociais que parecem predominar nestas organizações são de tipo afetivo: com os responsáveis, com os colegas, com as pessoas atendidas e até consigo mesmo, pela possibilidade de ajudar os outros, de crescer pessoalmente. Relações afetivas, mas temperadas com a preocupação de legitimar o trabalho e a militância pela postura profissional. Quanto ao engajamento, individual e coletivo, ele parece se limitar à organização: em primeiro lugar, porque o voluntariado, o engajamento, já faz parte do trabalho; em segundo, porque o trabalho é muito envolvente e não se quer sacrificar a vida pessoal; enfim, porque para alguns o engajamento fora do horário de trabalho acontece em unidades locais do SPF.

CONCLUSÃO

O trabalhador foi o ator central deste capítulo, testemunha da diversidade da ação coletiva desenvolvida na economia solidária. Sua percepção das condições objetivas de realização do trabalho na organização em que atua, a expressão de sua vivência cotidiana e do sentido atribuído a seu trabalho revelaram semelhanças e diferenças significativas entre as organizações pesquisadas, como também apontaram para elementos que abrem caminhos para interpretar, num próximo passo, as informações fornecidas, a fim de entender os mecanismos de construção do trabalho solidário.

“A análise deve ser capaz de recompor estados e processos, a fim de detectar [...] os elementos comuns na diversidade das trajetórias” (MARTUCCELLI, 2002, p. 564). O que encontramos no discurso destes trabalhadores? Antes de mais nada, é importante destacar um fato mencionado por todos eles: todas as organizações analisadas passam, ou passaram recentemente, por um processo de reestruturação que marcou profundamente os trabalhadores. Seja para se adaptar ao crescimento das atividades, no caso das cooperativas, seja para adequar objetivos e práticas às mudanças da sociedade, como no caso das associações culturais, ou seja, para dar credibilidade e visibilidade às atividades humanitárias, essas transformações deixam traços em termos de questionamento dos valores e objetivos, nas relações interpessoais e nas práticas de trabalho. As mudanças, tanto no Brasil quanto na França, não foram apenas ajustamentos estruturais, mas a ocasião de refletir sobre novos modos de pensar e de agir. Encontram-se também, no discurso dos trabalhadores, temas e conceitos comuns: em primeiro lugar, sobre a própria associação: a sua origem, objetivos e valores partilhados (participação, solidariedade, justiça) e, em função destes, a contestação de certas práticas (na retribuição do trabalho e nas relações entre as pessoas). Predomina, assim, na primeira parte relativa ao trabalho objetivo, a temática do *conflito* (mesmo quando negado) e destacam-se, no discurso dos entrevistados, os conceitos de democracia e exercício do poder.

Em segundo lugar, encontram-se temas e conceitos comuns a respeito do trabalho subjetivo: a expectativa de um trabalho com sentido e a exigência de combinar saber profis-

Quadro 3

PRINCIPAIS SEMELHANÇAS ENTRE AS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS E FRANCESAS

1. REESTRUTURAÇÃO DA ENTIDADE

Atual ou recente, com modalidades diferentes segundo o tipo de organização

→ questionamento dos valores, objetivos, práticas e relações entre os trabalhadores

2. TEMAS E CONCEITOS COMUNS

- Trabalho objetivo: valores compartilhados (solidariedade, participação, justiça); contestação das mesmas práticas (retribuição do trabalho, relações interpessoais) → tema predominante: o conflito
- Trabalho subjetivo: mesma expectativa de um trabalho com sentido; presença da mesma exigência de trabalho combinado com voluntariado. → tema predominante: a ação social e o engajamento

3. PROPOSTA DA ECONOMIA SOLIDÁRIA

É ao mesmo tempo:

- um projeto econômico: abrir novas perspectivas de trabalho
- um projeto político: transformar a sociedade

Quadro 4

PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE AS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS E FRANCESAS

	BRASIL	FRANÇA
Perspectiva geral dada à economia solidária	Ênfase dada à educação à cidadania como meio de luta contra a miséria	Luta para a extensão e/ou manutenção dos direitos sociais adquiridos através da Previdência Social
Gestão das relações entre trabalhadores remunerados e voluntários	É cobrada presença e responsabilidade	Considerada invasiva e problemática
Conceito de militância	Não cria maiores problemas	Rejeitado
Expressão verbal	Em vários casos: difícil	Meio de emancipação
Função empregador associativo	Rejeitada (recoo da democracia)	Meio de atingir mais eficiência
Relações com a hierarquia	Relações de igualdade	Mais formais

sional e práticas voluntárias. Predomina, nesta segunda parte, a temática da *ação social* e se destaca, de maneira significativa, o conceito de engajamento militante. Trata-se de uma ação social em que o individual e o coletivo não são nunca claramente definidos: quando do ingresso na organização, sabe-se que o trabalho remunerado comporta uma boa dose de trabalho voluntário, de engajamento pessoal além do que é prescrito. Este engajamento, todavia, não se destina apenas aos beneficiários do projeto, ele é realizado num coletivo, uma associação que deve ser representada ou divulgada em outras instâncias, para outros grupos sociais em que a presença não é obrigatória, mas esperada. Todas essas semelhanças são vivenciadas de modo particular em cada tipo de organização, sem deixar, entretanto, de representar um tronco comum entre elas.

Além das semelhanças, percebe-se no discurso dos trabalhadores diferenças que poderiam ser chamadas de culturais: seu trato parece ser mais polêmico ora na França ora no Brasil. É o caso da gestão das relações entre trabalhadores remunerados e voluntários, ou ainda, a sensibilidade a respeito do conceito de militância na França. Em contrapartida, essa sensibilidade semântica tem um outro objeto no Brasil, quando se trata de estabelecer limites entre formas capitalistas e cooperativas de trabalho (sobre o recrutamento e a divisão dos ganhos). Encontra-se também diferenças típicas a certas categorias de organizações: a questão da expressão verbal mais presente nas cooperativas, mesmo que se encontre também em outras organizações; a postura frente à função do empregador associativo, predominante nas associações culturais; a relação com a hierarquia, particularmente sensível nas organizações humanitárias.

Enfim, o discurso dos trabalhadores desenha o perfil das relações sociais que parecem predominar na sua organização: relações de produção assentadas em relações afetivas de proximidade, de vizinhança, no caso das cooperativas, orientadas para o desenvolvimento local; relações políticas (a educação popular como meio de transformar a sociedade) assentadas num engajamento racional, no caso das associações culturais; relações afetivas (sobre o objeto e o contexto de trabalho), mas com postura profissional, no caso das organizações humanitárias. Relações que se revelam fontes de conflitos, segundo os próprios trabalhadores.

O que se retira do conjunto destas entrevistas é que o trabalho em determinadas organizações de economia solidária pode não trazer grandes compensações financeiras e mesmo ser fonte de sofrimento moral, mas é aceito e até valorizado na medida em que se encontra nele uma realização pessoal: em termos afetivos (o grupo, a amizade, o “espírito” ambiente), em termos relacionais (a “construção coletiva”, o engajamento) e em termos inte-

Quadro 5

DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS POR TIPO DE ORGANIZAÇÕES

	NAS ORGANIZAÇÕES DE PRODUÇÃO Trabalhar sem patrão	NAS ASSOCIAÇÕES CULTURAIS Trabalho como construção coletiva	NAS ORGANIZAÇÕES HUMANITÁRIAS Trabalhar é ajudar
Semelhanças no trabalho objetivo	<p>PRAGMATISMO</p> <ul style="list-style-type: none"> - a org. fornece trab. o objetivo é produzir - remuneração: problema - conflitos não aceitos - valor: saber fazer 	<p>REFERÊNCIA Á HISTÓRIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - org.: referência coletiva - remuneração sem problema - conflitos: luta pelo poder - valor: democracia 	<p>EFICIÊNCIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - org.: uma família - remuneração: problema sublimado - conflitos de pessoas - valor: solidariedade
Semelhanças no trabalho subjetivo	<p>GANHA PÃO E REALIZAÇÃO PESSOAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - sem conhecimento prévio da organização - engajamento só no trabalho - trabalho novo? : diferente - trabalho satisfação 	<p>RACIONALIDADE E BUSCA DE VALORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - militância antes do ingresso - engajamento só no trabalho - trab. novo mas mal definido - realização pessoal mas não adesão cega <p>(traços esp. sobre as outras org.)</p>	<p>DÁDIVA SOCIAL E CRESCIMENTO PESSOAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - conhecimento prévio e desejo de trab. nessa org. - engajamento óbvio: no trab. e na sociedade - trab. novo: sem buscar lucro - trab. realização e vocação
Principais diferenças	<ul style="list-style-type: none"> - no nível de socialização - na expressão verbal - na contestação de valores e práticas do cooperativismo 	<ul style="list-style-type: none"> - na noção de militância - na relação entre trab. remunerados e voluntários - na função empregador associativo 	<ul style="list-style-type: none"> - na relação com a hierarquia - na noção de militância - na relação entre trabalh. remunerados e voluntários

lectuais, no sentido de “aprender” algo, de falar, de se sentir valorizado, reconhecido. Seria esta a experiência do trabalho solidário? Seria esta a marca da reflexividade, da subjetividade geradora de experiência social? O discurso dos trabalhadores aponta para elementos concretos de análise de sua relação com o trabalho. Convém agora interpretar esses sinais: estar-se-ia diante de uma experiência de trabalho em que se encontra uma socialização como experiência subjetiva de criação de identidade ou manifestação de dominação? Ou ainda, seria uma socialização bem-sucedida, segundo os padrões da organização? Estar-se-ia diante de uma solidariedade entendida como relação ou como controle social? Enfim, existiriam nessas organizações novas relações de trabalho? Novas relações com a sociedade?

CAPÍTULO IV – A EXPERIÊNCIA DO TRABALHO SOLIDÁRIO

O cotidiano dos trabalhadores da economia solidária apresentou-se com graus diversos de entusiasmo, mas também revelou-se cheio de contradições e dúvidas, girando em torno de duas problemáticas principais: tensões e engajamento. Talvez não haja aqui nada de original em relação às organizações de trabalho de tipo capitalista. Elas também enfrentam conflitos e exigem engajamento dos seus trabalhadores: é o famoso “espírito” de casa, próprio à “cultura da empresa”. O que chama atenção, porém, no caso das organizações de economia solidária, é que, como visto nos capítulos I e II, existe um discurso “oficial”, crítico, apoiado numa experiência histórica, numa teorização sobre casos e conceitos que reivindicam um distanciamento da ideologia utilitarista e individualista; existe, enfim, a proposta de uma nova ética do trabalho e das relações entre seres humanos. Como interpretar, então, os conflitos e tensões encontrados nas organizações de economia solidária quando o prometido trabalho “outro” (projeto democrático e solidário) deveria responder às expectativas dos trabalhadores (realização pessoal e profissional)? Como entender silêncios, passividade e sofrimento coexistindo com a “paixão” pelo projeto desenvolvido, com a aceitação de condições de trabalho nem sempre ideais, com um voluntariado e uma militância consentidos?

O objetivo deste capítulo será tentar responder à pergunta: o trabalho solidário, este trabalho “outro” supostamente transformador das relações sociais, é construído pelos trabalhadores, determinado pela organização ou resultado da interação de um com o outro? Em outras palavras, quais são, de um lado, os mecanismos de mobilização da organização e, de outro, as formas de engajamento dos trabalhadores? Como podem combinar interesse e solidariedade e “passar do individual ao coletivo” (DUBET, 1994, p. 178) para legitimar a utopia⁸⁶ que move a economia solidária? Neste capítulo, a análise tenta “estabelecer um

⁸⁶ No sentido dado ao conceito por Cattani: “Visão crítica do presente e de seus limites e uma proposta para transformá-lo positivamente” (2003b, p. 269).

vínculo entre as provações pessoais e o que está, coletivamente, em jogo” (MARTUCCELLI, 2002, p. 28), revelando como a ação dos indivíduos pode ser diferente da lógica dominante na organização, como ela não pode ser definida unicamente pelo papel do trabalhador, pelo seu lugar na organização, pelo seu interesse. Enfim, a análise procura entender como, segundo testemunharam os trabalhadores, se pode dar sentido às ações mediante a pluralidade das experiências vividas. O problema será, então, “construir uma representação que reconheça o lugar legítimo do contexto ou da posição e que permita, ao mesmo tempo, entender a singularidade da provação da separação e da individualidade, vivida por cada ator” (p. 36).⁸⁷

1 A DIMENSÃO INSTITUCIONAL DO TRABALHO

Esta dimensão representa o contexto no qual se desenvolve o trabalho solidário, impregnado de práticas, exigências e valores orientados para uma utopia, à procura de reconhecimento, convictos que estão seus mentores de sua legitimidade. A percepção que têm os trabalhadores, traduzida no seu discurso, aponta, porém, não para um quadro criador de um sentimento de segurança, mas para lógicas de trabalho contraditórias, mecanismos de mobilização revelados nas diversas dimensões da socialização geradoras de relações sociais que escondem de maneira sutil diversas formas de dominação.

1.1 As Lógicas da Ação nas Organizações

As lógicas reconstruídas a partir do discurso dos trabalhadores se aproximam muito daquelas que se destacavam na literatura sociológica estudada no capítulo II. São lógicas que remetem não só a formas de ação que se encontram na economia solidária em geral e numa organização particular, mas também a formas de explicação do social, seja numa perspectiva de integração comunitária (capítulo II), numa perspectiva de escolha racional ou numa perspectiva crítica e de procura de reconhecimento. Essas formas de explicação do social, essas “visões do mundo”, são fundamentais para entender de que modo se pratica a socialização em cada tipo de organização, suas dimensões, e as relações de trabalho que nelas

⁸⁷ Para fins de apresentação, será necessário separar a dimensão institucional (o contexto) e a dimensão subjetiva do trabalho que, de fato, não só são interligadas no discurso dos trabalhadores, como também representam processos concomitantes de construção da experiência do trabalho solidário.

se encontram. Em cada lógica serão caracterizadas as variáveis chaves da pesquisa vistas sob o ângulo da demanda da organização (expressão de sua lógica): além do trabalho e do trabalhador, suas relações internas (com os colegas) e amplas (com os “atendidos”), a própria organização e o valor de referência para a ação.

1.1.1 A Lógica de Adesão

Esta lógica se concretiza na demanda, por parte da organização, de interiorização dos valores defendidos pela economia solidária: justiça, solidariedade, democracia, e pela própria organização, na defesa do projeto que a identifica, sabendo que todos constituem uma “associação comunitária” (SINGER, 2000b, p. 22).

Assim, a organização é vista como uma grande “família” (SPF, FA, COL, Univens) em que o reconhecimento de valores compartilhados se traduz numa linguagem específica: uso dos mesmos conceitos, frases repetidas, reprodução do mesmo discurso. Existe controle social entre os colegas, por exemplo, na condenação da procura por eventuais benefícios pessoais (Camp). A hierarquização das funções é bastante forte e se manifesta na atribuição de “títulos”: diretor executivo, coordenador de seção, etc (COL, SPF, Camp).

O trabalho é dedicação da pessoa toda, é vocação, assim como o lembram os diretores voluntários aos trabalhadores assalariados (P&C, Camp, SPF): o trabalho abrange uma boa dose de voluntariado. Ele é fator de integração à organização e entre pessoas (FA, COL, SPF), busca de harmonia (negação dos conflitos: SPF, Univens, FA) e supõe autopolicimento, como, por exemplo, deixar de reivindicar direitos: “o que vão pensar de mim?” (FA, Camp).

O trabalhador e seus colegas se identificam no distanciamento dos outros: “nós” e “os outros, lá fora” (os atendidos) (COL), ou “eles”, quando se trata da hierarquia voluntária (COL, P&C) e no distanciamento do mundo do trabalho clássico: “parece que estás acima... meio alienígena” (Camp). Em relação ao trabalho, eles são considerados e se reconhecem como “executantes” (SPF, COL, FA). Coletiva e individualmente, eles representam a organização, o que gera “orgulho”, orgulho de “ser” a organização, de defender sua imagem (COL, FA, SPF), orgulho de fazer parte de uma “história” (P&C, Camp). O que gera também a preocupação de não “trair” a organização (tema recorrente: Camp, P&C, SPF). Os outros, aqueles a quem se destina a ação da organização, são rotulados na categoria social dos “excluídos”, dos “pobres” ou dos “atingidos” por flagelos, que, sem necessariamente serem pobres, tornam-se socialmente fragilizados (SPF, COL, FA).

Nesta perspectiva, o valor de referência é “um mundo mais justo”, levando ao desenvolvimento de sentimentos de compaixão.

1.1.2 A Lógica de Excelência

É a lógica de exigência de profissionalismo e de competência em defesa da organização e de seu projeto, do seu reconhecimento pelos órgãos financiadores e parceiros de todo tipo, na concorrência com outras organizações de economia solidária ou do mercado. É a “racionalização da solidariedade” (GAIGER, 2000a).

A organização é um espaço de produção de bens, de saberes ou de ações simbólicas (FA, Univens, COL, SPF, Camp, P&C) que visa a interesses próprios: perenidade da organização, geração de renda, obtenção de financiamentos. Ela se destaca também pela diferenciação, às vezes profunda, entre os “puros” (voluntários) e os “interessados” (trabalhadores remunerados) no exercício do poder (SPF, P&C, Camp).

O trabalho se caracteriza como um contrato entre o trabalhador e a organização (práticas de recrutamento e seleção: Camp, P&C, COL, SPF), mas também entre os trabalhadores e as pessoas atendidas, por intermédio dos projetos desenvolvidos sob demanda (Camp, P&C). O trabalho é competência, responsabilidade, diante da concorrência no mercado dos projetos e dos financiamentos (todas as organizações), competição que pode até ser interna na organização, entre trabalhadores (Univens, Camp, P&C). O trabalho pode também ser instrumentalizado: meio para atingir fins pessoais, dentro ou fora da economia solidária, trampolim a serviço de interesses individuais (SPF, FA), o que não é necessariamente considerado ruim pela organização: pode ser um meio de estender a rede de influências (SPF). Ele pode, enfim, ser objeto de negociação, no objetivo de obter melhores salários (SPF, FA, COL), ou outro status (Camp, COL, SPF).

O trabalhador é um “assessor” (COL, Camp), um “educador” (P&C, Camp), enfim, um especialista que ocupa uma posição influente, se não em toda a organização, dado o poder dos voluntários, pelo menos entre seus colegas e na rede (P&C, Camp). O trabalhador, contudo, é também um concorrente para seus pares: na qualidade da produção (Univens, P&C) ou no carreirismo (COL, SPF). Ele é, enfim, um pioneiro do desenvolvimento dos “métiers”⁸⁸ da economia solidária (P&C, SPF), trabalhando na defesa da “marca” da

⁸⁸ “Métier”, conceito de difícil tradução: diferente de “profissão” que denota um certo grau de intelectualização, e diferente também do “saber fazer”, mais técnico, ele representa um pouco dos dois. Ele é, ao mesmo tempo, a arte do saber fazer, uma reflexão sobre ele e também o orgulho desta forma de trabalhar. (neste sentido, é

organização (Camp). Quanto aos outros, os atendidos, são aqueles que expressam uma demanda, são os “clientes” (Camp, Univens, FA).

O valor de referência para a ação é a racionalidade diante do objetivo a atingir e que justifica a luta pela conquista de um lugar no mundo da economia social e no mercado.

1.1.3 A Lógica da Singularidade

Esta lógica reúne duas lógicas separadas pelos autores da literatura sobre a economia solidária: a lógica de oposição e a relacional que, afinal, representam o mesmo movimento, o mesmo desejo de reconhecimento e identidade, seja no distanciamento ou na aproximação. A lógica da singularidade manifesta, por parte da organização, o desejo de ruptura com os modelos vigentes de trabalho e de relacionamento, propondo realização pessoal e profissional, mas também reconhecimento do trabalhador; buscando, enfim, uma “nova ética do trabalho”, diferente da clássica e condizente com as condições na quais se desenvolve (NARDI, 2002a, p. 121).

A organização se apresenta como uma estrutura contraditória: centralização das funções, mas proposta de participação (Camp, P&C, COL); inserida no mundo do trabalho, mas “acima” dele (Camp); práticas de poder, mas “onde está o poder?” (Camp); organização hierarquizada, mas recusa da figura do “patrão” (P&C, Camp, Univens, FA); trabalho remunerado, mas também trabalho voluntário. Em todas elas existem formas de dominação, mas conseguem a unanimidade em torno da defesa de uma utopia: mudar a sociedade.

O trabalho é realizado por meio de projetos que não são apenas projetos de trabalho, mas também projetos de vida (Camp, P&C, COL, SPF). O trabalho busca autonomia, participação democrática, realização pessoal. É também forma de ação sobre a sociedade e forma de relação com as pessoas, meio de luta para criar condições de vida e de trabalho mais dignas e/ou mais solidárias e, nesse sentido, torna-se fonte de conflitos (em todas as organizações).

O trabalhador é co-gestor do projeto da organização e há lugar para sua iniciativa e criatividade: “eles nos escutam” (Camp, P&C, SPF). Ele faz parte de uma equipe, mas os colegas podem revelar-se um entrave ao trabalho e à realização (Camp, P&C, COL). Enfim, o trabalhador é reconhecido na organização como “sujeito” que questiona, que procura se situar

possível medir o erro de tradução do título da obra de Pierre Bourdieu: “Le métier de Sociologue”, traduzido, em português para “A profissão de sociólogo”).

na ação e na organização, que critica, se indigna, o que o torna, segundo a expressão de Touraine, um “mau sujeito” (1994, p. 325).⁸⁹ Os outros, destinatários da ação, são os parceiros, tanto no trabalho quanto na ação política. Há reconhecimento e respeito mútuo (Camp, P&C, Univens).

O valor de referência é o reconhecimento das individualidades, mais vivido na crítica do que na harmonia (Camp, P&C).

Estas lógicas, permeando o discurso dos responsáveis pelas entidades e percebidas com maior ou menor intensidade pelos trabalhadores, retratam organizações que não são homogêneas e se revelam até contraditórias. Apontando para uma visão do mundo e da maneira de orientar a ação, estas lógicas vão revelar traços predominantes num tipo de organização, mas também vão cruzar-se em cada uma delas, segundo as circunstâncias (troca de direção, exigências dos órgãos financiadores, mudanças na vida política). Assim, aparecem tendências que permitem atribuir às organizações humanitárias e à FA uma predominância das características da lógica de adesão; às cooperativas e às associações culturais, características da lógica de excelência; às associações culturais e à Univens, características da lógica da singularidade. Todas, porém, trabalham em função de uma produção (lógica de excelência); todas lutam para construir condições de vida mais dignas (lógica de singularidade) e todas vão identificar-se, de uma maneira ou outra, com uma comunidade de vida e trabalho “outro” (lógica de adesão). Tais discrepâncias não significam anarquia: os traços típicos delineiam a ação, mas demonstrando que nenhuma ação organizada é totalmente racional, nem adesão incondicional, nem sempre coerente; discrepâncias que revelam as organizações estudadas como atores coletivos e não meras representações de uma maneira unívoca de viver em sociedade. Estes elementos contraditórios serão, como veremos adiante, fontes de insegurança para os trabalhadores.

1.2 As Dimensões da Socialização

Lembrando o significado do conceito, viu-se que, segundo Dubet, a socialização é “um processo contínuo”, destinado a constituir ou a mudar as maneiras de agir e pensar, a construir a identidade. Muito mais do que inculcar valores e comportamentos, visa a uma construção social da pessoa que se realiza em contextos diversos, entre os quais o trabalho. É

⁸⁹ Expressão lembrada também em Dubet (1994, p. 129).

um processo que não pode deixar de levar em conta a história pessoal do indivíduo (DUBET, 2002; DUBAR, 1991). Por sua vez, a economia solidária seria, segundo os pesquisadores brasileiros e franceses estudados, um processo de aprendizado coletivo que abrange uma dimensão profissional e uma dimensão política (LAVILLE; SAINSAULIEU, 1997), sem, entretanto, deixar de lado as motivações individuais (TIRIBA, 2001).

O processo de socialização encontrado numa organização de economia solidária transparece nas palavras dos seus trabalhadores quando descrevem o que ela oferece, mas também exige, por meio dos seus representantes “históricos” ou assalariados em cargos de direção, palavras que transcrevem, de maneira mais ou menos intensa, o discurso “oficial”.

A socialização se pratica, em primeiro lugar, com o auxílio dos componentes que costumam mobilizar no trabalho: o trabalho como atividade geradora de renda dotada de sentido, o salário e a formação. A associação oferece uma atividade remunerada que promete ser não só gratificante para o trabalhador, mas útil para a sociedade e geradora de uma outra postura: “aqui ninguém é empregado” (Univens); um trabalho “sem patrão” (Univens, FA, Camp, P&C), no qual se tem a possibilidade de participar, de aprender a democracia e, sobretudo, de fazer uso da palavra, fato relevante em todas as organizações. Talvez a remuneração do trabalho deixe a desejar, mas “não se trabalha unicamente por um salário” (FA): o que se pode aprender aqui é uma outra relação com o dinheiro, indispensável ao sustento, mas obtido por meio de uma ação coletiva e solidária (a cooperação - Univens), adquirido graças à atividade de voluntários que sustentam, gratuitamente, a organização (SPF), dinheiro que é contrapartida da doação de si (além do trabalho formal, o envolvimento de toda a pessoa - SPF, COL) e, em todo caso, que não representa ambições desmedidas (não se procura enriquecer com o trabalho - Camp, P&C). Aprende-se, então, uma relação de desprendimento. Quanto à formação propriamente dita, se as formações qualificadoras são às vezes consideradas insuficientes ou sem política adequada (Univens, Camp, Col, SPF), em compensação, as formações sobre o conhecimento da organização e sobre o espírito associativo ou impregnam as atividades de todas elas, ou são sistematicamente organizadas (SPF). Assim, a aquisição dessas formas de ser e de pensar, diferentes, segundo os trabalhadores, do encontrado nas empresas clássicas (não é só lucro, é mais responsabilidade, mais autonomia) resulta de exigências explícitas ou de acordos e de aprendizagem progressiva. Além do perfil profissional adequado ao cargo e da necessária competência, é preciso ter capacidade de adaptação ao projeto coletivo, à pluriatividade, às prestações extras, ao voluntariado no trabalho, ter disponibilidade para um engajamento mais amplo, aptidões

que se adquirem na convivência e no trabalho: “a gente aposta que a pessoa vai adquirir isto. Se fica, é que o enxerto pegou” (P&C).

Essa dimensão institucional da socialização faz-se acompanhar de uma dimensão consensual. O processo de socialização do trabalhador diante de uma nova ética fundada na solidariedade apoia-se na transmissão de uma ideologia legitimada pelo reconhecimento social da organização. Os responsáveis anunciam claramente o que é necessário, além da produção: “aprendizagem do que é cooperativismo” (FA, Univens), “desenvolver um novo modo de pensar” (P&C), cultivar a solidariedade (SPF, COL), formar lideranças, militantes e educadores populares (Camp), criar um “contrapoder” perante as instituições públicas (P&C). O projeto da organização sobre a sociedade, no entanto, realizado por meio dos trabalhadores, nem sempre atinge um indivíduo despreparado. Um número expressivo de trabalhadores já chega sensibilizado com os problemas sociais e com uma história de engajamento político às vezes pouco comum. Muitos fizeram a aprendizagem da militância e da doação de si nas mesmas entidades que apoiam as organizações de economia solidária: em movimentos sociais ou partidos políticos vinculados à esquerda e impregnados pelo laicismo, na França, na esfera do PT ou da ala progressista da Igreja, no Brasil, o que cria uma comunidade de referências, de práticas e de linguagem. Este encontro de interesses é mais comum nas associações culturais e nas organizações humanitárias e representa, aliás, um dos critérios de recrutamento. Mesmo se, “quando se admite alguém, não se pede sua confissão de fé”, é um “mais” (COL). Para esses trabalhadores, o processo de socialização se inscreve na continuidade de um projeto pessoal: “na verdade, isso não é só o teu trabalho, isso é também o teu projeto de vida” (Camp).

Enfim, o processo de socialização presente na organização é também construção compartilhada: encontra-se na associação, ao mesmo tempo, uma demanda de conformidade do trabalhador aos objetivos da organização (seu “perfil”), uma aceitação dos seus interesses pessoais (salário ou trabalho “trampolim”) e o reconhecimento de sua necessária e significativa participação para o bom êxito do trabalho. Os meios empregados para elaborar juntos uma proposta são diversificados: pode ser o culto da história e do mito criador da associação (P&C, Camp), o “exemplo” de um líder carismático (FA, Univens, SPF) ou do fundador ainda vivo (P&C). Pode ser também por meios de formação mais interativos: a assembléia geral da entidade, os “espaços de formação”, tais como a Universidade de Verão de P&C, os cursos, mas sobretudo as reuniões, mais ou menos regulares, de acordo com a associação, e reconhecidas por todos como fundamentais porque espaços de reflexão, de discussão, participação e tentativa de resolução dos assuntos mais diversos, inclusive os

conflitos. A socialização desemboca assim na realização de uma atividade concreta, local ou mais ampla, o trabalho associativo e solidário, mas também na construção de relações de participação em um projeto e na sua gestão.

Cada uma dessas dimensões representa também uma maneira de *mobilizar* os trabalhadores para a realização do projeto da organização, seja na releitura das exigências básicas do próprio processo de trabalho (salário e formação), seja no aproveitamento de um capital cultural preexistente, seja ainda na valorização da participação e do potencial de criatividade de cada um. O que está em jogo coletivamente é a criação de uma identidade social em torno do valor que fundamenta a ação: a solidariedade. Dito de outro modo, a socialização e a mobilização conseqüente poderão ser consideradas um sucesso a partir do momento em que a solidariedade passa a incorporar a ação, a partir do momento em que o projeto pessoal e o projeto da organização se confundem.

Há indícios dessa assimilação. Em primeiro lugar, quando prevalece a noção de doação de si, de “dádiva” na relação “gratuita” com as pessoas (“o engajamento é um estado de espírito” - SPF, a militância, um “envolvimento”) e com os bens materiais (relativização do salário, das condições de trabalho, da propriedade coletiva). Em segundo lugar quando se pratica a solidariedade sob formas de “novas” relações sociais, mais democráticas: internas à organização (participação em assembléias, o trabalho como “construção coletiva” – Camp) e fora dela (a cooperativa ajuda a conhecer o bairro – Univens; o projeto “Brasil” de FA). Em terceiro lugar, quando a solidariedade aparece como uma estratégia de ação sobre a sociedade, contra o utilitarismo ou a injustiça: “o pessoal que trabalha aqui acredita nesta utopia” (Camp); “a finalidade aqui é de ajudar os outros” (SPF); “é um processo de transformação social pela base” (COL). Há, contudo, também indícios de dificuldade de construir essa identidade coletiva: na relativa confusão no momento de definir a organização (Univens, FA); no questionamento de valores fundamentais (a propriedade coletiva – Univens, a democracia – Camp, a relação entre voluntários e assalariados – SPF, P&C); na contestação da validade do mito fundador nos dias de hoje (P&C, COL); no estudo da possibilidade de sair da organização (todas elas). Da mesma forma, resultado modesto da socialização e da assimilação entre projeto individual e coletivo no que tange à participação cidadã espontânea fora da associação, apesar de estimulada por ela. As razões evocadas são diversas: falta de tempo, o trabalho envolve demais (COL, SPF, Univens), falta de interesse (FA), mas sobretudo se tem a convicção que esta participação espontânea *já* faz parte do trabalho (Camp, P&C).

Se existe um consenso geral em torno do valor fundamental que representa a solidariedade, em compensação a mobilização que se pretende atingir a partir dos modos de socialização não tem os mesmos resultados em todas as organizações analisadas. De modo geral e sem deixar de lado as diferenças, aparece uma tendência a uma assimilação mais incondicional da socialização nas organizações de tipo humanitário, traduzida na reprodução do discurso oficial, nos termos usados, na postura em relação à hierarquia (SPF, COL). Por outro lado, nas associações de tipo cultural, a tendência geral revela uma aceitação mais crítica e mais racional dos processos de socialização que se manifesta, por exemplo, na nítida diferença estabelecida entre o trabalho na sede, com os colegas e a hierarquia, e o trabalho nas regiões, com as outras associações e movimentos sociais: a “paixão” não é a mesma (Camp, P&C). Enfim, as cooperativas se situam num meio caminho indeciso entre uma certa indiferença em relação aos valores passados pela socialização, mas interesse em relação a seus fins: a idéia de trabalho autônomo e de ajuda mútua predomina, sem entender sempre o fim político do cooperativismo, com a consciência, porém, de que “juntas venceremos”, e que para isto, precisa haver responsabilidade, o que passa pela crítica de certas idéias recebidas (Univens, FA).

Assim, nas organizações de economia solidária, a socialização pode ser um processo de construção social que abrange uma dimensão profissional e uma dimensão política (o engajamento), mas é também um processo gerador de resistência por parte dos trabalhadores, situação reveladora do fato que a socialização não é apenas iniciativa da organização, mas também é uma faca de dois gumes: se provoca a resistência, fornece igualmente os elementos que sustentam essa resistência, por exemplo, no vocabulário que veicula os ideais do projeto em pauta. “Trabalhar sem patrão”, “construção coletiva”, “transformação social pela base”, “reconciliação entre cultura e vida” traduzem situações que serão cobradas dos representantes da organização.

1.3 As Relações Sociais Predominantes em cada Organização

As lógicas de ação presentes na organização vão impregnar relações sociais que também serão um reflexo dos modos de socialização utilizados. Relações que os trabalhadores evocam quando falam das exigências da organização e daquilo que encontram nela através do seu próprio trabalho, quando falam da sua estrutura e do seu funcionamento, de suas relações com a hierarquia, voluntária ou remunerada e com seus colegas.

1.3.1 As Relações de Produção

Para manter-se viva, para garantir sua perenidade, a organização precisa do trabalhador e de seu trabalho. Por outro lado, em todas as organizações estudadas o trabalho é fator de subsistência para os trabalhadores (“nós estamos aqui é para trabalhar” – Univens). Exceto dois casos isolados de trabalho como meio de escapar à solidão (Univens e FA), os trabalhadores afirmam que trabalham porque precisam, justificando o recebimento do salário ou a “partilha” dos benefícios. Partindo dessas premissas, há consenso sobre a necessidade de competência no exercício de um saber fazer e sobre a necessária produção de resultados, criticando o “amadorismo” (P&C) ou a falta de seriedade de alguns colegas (SPF, Univens). Há também consenso sobre o destino da produção, seja material, quantificável (nas cooperativas), seja abstrata (produção de “idéias” – Camp, P&C) ou simbólica (produção de “dignidade” – COL, SPF); reserva-se, em nome de valores reconhecidos como legítimos, a atender a uma demanda “útil” (pessoas em dificuldades), a satisfazer uma necessidade social (educação, desenvolvimento regional), até mesmo nas cooperativas, cuja produção responde prioritariamente a uma demanda de atores coletivos (hospitais, movimentos sociais, sindicatos, etc.).

As relações de produção, contudo, não são apenas aquelas relações que se estabelecem entre a organização e seus trabalhadores em vista de um objetivo, produzir. São também relações entre pessoas que produzem. Entre colegas, se as relações são de interdependência, elas também são marcadas pela competição: a produção pode justificar a rivalidade de interesses (Univens, P&C,) ou de métodos (Camp). Com a hierarquia, as relações formais são eliminadas, mas “cada um sabe qual é seu lugar” (COL, SPF). Apesar disso, existem dificuldades de estabelecer relações claras entre os trabalhadores e os cargos de responsabilidade: ser ou não ser “empregador associativo” representa o grande dilema (Camp, P&C, COL). “Aqui não tem patrão”, mas há líderes com objetivos amplos demais (“mais cabeça do que pernas” – Camp) ou, ao contrário, acusados de ser tímidos frente ao crescimento (“tem que ampliar os horizontes na maneira de trabalhar” – Univens). Enfim, as relações de produção são profundamente marcadas pelas dificuldades de ajustar trabalho remunerado e trabalho voluntário (P&C, Camp, SPF). Se existe um vínculo ímpar entre produção e rendimento, no sentido de que não só o salário mas também o desenvolvimento e o sucesso dos projetos representam uma compensação respeitável (Camp, P&C), falta reconhecimento de parte importante do voluntariado no trabalho remunerado e sobram preconceitos por parte dos voluntários sobre os trabalhadores (os “puros” e os “interessados”

– SPF, P&C). As relações de produção representam, então, um consenso básico, mas também bastante insatisfação.

1.3.2 As Relações Afetivas

São relações de identificação/desentendimento com as pessoas e com o projeto, misto de admiração pelas realizações e de reconhecimento pela possibilidade de trabalhar juntos: “eles confiam em nós” (SPF, COL, FA), mas também de decepção quando surge alguma oposição. Relações provocadas pela proximidade das pessoas, o tamanho das organizações (FA, Univens) e a política de “porta aberta” praticada pela hierarquia (SPF, P&C, Camp). Há uma união de sentimentos na organização-família (SPF, COL, FA, Univens) e a convicção de que isto faz a diferença em relação a outros tipos de trabalhos.

Existe vínculo forte com figuras carismáticas: presidente, fundador(a), pessoa respeitada que inspira devoção (“o presidente é um pai” - SPF), deferência (pela “presença” da presidente – COL), consideração pela sua história (“são mulheres guerreiras” – Univens), que representa exemplo a ser seguido (P&C). Sentimentos que estimulam, mas ao mesmo tempo inibem as pessoas: ninguém se sente capaz de assumir a presidência no seu lugar, nem entre os voluntários, nem entre os trabalhadores remunerados, quando o estatuto oferece essa possibilidade. Desta maneira, cria-se um círculo vicioso: o processo democrático, reivindicado pelos trabalhadores, aborta e permite a instalação de práticas incoerentes, tais como a permanência no cargo da mesma pessoa (50 anos no caso do SPF), ferindo o princípio da rotatividade.

Existe também um vínculo forte com os colegas: relações de amizade que continuam além do trabalho (FA, Univens), mas fora das reuniões, nas quais as críticas são mal aceitas (Camp, Univens, COL), e há dificuldade de separar o afetivo e o racional. De modo geral, entretanto, existe um bom relacionamento (“relações fraternas” – SPF), apenas prejudicado pela falta de avaliação, geradora de desconfiança profissional (Camp, P&C) e pela presença de traços “machistas” na relação com as mulheres (Camp, P&C). A maioria dos trabalhadores realça a importância do ambiente de trabalho como fator de realização: “o clima”, a “convivência”, a “dimensão humana”.

As relações afetivas referem-se também às pessoas atendidas: “ver a felicidade das crianças”, “o reconhecimento das pessoas que a gente ajudou” (SPF), “quando uma mulher chega aqui cheia de problemas e, depois de uma semana, começa a sorrir... isso vale tudo” (FA); refere-se ao projeto da organização: “o trabalho é legal, é saudável e muito prazeroso”

(COL), “paixão pelo trabalho” (Camp), “apesar de tudo, não é o inferno trabalhar em P&C” (P&C); enfim, refere-se à própria pessoa do trabalhador: ajudar os outros ajuda a melhorar pessoalmente (SPF, COL), “a gente aprende”, “a gente cresce” e, apesar das hesitações de alguns, não trocariam a organização por nada... Relações ambíguas, então, feitas de admiração e distanciamento, abrangendo um leque bem variado de sentimentos.

1.3.3 As Relações Políticas

Entendendo política no sentido de ação, engajamento, para a resolução de problemas específicos, tendo em vista o bem comum, as relações políticas desenvolvidas na organização situam-se em dois níveis: interno e externo.

No plano interno, trata-se da vivência democrática, da participação na construção da ação e da organização. São relações influenciadas por um pensamento próximo da esquerda, mas “independente dos partidos políticos” (P&C, COL), apesar de existirem vínculos históricos e/ou de ordem pessoal com o PT (Camp); no conjunto das organizações, defende-se o pluralismo e, no caso da França, a laicidade (SPF, P&C). São relações em que o uso da palavra, mesmo se às vezes problemático (Univens, COL, Camp), é sinônimo de engajamento e responsabilização em prol dos ideais da organização, mas também de conquista pessoal (Univens, FA). Nesse plano, a ação concentra-se sobre a participação na gestão da associação e dos projetos, sobre a construção de uma identidade coletiva (P&C, COL).

Já no plano externo, a ação se inscreve numa relação de conflito social: a utopia de ser um contrapoder cultural (P&C) diferente do contrapoder do mundo do trabalho identificado com os sindicatos, a respeito dos quais existem numerosas divergências (todos). A organização incentiva a participação ativa na comunidade próxima (Univens, FA) e na sociedade, por meio do Orçamento Participativo (Univens), de fóruns e encontros das organizações de economia solidária (Camp, Univens, FA), de representações da entidade em órgãos públicos e privados (COL, FA, Camp, P&C) e até mediante projetos internacionais (FA, SPF, P&C).

Nesses dois planos, interno e externo, as relações são impregnadas de um espírito militante nem sempre reconhecido como tal, mas presente nas atitudes, na linguagem, na avaliação dos colegas. Militância atenuada pelo interesse pessoal (gestão da vida pessoal): na possibilidade de sentir-se livre para recusar as solicitações fora do horário de trabalho, tendo uma boa razão. As relações políticas, contudo, não se desenvolvem sem empecilhos:

resistência à militância, falta de interesse em participar ou jogos de poder mal dissimulados (o “calcanhar de Aquiles” – COL).

Os três tipos de relações se cruzam nas diversas organizações, mesmo quando se encontram tendências fortes à identificação de algumas delas com um tipo específico. Assim, as cooperativas inclinam-se a desenvolver mais as relações de produção; as relações políticas tendem a predominar nas associações culturais, mas também se destacam na Univens e no COL; enfim, as relações afetivas são nitidamente predominantes nas organizações humanitárias, apesar de terem sua importância em todas as outras entidades. Essa miscigenação não deixa de criar mal-estar e até conflitos: quando o funcionamento das instâncias de decisão é tolhido pelos problemas de relacionamento pessoal (COL, Camp) ou entre voluntários e assalariados (P&C); quando uma relação mais emocional inibe todo tipo de reivindicação (SPF); quando relações de produção e relações políticas multiplicam os papéis dos trabalhadores (Univens) e transformam solicitações em insatisfações, em “cansaço” (P&C, Camp).

Essas relações, alvo da mobilização e da socialização dispensada na organização, não conseguem abafar formas disfarçadas de *dominação*. Segundo Martuccelli, a dominação é “a capacidade de impor a definição das situações e das condutas [...]. Os dominados aceitam, sem mesmo se dar conta, de se perceber através da linguagem imposta pelo poder” (2001, p. 19). A dominação é a limitação da ação individual em nome de um bem comum. Ela se exerce, nas organizações de economia solidária, ocultada por práticas democráticas: autonomia na realização dos projetos (após aprovação), participação na gestão (mas não para todos), pouco controle da hierarquia (mas as decisões últimas dependem do Conselho de Administração). Sobretudo é dominação o reconhecimento, pelos próprios trabalhadores, das exigências e das pressões, seja por gratidão (graças à organização encontrou-se um trabalho), seja em função de uma utopia partilhada (“não são horas extras, é voluntariado” - SPF), seja por orgulho do trabalho, útil e satisfatório. A dominação, que sinaliza relações de desigualdades consentidas, opera pela sedução e não pela força, não é exploração: “não é uma organização de exploradores” (P&C), “apesar de tudo, venho com gosto” (Camp) e a maioria não quer mudar de trabalho. Enfim, a dominação não só impõe as definições da organização e leva o trabalhador a perceber-se através delas, mas também impõe um discurso de respeito e de responsabilização que leva o trabalhador a se culpar em caso de insucesso pessoal ou do projeto. Por exemplo, as desistências têm como explicação: “eles não se adaptaram” ou “eles não entenderam o espírito associativo” (FA, COL, SPF).

A dificuldade de trabalhar em equipe é explicada pelo individualismo de certos membros mais do que pela falta de avaliação por parte da organização (Camp). A liberdade de recusar solicitações fora do trabalho é da responsabilidade de cada um: o voluntariado “é a consciência de cada um” (SPF). Surgem, então, formas diversas de dominação:

- Na definição do trabalho como vocação, que inibe, dessa forma, o direito de recuperação das horas extras (Camp), que modela as formas de pensar, levando a aceitar os salários e as difíceis condições de trabalho em nome da solidariedade (COL, FA, SPF).
- No condicionamento da vida privada: horas suplementares maquiadas em voluntariado, disponibilidade até nos fins de semana.
- Na estruturação da ação, sempre realizada na urgência, no curto prazo, com a exigência de excelência.
- Na definição que o próprio trabalhador dá de si mesmo: “executante” a serviço dos voluntários, esses últimos considerados como a elite da solidariedade: “meu papel é de colocar em prática as decisões” (SPF).

A relação de dominação leva assim à alienação, isto é, ao sentimento de impotência, de “privação da capacidade de ser sujeito” (DUBET, 1994, p. 262). Situação que pode se traduzir no “medo de falar na frente da presidente” (Univens), ou no temor de se afirmar como indivíduo quando o interesse coletivo supera os interesses individuais (FA, Camp: “para trabalhar aqui, tem que ter um perfil coletivo”); na dificuldade de realizar o trabalho: “a gente não tem tempo para nada” (FA), “me acomodei à situação” (Camp), ou na dificuldade de separar vida profissional e vida pessoal: a gente traz o trabalho em casa “na cabeça” (P&C), “o Camp é como um liquidificador: suga a gente” (Camp), o trabalho “invade minha vida pessoal, mas ao mesmo tempo orienta minha vida pessoal” (SPF); na relação com os voluntários e sua concepção negativa dos trabalhadores. É a partir da descoberta progressiva desse binômio dominação-alienação que vai manifestar-se a reação dos trabalhadores.

Concluindo, nas organizações da economia solidária estudadas, formas de explicação do social e de procura de legitimação da ação desenvolvida expressam-se em lógicas específicas presentes em cada uma delas: adesão aos valores da economia solidária, excelência no trabalho realizado, reconhecimento da legitimidade da singularidade dos trabalhadores e de uma nova ética do trabalho. É o rumo dado à socialização, porém, visando ao mesmo tempo à dimensão profissional e à dimensão de participação nos valores e na ação da organização (que também são formas de mobilização) que vai influenciar a construção das relações sociais em seu interior. A organização socializa para uma ação que se insere em

relações, ao mesmo tempo de produção, políticas e afetivas, ação que tem um objetivo mais ambicioso: humanizar as relações na sociedade, apoiando-as num referencial outro que não apenas utilitarista, uma sociedade na qual o trabalhador da economia solidária seria o porta-voz desse novo credo.

Acontece que a construção desse sonho apresenta falhas, reveladas na percepção que os próprios trabalhadores têm de sua organização e seu projeto, sem por isso deixarem de reconhecer sua legitimidade. Não só as lógicas da ação, na sua heterogeneidade, desorientam os trabalhadores, não só a socialização não consegue mobilizar de maneira unânime, mas as relações sociais reproduzem, nas organizações de economia solidária, mecanismos de dominação herdeiros dos vícios de gestão que se encontram em outros setores de atividade (empresas capitalistas, serviços públicos) apontando para desigualdade e alienação. Como, então, irão reagir os trabalhadores, diante de tal defasagem e das tensões geradas?

2 A DIMENSÃO SUBJETIVA DO TRABALHO⁹⁰

Esta dimensão é a perspectiva singular que o trabalhador atribui ao seu trabalho: o que espera dele, levando em conta sua história pessoal, seu projeto de vida; como se situa na organização, o que encontra no cotidiano, qual o resultado de suas expectativas, enfim, como age e quais são os contornos do seu engajamento. Não é uma dimensão sempre explícita, mas que se revela a partir dos questionamentos, das insatisfações e até dos silêncios que transparecem na descrição dada da dimensão institucional da organização: na descoberta de lógicas de ação contraditórias, nos sinais de resistência à socialização e à mobilização como iniciativas da organização, nas denúncias de práticas incoerentes nas relações sociais, enfim, na oposição às diversas formas de dominação, como foi observado anteriormente. Além de uma mera percepção do que é a organização, o discurso dos trabalhadores revela também uma “atividade cognitiva”, uma reflexão que é sua compreensão da organização e do seu lugar nela.⁹¹ Esta reflexão contribui para a construção de atitudes e posicionamentos que orientam seu trabalho.

⁹⁰ Nesta parte do trabalho as fontes usadas como referências são mais individuais que coletivas, entretanto serão citadas as organizações onde se encontram os testemunhos mais significativos e não os nomes dos trabalhadores, a fim de respeitar o compromisso com seu anonimato. Trata-se de uma seleção de testemunhos, útil para tornar a apresentação mais leve, mas que deixa de lado muito material valioso. Será uma espécie de “média” das informações fornecidas pelos trabalhadores.

⁹¹ A esse respeito, um fato merece ser sublinhado: em várias ocasiões, no final da entrevista, o trabalhador agradecia a oportunidade de refletir sobre seu trabalho ou de abordar questões sobre as quais nunca tinha parado

2.1 Estranhamento

Entre o que o trabalhador procura no trabalho e o que encontra na organização, ele descobre elementos de satisfação, mas também aspectos que o desagradam. De um lado, procura um trabalho digno, pelo qual será reconhecido, algo que valorize a participação democrática e o espírito de equipe, um trabalho solidário que se torne um projeto pessoal. E reconhece: é um trabalho que lhe oferece muitos conhecimentos novos (Univens, COL, FA, SPF) e que se desenvolve num “meio intelectual estimulante” (P&C), “não é coisa que se aprende na faculdade, mas no coletivo”, que leva “a pensar de um modo diferente” (Camp); é um trabalho que permite “se sentir útil” (Univens, Col, SPF), que é gratificante e convivial, é uma realização profissional: “corresponde a tudo que esperava de um trabalho” (SPF); também é uma realização pessoal: “tenho a impressão de trabalhar e ao mesmo tempo ser cidadã” (P&C). Enfim, “tem muita coisa legal” (COL). Tem também, no entanto, outras menos estimulantes, e é aquilo “que faz a gente perder o entusiasmo” (Univens). O que mais se lamenta é a remuneração do trabalho, seja pela forma de divisão (Univens), seja pela dependência do Estado (FA), seja porque representa, na sua repartição, uma incoerência da organização (Camp, COL). Também não agrada a falta de responsabilidade, de competência, de profissionalismo de certos colegas (Univens, SPF, P&C), mas sobretudo da não-participação de todos nas decisões da entidade (COL, Camp), do peso da organização e da rotina (Camp, P&C, SPF), das relações de poder e da influência dos voluntários (Camp, P&C), de práticas não compatíveis com uma associação: controle sobre as pessoas (Univens, Camp), atitudes machistas (Camp, P&C, SPF).

Essas insatisfações revelam aos trabalhadores seus próprios dilemas: necessidade de salário para viver, mas sem prejuízo da própria sobrevivência da organização; dedicação ao projeto, mas sem esquecer a própria família; responsabilidade, competência e sucesso na missão, mas trabalhando na urgência e com muitos entraves: uma relação ambígua com os colegas, as exigências dos voluntários e suas “boas idéias” (P&C), a dificuldade, por parte da organização, de administrar sua mudança e seu crescimento, as condições materiais difíceis (financiamentos, condições de trabalho...). A polivalência, sublinhada em todas as associações, e a multiatividade, ambas geralmente consideradas positivas para contornar a rotina e o tédio do cotidiano, também são questionadas: se os trabalhadores conseguem explicar muito bem o que fazem, por outro lado não são capazes de definir sua profissão, seu

para pensar, por exemplo: “em relação ao trabalho como satisfação pessoal, não temos analisado isso especificamente” (isto é, no coletivo - Camp).

“métier”. O que é ser assessor, ser educador ou gerente de projeto na economia solidária? “É uma atividade mal definida, mal instituída [...] temos um problema de imagem em relação ao exterior” (P&C), “é incrível querer tentar definir minha profissão: ela não existe” (SPF). Essa polivalência não quer dizer apenas ser capaz de preencher funções diferentes no trabalho (ajudar na cozinha quando se trabalha como costureira na cooperativa, por exemplo, ou trabalhar na formação numa região e montar o projeto de financiamento de uma outra atividade na sede da organização...), mas significa ser ao mesmo tempo militante e trabalhador (todas as organizações), defender a entidade (contra os sindicatos, por exemplo) e ao mesmo não concordar com suas formas de gestão (Camp, Univens, COL), querer realizar um trabalho competente, mas se submeter às orientações dos voluntários (P&C, SPF).

A multiplicação dos papéis traduz o desconforto dos trabalhadores em gerenciar as interfaces em que se situam, as interações entre as lógicas de ação presentes numa organização que não se apresenta como homogênea. Assim, observa-se uma dificuldade de se situar:

- Entre adesão aos valores da economia solidária e, em particular, da organização, e a exigência de profissionalismo e competência, quando se tem, de um lado, a necessidade de produção de qualidade e, de outro, uma gestão impregnada de afetividade (Univens, FA); quando se tem de um lado as exigências do trabalho e, de outro, “pessoas que não se encaixam”; quando se opõem, de um lado, o conhecimento e a competência oficialmente reconhecidos (as educadoras diplomadas) e, de outro, a experiência adquirida (as educadoras formadas pela associação (FA)).
- Entre adesão aos valores e singularidade do trabalhador e de suas aspirações, quando há uma forte identificação com os valores da entidade e ao mesmo tempo “cansaço”: “parece que estás te traindo” (Camp); quando se acredita nos ideais dos fundadores, mas não se aceita sua aplicação inadequada à sociedade atual (P&C); quando se acredita num trabalho que é doação de si mesmo, mas quando, também, reivindica-se a liberdade de escolha das formas e do tempo consagrado à militância: “não quero sacrificar minha vida pessoal para o SPF”.
- Entre o trabalho visto sob seu aspecto racional e sob seu aspecto “nova ética”, quando entram em choque a produção e a realização profissional: “não gosto de assumir coisas que a gente não dá conta” (Camp); quando a reorganização da entidade não leva em conta o respeito às pessoas: “o trabalhador tem que ser respeitado enquanto sujeito, ele tem que ter seus direitos” (COL); quando a exigência da produção instaura a competição e a desconfiança entre colegas, deteriorando as relações entre as pessoas.

O trabalhador sente-se assim dividido entre aspectos do seu trabalho que gostaria de ver como complementares. No seu relato da situação, ele procura justificativas: é o crescimento da organização (Univens), a mudança nas estruturas (Camp, COL), é a falta de compromisso de certos colegas (SPF), é a falta de adequação entre os objetivos e a demanda atual (P&C) e pode até ser seus próprios problemas pessoais do momento: “não tenho muito entusiasmo neste momento, não sou bastante positiva, tenho preocupações familiares” (P&C). O sentimento de ser dividido gera dúvidas e questionamento: ser “organização” ou ser profissional (Univens)? Aceitar a prioridade do coletivo ou procurar mais realização pessoal (formações complementares, por exemplo – Camp)? Aceitar ou não as solicitações de militância, seja nas formações ao “espírito” da casa, seja fora de horário (“não participo muito, isso me enche, mas sei que é necessário” – SPF)?

Essas dúvidas podem até se transformar num sofrimento⁹² que se manifesta no cansaço em relação à militância: “A cooperativa ocupa muito a vida da gente: não que esteja errado, mas às vezes cansa” (Univens); “sinto ele (o cansaço) muito mais forte quando a gente está aqui dentro do que quando a gente está lá fora, trabalhando no campo” (Camp); “a gestão das mudanças é uma posição pouco confortável... com o tempo, isso esgota um pouco” (SPF). O cansaço gera angústia: “o trabalho me traz muita angústia porque estou sentindo isso... não posso sentir isso (cansaço)” (Camp). O sofrimento se manifesta também na frustração, no sentimento de não existir para a organização, ou, pelo menos, de não ver reconhecidas suas necessidades básicas: “não quer dizer que porque a gente trabalha no social, a gente também não precisa” (a respeito do salário e do plano de saúde – COL). Esse sofrimento, porém, não abala a confiança no projeto e na organização. Poucos são os trabalhadores que pensam procurar outra atividade: pesando os prós e os contras, reconhecem que “é um meio profissional que não é um mar de rosas, mas que, comparado ao meio profissional em geral, é bem mais agradável” (P&C); “este pensamento (sair) é muito mais fruto da conjuntura interna... muito mais que por conta do meu trabalho, da história daqui” (Camp); sair “só se for um trabalho que entra dentro dos meus princípios” (COL), “o que não significaria entretanto deixar P&C” (P&C); deveria ser “num ambiente parecido, ONG, etc.” (Camp).

Neste estranhamento do trabalhador encontramos o que Dubet chama de “imagem do ator dissociado” (1994, p. 180) que vai à procura de si mesmo e tenta se achar no meio de tantas tensões.

⁹² Em pelo menos três oportunidades algumas entrevistadas choraram, mas pediram para continuar a entrevista, porque se sentiam aliviadas pela oportunidade de expressar suas dificuldades.

2.2 Distanciamento Crítico

Segundo Martuccelli, “agir é também a apresentação discursiva do que a gente faz”, e é a reflexividade “que nos coloca sistematicamente em posição de comentar nossas ações” (2002, p. 529-530). Nem todos os trabalhadores conseguem expressar suas insatisfações, seu sofrimento e suas críticas à organização, exceto alguns, com palavras medidas, calculadas, numa tentativa, em certos casos, de controlar a entrevista (P&C, SPF). Essa dificuldade pode se aplicar ao conjunto dos assuntos que tocam a associação: é o caso dos trabalhadores para quem “está tudo bem”, para quem a organização só tem lados positivos. Ela pode ser também vinculada a um assunto particular, quando há uma recusa clara de responder a certas perguntas: “tem coisas que incomodam, mas não vou falar nada, são coisas que a gente contorna” (Univens).

Observa-se que a capacidade de expressão do estranhamento não depende sempre do lugar ocupado na organização, não se encontra principalmente nos serviços técnicos, nos serviços gerais ou nos salários menores, por exemplo. Expressa-se quem tem possibilidade de influenciar seus pares pela sua personalidade ou por ter uma competência específica (Univens); quem tem um cargo reconhecido como estratégico para o desenvolvimento da organização: assessor, educador, administrativo, ligados a novos projetos ou à reestruturação (P&C, Camp, SPF, COL); quem se sente numa relação de confiança com a hierarquia (COL, FA, Univens), mas quem também aprendeu a falar ou tem segurança pessoal nascida de uma história de trabalho e envolvimento social, qualquer que seja sua posição na organização (Univens, SPF). Quem não fala é por “ter medo”: medo da opinião dos outros (Univens) ou medo de perder o trabalho (Camp, COL), por não estar incluído no processo decisório pela organização, sobretudo o pessoal administrativo e técnico (Camp, COL, SPF)⁹³ ou, simplesmente, por recato: por se sentir inferior, não capacitado (SPF, Univens) ou pela educação recebida desde a infância (Univens). Falar expressa, então, uma possibilidade de distanciamento crítico em relação à organização e a si mesmo que não é acessível ou reconhecida a todos os trabalhadores. Essa possibilidade não é apenas obra do indivíduo isolado, no enfrentamento ou aceitação de sua dificuldade de se posicionar frente ao mundo, mas também resultado de uma “sociabilidade interindividual” (MARTUCCELLI, 2002, p. 241) encontrada na organização, feita de exigência democrática, de um lado, mas também de

⁹³ Fato que não significa que todos os trabalhadores destes setores caem: eles expressam, nas entrevistas, sua frustração por não poderem falar ou sua incapacidade de falar.

busca de respeito, de outro, e geradora de tensões: “eles interiorizam a maneira como são vistos”, não se sentem “parte” da organização (Camp).

Segundo Dubet (1994), esse processo de distanciamento contribui para a constituição da subjetividade, entendida como expressão de si. Para quem trilha esse caminho - expressão/subjetivação - o que está em jogo é o desejo de se afirmar: no meio destas tensões, quem sou eu? O que é que eu quero? Onde me encaixar nesse projeto? Afinal, é um trabalho que me diz respeito também. O trabalhador, no entanto, faz a descoberta progressiva e cotidiana dos empecilhos encontrados no seu caminho: os rumos diferentes dados ao trabalho desorientam, as relações que se desenvolvem na organização nem sempre correspondem ao que se esperava, projeto individual e projeto coletivo têm dificuldades de se encontrar. Essa tomada de consciência e sua expressão geram reações de oposição às formas de alienação presentes no trabalho e, além do desconforto e do sofrimento, manifestam-se nos *conflitos*, entendidos como enfrentamentos sobre valores e processos julgados incoerentes ou inadaptados que os atingem individualmente ou coletivamente, impedindo-os de se realizar. A palavra “conflito” parece assustar os trabalhadores, que a substituem por uma variedade de conceitos. Em P&C fala-se de “fricções”, de “dificuldades” ou meras “reivindicações”; em FA e Univens, são “desentendimentos” que se tenta resolver; no COL, são “desconfortos”, “mágoas”; no Camp, são “contradições”, “problemas”, este último termo usado também no SPF. A palavra atemoriza porque “faz pensar em algo de grave... aqui não [...]. Somos uma grande família” (SPF), porque é “uma perspectiva não assumida” (Camp). A tal ponto que muitos não querem falar nisso: “não existem conflitos maiores” (Camp); “eles parecem inexistentes [...] é raro que tenha problema” (P&C); “não tem isso aqui, todo mundo se dá” (COL); “conflitos, a gente sabe que tem, mas não se fala nisso” (SPF). Acabam, porém, reconhecendo sua existência se ele for diferenciado das contradições (Camp) ou como se fosse algo já resolvido: “já houve, no passado” (COL – FA); “tem, sim, mas não são exacerbados, podemos contorná-los” (P&C); “pode até ter em certo momento...a gente resolve e entra em acordo” (SPF). Entretanto “seria hipócrita dizer que não tem... tem sim” (SPF) e até “a meu ver, isso faz crescer a associação” (SPF).

O que parece estar em jogo, atrás dos conflitos reconhecidos pelos trabalhadores, é um maior controle sobre os valores da economia solidária reivindicadas pela organização, sobre os recursos que tornam possível a ação, sobre o aumento de sua influência no trabalho e nas decisões. Afinal, não seria tanto a autonomia do trabalho que estaria em jogo (tem “autonomia demais” (P&C, Camp), como o reconhecimento da singularidade do trabalhador.

2.2.1 O Controle dos Valores

São os conflitos provocados pelo desentendimento sobre o que parece fundamentar a ação coletiva na economia solidária, em particular na organização onde se trabalha: ideais de solidariedade, igualdade e justiça, participação democrática e recusa dos valores do sistema capitalista. Assim, existe conflito de gerações em que “as novas não entendem isso aqui como uma cooperativa” (Univens); há falta de comunicação e o exercício da crítica “complica as relações” (COL); a falta de responsabilidade de certos trabalhadores perturba o trabalho (Univens); em relação à participação, certos trabalhadores têm a sensação de “ficar de fora” (Camp). Também existem conflitos causados pelo crescimento da organização e a necessidade de se adaptar a outros métodos de trabalho e de gestão, considerados próximos demais de uma gestão capitalista (Univens); a gestão da mudança não pode ser ambígua, “uma coisa é pensar pedagógico, outra coisa é pensar administrativo” (COL); as relações com o trabalho e o salário “não podem reproduzir o sistema que está colocado lá fora” (COL); os pequenos salários são considerados “prática capitalista”, “relação salarial de dependência” (Camp); a relação entre trabalhador e empregador associativo não é clara, gera problemas (P&C). Enfim, “tem conflitos de idéias nas instâncias” (SPF) e deslizes incompatíveis com os ideais de solidariedade: racismo (“foi muito grave” – SPF) ou atitudes machistas (Camp, P&C, SPF).

2.2.2 O Controle dos Recursos

São os conflitos que decorrem de uma gestão considerada inadequada no campo dos recursos humanos, financeiros ou culturais necessários para o desenvolvimento dos projetos: os trabalhadores reivindicam mais transparência, mais participação. A gestão dos recursos humanos se concentra, nas organizações estudadas, na questão da formação, da remuneração e das condições de trabalho. Assim, os problemas da gestão dos recursos humanos não são declarados (e ficam sem solução) por medo de se expor, diante das outras organizações da rede (P&C); a questão da remuneração do trabalho representa uma das principais causas potenciais de conflito, seja porque não se consegue uma remuneração igual entre os cooperados (Univens), seja pela pressão ideológica para aceitar o nível dos salários, comparado ao esforço gratuito dos voluntários (SPF), seja por considerar incoerente com os valores da associação a atribuição de pequenos salários (Camp, COL). A formação

complementar no campo profissional nem sempre é possível por razões financeiras e, quando o é, cria conflitos interpessoais, porque se apresenta como um privilégio pessoal (Camp). Enfim, o que gera enfrentamento nas condições de trabalho é a recuperação das horas extras passadas em viagens (Camp) e, exclusivamente no COL, a falta de “planejamento estratégico”, como também “não temos plano de carreira”. A gestão dos recursos financeiros é, talvez, mais complicada nas organizações brasileiras porque mais instável, não há recursos públicos garantidos, como acontece na França. A necessidade de autofinanciamento leva a uma reestruturação da associação e a uma redefinição dos projetos, gerando conflito sobre o “risco financeiro” (COL); há também contestação do baixo valor das cotas dos associados e da criação de um fundo coletivo, não redistribuído em caso de saída da cooperativa (Univens). Enfim, o Conselho Fiscal “não funciona, não tem aquela prestação de contas” (Univens). Os recursos culturais representam o conjunto de conhecimentos, de saber-fazer, de riqueza histórica que pode contribuir para o crescimento da organização, mas que também pode ser causa de enfrentamento: a “reflexão coletiva” que não se desenvolve pela dificuldade de relacionar o trabalho de cada um com o da equipe (Camp), é o mal-estar entre educadoras diplomadas e as que se formaram na associação (FA), é o apego excessivo a uma história reconhecida valiosa, mas que precisa adaptar-se à realidade atual (P&C).

2.2.3 Aumento da Influência

São conflitos em que pessoas e grupos procuram dominar os outros grupos, provocando a reação dos trabalhadores: conflitos de gerações, desentendimentos entre hierarquia e trabalhadores, entre grupos profissionais ou políticos. Os conflitos de gerações aparecem mais após uma reestruturação (todas as organizações), quando os mais antigos “não aceitam as mudanças” (Univens, COL) e a perda de controle sobre os trabalhadores assalariados (P&C), levando a “problemas de comportamento” na relação entre voluntários e assalariados (SPF, P&C). Entre outros grupos que se opõem, encontra-se rivalidade entre setores (Univens: é no corte que se tomariam as decisões), tem “disputa entre as pessoas” por falta de avaliação do desempenho dos educadores (Camp), tem contestação da influência do PT na associação (Camp) e a presença de um Comitê de Empresa divide os trabalhadores no SPF. Quanto à hierarquia, a reestruturação causa uma alteração nas relações de poder entre a direção e os setores (COL) e as mudanças na diretoria provocam a resistência dos assessores, temendo uma concentração do poder nas mãos de umas poucas pessoas (Camp).

Essa etapa de distanciamento crítico é caracterizada pelo desejo de afirmação de si por parte do trabalhador, que constrói assim sua “identidade social profunda”, em outras palavras, é “a tarefa do ator construindo a experiência social como sendo *sua* experiência” (DUBET, 1994, p. 184).

2.3 As Formas de Engajamento do Trabalhador

Entre sofrimento, críticas e tensões, o trabalhador vai procurar um *modus vivendi*, vai tentar encontrar as atitudes mais adequadas para que suas expectativas no trabalho sejam compatíveis com o que se espera dele na organização e para reduzir a dificuldade que tem de se ajustar às lógicas de ação que nem sempre lhe parecem conciliáveis. Dito de outro modo, ele vai desenvolver estratégias que poderiam combinar interesses pessoais e interesses coletivos, motivações individuais e ação coletiva da organização.

2.3.1 A Adesão

É a estratégia de quem abraça os valores da economia solidária e a causa defendida pela organização numa atitude militante assumida, mesmo que não nomeada como tal, considerando normal “estar disponível” (COL), “engajar-se e não apenas profissionalmente” (P&C) e para quem “o voluntariado é óbvio” (SPF). Há uma identificação total entre o projeto pessoal e o projeto da organização: “isso é também teu projeto de vida” (Camp), “é uma postura de vida” (COL), “é um trabalho de acordo com o que eu penso” (SPF); situação que mexe não só com os sentimentos: “tu usas a camiseta, tu corre atrás, tu vai defender aquilo. Pega amor” (Univens), mas com a vida toda: “não dá para ser duas pessoas... as coisas que a gente está colocando aqui dentro, elas têm que estar presentes na tua vida fora daqui também...” (COL) e se o trabalho invade a vida toda, “ele também orienta minha vida pessoal” (SPF).

É uma estratégia que traduz uma forma de lealdade. Em primeiro lugar para com a organização: manifesta-se num espírito de corpo muito forte quando se trata de defender a “marca” (Camp), a imagem da organização frente aos outros, “lá fora” (COL); na negação dos conflitos: “não tem isso aqui” (COL); no uso de uma linguagem idêntica ao discurso oficial, interiorizado e repetido (SPF); na recorrência do tema da traição, seja quando se queixa das condições de trabalho (Camp) ou quando se fala dos sindicatos (SPF). Em segundo lugar,

lealdade à causa defendida, que se manifesta nos argumentos encontrados para justificar um salário que não agrada: “a gente se enriquece de um outro jeito” (FA), “claro que o salário é importante, mas não é o principal” (COL), “quem vem trabalhar no humanitário não deve esperar um salário igual ao do privado ou do público” (SPF); que se manifesta também na aceitação das atividades extras: “não podes dizer: não venho, fico em casa. Pode até passar, mas não tá legal, é como se não estavas ligando” (FA), “não se trata de horas extras, é voluntariado” (SPF); que se traduz, enfim, no desejo de permanecer trabalhando na organização: “acredito na perspectiva do COL”, “gosto dos princípios da casa” (SPF), “o pessoal aqui acredita nessa utopia” (Camp). Em terceiro lugar, lealdade dirigida para os dirigentes ou para o ideal fundador da organização. Seja uma fundadora que proporcionou a integração social e cultural de mulheres imigradas (FA), um presidente que é “um pai” para todos (SPF), uma equipe que lutou para implantar a cooperativa: “admiro as mulheres que estão desde o começo. São trabalhadoras e guerreiras” (Univens), seja um ideal que torna o trabalho “um desafio”, permitindo “contribuir à realização dos objetivos do Camp” ou que orienta a ação: “é uma associação que tem uma história e que permite situar meu trabalho numa história... existe, em P&C uma articulação entre presente, passado e futuro”. Lealdade, enfim, que justifica a crítica, destinada àquelas pessoas que “não se encaixam” (Univens), por exemplo: quem sai da organização é “porque não corresponde à qualidade do trabalho que é exigida”. A crítica pode mesmo ser mais radical: “se você não está satisfeito porque o salário não é bastante elevado, você pode eventualmente procurar um trabalho em outro lugar” (SPF).

Essa estratégia se expressa, em última instância, no orgulho de “ser” a organização: “o lugar que tu vais... eu sou da cooperativa Univens”, “o Camp... é uma marca fruto do trabalho solidário que a gente faz aqui [...] tu te sentes Camp”, “eu já me considero COL”, “aqui, você pode dizer: estou aí para compensar um pouco a injustiça” (SPF), “aqui tem um nível de utopia bem sólido” (P&C).

2.3.2 O Engajamento Calculado

É a estratégia de quem quer e pode, em certos momentos de sua atuação na organização, tirar benefícios, individuais ou coletivos, de sua situação de trabalho: em termos profissionais e como meio de influenciar os outros e os rumos do trabalho, ganhando, desse modo, parcelas de poder e espaço na organização.

Em termos profissionais, a primeira vantagem que o trabalhador retira é o próprio trabalho. Trabalho para si, modo de sobrevivência, que será usado como meio de aumentar a

renda: “se tu tens condições de trabalhar um pouquinho a mais, tu ganhas mais” (Univens), “nós temos obrigação de produzir” (FA); trabalho legalmente reconhecido (garantias legais, status) cujas modalidades práticas podem ser negociadas para si (a flexibilidade horária: P&C, Camp) ou para os outros (por exemplo, no caso dos pequenos salários, no Camp). A segunda vantagem é a aquisição de uma competência profissional, seja sob forma de “saber fazer” adquirido na própria organização (Univens, FA), aumentando as chances de qualidade da produção (e de renda individual no caso da Univens), seja sob forma de experiência profissional que pode tornar-se novo instrumento de acesso ao mercado de trabalho (FA e, para as funções técnicas, P&C), espécie de trampolim para os trabalhadores mais jovens: “a maioria fica três ou quatro anos e depois, sai. É uma passarela...” (SPF)⁹⁴. Aquisição de uma competência social, também: sob forma de habilidade para falar, como meio de se expressar e ser escutado na conduta da organização: “no início eu não falava, eu morria de vergonha. Hoje não ... eu tenho que falar, porque vai ser bom pra mim e pra elas” (Univens, FA).

Em termos de influência, isto é, do uso de meios capazes de interferir nas atitudes dos outros, o trabalhador pode se beneficiar de situações internas à organização: por meio da participação na reestruturação da associação, seja na busca de racionalização do trabalho e da produção (Univens), seja na redefinição das funções (COL, Camp), ou mediante a discussão de valores fundamentais (cotas e partilha na Univens, gestão democrática no Camp), situações que contribuem para um novo desenho das áreas de influência entre grupos ou pessoas e que pode se expressar numa espécie de chantagem: “resolvido este problema, eu fico” (Univens), ou na exigência de uma redefinição das regras do jogo democrático: “ele mudou muitas coisas, mas sem consultar ninguém” (Camp).

Nessa estratégia, o engajamento é racional: as prestações extras e a militância fora do trabalho se justificam apenas ou pela necessidade de sobrevivência da organização e do trabalho: “precisa fazer isso para que o dinheiro entre na cooperativa” (FA), (Univens), ou são negociadas (P&C), ou, ainda, são contestadas por não comportar um plano de recuperação claramente estabelecido (Camp). Quanto à permanência na organização, ela resulta de um cálculo das vantagens e desvantagens que uma mudança de situação poderia trazer, visando sobretudo satisfazer as motivações individuais (P&C, Camp, Univens).

⁹⁴ No caso do SPF, pode-se considerar que se trata também de uma estratégia da organização: “são jovens que treinam sua profissão aqui... é uma escolha que nos pertence e que não consideramos necessariamente como negativa [...] há algo de positivo em si no plano dos valores”: jovens que representam um investimento precioso para o futuro numa organização que sobrevive, em termos de missão e em termos financeiros, da boa-vontade dos voluntários.

2.3.3 A Participação sob Medida

É a estratégia de quem critica, denuncia, recusa as lógicas dominantes na organização e que induzem à adesão cega ou ao cálculo de benefícios por parte dos trabalhadores. É a estratégia de quem resiste a uma socialização unilateral e quer ser reconhecido, ser dono de si. Ela se revela sob a forma de atitude crítica ou, seu corolário, de ruptura.

A crítica é uma forma de engajamento na medida em que questiona os valores: não como meio de tirar vantagens ou como meio de agregar as pessoas, mas como empecilho à realização do projeto pessoal e coletivo. Por exemplo: “o Camp se comporta como um patrão capitalista [...] Onde está a democracia?”; cada trabalhador fica “no seu curral [...] qual é a relação do trabalho de cada um e do conjunto?” (Camp); “esta idéia generosa (o valor fundador) talvez precisaria ser atualizada... Não estou convencida de que as respostas que oferecemos sejam adaptadas à realidade de nossa situação” (P&C); a reestruturação provoca “linhas de trabalho diferentes” e falta de comunicação: “aqui os papéis profissionais e as relações pessoais se misturam muito” (COL); e a respeito da partilha dos ganhos: “acho injusto... todo mundo deveria ganhar igual. Nós somos sócios, não somos empregados”. Essa crítica questiona também a militância: “eu concordo, eu sou militante, mas não no Camp. No Camp, eu sou assalariada... quem determina a minha militância sou eu, não é o Camp”; recusando a etiqueta “militante”: “na minha geração, não se engaja mais (em organizações determinadas), mas a gente faz passeatas [...] agora, a gente se engaja em várias frentes, é nossa liberdade” (P&C). Crítica que atinge a figura do voluntário: quando lideranças do PT voltam a integrar o Camp com a determinação de ficar no poder; quando os voluntários são considerados os “mais puros” na organização, enquanto os trabalhadores só trabalhariam pelo salário (P&C), quando eles vêm com “idéias boas construídas sobre o fantasma do que é P&C”, numa relação que “não é sempre óbvia” (COL) e denunciada pelas organizações culturais e humanitárias.

Há também uma denúncia de formas de dominação, seja nas condições de trabalho realizadas em nome da solidariedade, seja na exigência de excelência, mas sem apoio: “autonomia demais” (Camp, P&C) ou ausência de avaliação do trabalho (Univens, Camp, P&C), ou no condicionamento da vida privada: “a gente não sai deste mundo” (Camp). Situação que leva à luta contra a alienação, contra o sentimento da incapacidade de ser dono de si e de seus projetos: quem sou eu? “neste momento, estou sem entusiasmo...” (P&C), “falta reconhecimento pessoal... não se reconhece as dificuldades que tu tens” (COL), “eu quero a justiça no mundo, mas... quanto de justiça eu posso efetivamente construir, eu?”

(Camp); qual é o sentido do trabalho? “estás resolvendo o quê com teu trabalho?... onde é mesmo que queremos chegar?” (Camp), o que é, afinal, uma cooperativa se a remuneração não é igual, se nem todo mundo entende que “cooperativa é compromisso... se trabalha mais e juntos” (Univens), “para que serve o COL? O que vai se fazer no COL?”; quais são os resultados do trabalho? “aqui tem coisas que daria para consertar, é só ter um pouco de boa vontade... é o que faz a gente perder o entusiasmo” (Univens), “tu custas muito a ver o resultado do teu trabalho” (Camp).

A ruptura, como desengajamento, assinala o fim da resistência (ou representa a resistência suprema), a recusa máxima da organização e de seu projeto. É uma atitude, porém, que não se manifesta sempre de maneira tão extremada e que revela sobretudo a inadequação, não ao projeto em si, mas as suas modalidades de realização, no domínio do trabalho objetivo sobre o subjetivo. A ruptura não é um ato impulsivo, irrefletido, mas fruto de questionamento e reserva: “estou gostando, mas com alguns pensamentos” (Univens), o trabalho é bom “*agora*” (SPF), “não pretendo ficar no Camp a qualquer custo”. Quando a decisão é tomada: “com este salário, não posso ficar, o trabalho é duro demais” (FA), “do jeito que é, não me serve” (Univens), deixa-se ainda uma porta aberta: “se aparece uma oportunidade, não pensaria duas vezes” (Univens). A ruptura nunca é uma decisão fácil, até porque muitos trabalhadores não teriam grandes oportunidades no mercado de trabalho, mesmo solidário: pela idade e pela falta de uma formação suficiente. Para muitos, seria um retrocesso ou uma queda na precariedade: o fim de uma relação social.

Todas as organizações têm histórias de ruptura para contar, mas ainda é um assunto “tabu”. Quando se comenta, é para maquiagem a saída: “ele achou um trabalho melhor remunerado” (SPF), “não se encaixava” (FA, P&C) ou para relatar como a própria organização ajudou o trabalhador a reencontrar um trabalho (FA, P&C).

Nessa estratégia o engajamento é tensão, reivindicação, insatisfação: o trabalhador quer se engajar, sim, mas sem prejuízo de seu próprio projeto, caso contrário a insatisfação pode ser levada ao extremo, à ruptura. Nesse caso, a saída da organização não se justifica por problemas pessoais ou falta de oportunidade no trabalho, mas porque o trabalhador se sente sem rumo, decepcionado: as coisas não são mais o que ele esperava (“no início, a cooperativa era tudo para mim, hoje não é mais” – Univens). O que está em jogo é a realização das motivações individuais na ação coletiva, é mudar as coisas para salvaguardar o sentido do trabalho.

A obrigação moral de aderir às lógicas de ação desenvolvidas pela organização para realizar seu projeto, obrigação suscitada pelas formas de socialização e de mobilização, provoca formas de engajamento ao mesmo tempo convergentes e diferentes entre os trabalhadores, condutas adaptáveis que podem mudar ou coexistir segundo as circunstâncias, como observado: por exemplo, a cooperativa tem “um ritmo de empresa” (FA), ou deveria ter (Univens), mas trabalhando “sem patrão”; mesmo reconhecendo a existência de conflitos, eles “são resolvidos aqui” e qualquer tipo de mediação (sindicatos ou outra organização da rede) seria declaração de incompetência e até traição (Camp, P&C). Tais estratégias, vistas “de fora” podem parecer tão contraditórias quanto as lógicas da ação desenvolvidas pela organização, mas elas coexistem de maneira a representar a singularidade do trabalhador, a forma original que cada um deles tem de manifestar sua forma de viver e trabalhar na organização: é a subjetividade que se afirma (DUBET, 1994, p. 186).

Essas estratégias se desenvolvem como respostas às exigências da organização, respostas individuais, mas também comuns entre diversos trabalhadores, revelando um arranjo, uma articulação particular entre as lógicas da ação, em que, entretanto, se encontram traços dominantes. A análise do discurso dos trabalhadores aponta, no limite das organizações estudadas, para uma convergência de tendências entre esses tipos de organizações. As associações humanitárias (mas também o Camp) demonstram mais propensão a desenvolver estratégias de adesão; as organizações de produção e as associações culturais desenvolvem mais estratégias de engajamento calculado; nas associações culturais (mas também na Univens) predomina a estratégia de participação sob medida. Tendências semelhantes foram observadas a respeito das lógicas de ação e das relações sociais existentes nas organizações. A análise mostra, assim, a existência de um vínculo entre o objetivo da organização, os mecanismos de mobilização elaborados para atingi-lo e as articulações realizadas pelos trabalhadores, seu engajamento na ação coletiva, isto é, sua experiência do trabalho solidário como construção social e cotidiana inseparável de seu contexto de realização; como realidade social que, de um lado, remete “a mundos objetivados” e que, do outro, inscreve-se “em mundos subjetivos e interiorizados” (CORCUFF, 1995, p. 18).⁹⁵

⁹⁵ Ver Capítulo II.

Quadro 6
MECANISMOS DE FORMAÇÃO DO TRABALHO SOLIDÁRIO

LÓGICAS DA AÇÃO	TIPOS DE SOCIALIZAÇÃO	RELAÇÕES SOCIAIS	ESTRATÉGIAS DOS TRABALHADORES
Adesão	Institucional	Relações afetivas	Adesão
Excelência	Consensual	Relações de produção	Engajamento calculado
Singularidade	Construção compartilhada	Relações políticas	Participação sob medida

Quadro 7

MECANISMOS DE FORMAÇÃO DO TRABALHO SOLIDÁRIO (2)

Por tipo de organizações

	ORGANIZAÇÕES DE PRODUÇÃO	ASSOCIAÇÕES CULTURAIS	ORGANIZAÇÕES HUMANITÁRIAS
LÓGICAS DE AÇÃO	Excelência	- lógica de excelência - lógica de singularidade	Adesão
TIPO DE SOCIALIZAÇÃO	Mais profissional do que política (engajamento no trabalho)	Consensual e compartilhada, mas com muita resistência. (engajamento no trabalho)	Institucional e consensual. (engajamento no trabalho e na sociedade)
RELAÇÕES SOCIAIS	Relações de produção e relações afetivas	Relações políticas	Relações afetivas
ESTRATÉGIAS DOS TRABALHADORES	Engajamento calculado com alguns casos de participação sob medida	- engajamento calculado - participação sob medida (possibilidade de ruptura)	Adesão

3 NOVAS RELAÇÕES SOCIAIS?

É possível entender melhor agora o trabalho solidário como resultado das relações entre a diversidade dos indivíduos que constituem a economia solidária e que, por meio dela, tentam não só tornar-se atores sociais, mas também contribuir à ação desenvolvida nas suas diversas configurações.⁹⁶ Esta contribuição passa pela interação entre mecanismos de mobilização da organização e formas de engajamento dos trabalhadores em contextos diferenciados, mas que têm, entre eles, a mesma utopia de transformação da sociedade. Assim, o objetivo da economia solidária não é apenas econômico – opor-se ao modo capitalista de produção –, mas é também político: mudar as relações entre o econômico e o social no trabalho e no conjunto da sociedade. A questão é saber se, mudando as relações no trabalho, no quadro da economia solidária, podem ser alteradas as relações no âmbito mais amplo da sociedade.

3.1 As Relações Sociais no Trabalho

O trabalho, nas organizações estudadas, situa-se numa zona intermediária entre um “antes” do projeto solidário e um “agora”, com suas “novas” relações com a organização e os outros, entre um modo de ser e de agir e outro, tornando assim sua prática cheia de dúvidas e indefinições.

3.1.1 As Ambigüidades da Relação de Trabalho nas Organizações de Economia Solidária

- Existe uma oposição declarada a uma relação capitalista do trabalho, mas também adoção de estratégias do setor privado, mesmo se negadas ou adaptadas pelos trabalhadores: na gestão dos recursos humanos (criação de um setor específico – SPF, contratação padronizada – COL, SPF); na existência de relações hierárquicas (SPF, Camp); nos processos de produção: na separação das funções técnicas, administrativas e de assessoria (Camp, P&C, COL, SPF), na compra dos insumos (todas as organizações) e no escoamento da produção (Univens, FA) na cadeia produtiva clássica; na exigência de excelência, mesmo que isso leve à competição entre trabalhadores e entre organizações.

⁹⁶ Ver Capítulo II.

- Recusa da relação assalariado/empregador, mas a presença de um papel de “patrão” por parte de quem exerce essa função; papel nem sempre assumido (P&C) mas efetivado por comportamentos denunciados pela falta de democracia (Camp) e até ratificados (SPF); papel em debate nas organizações francesas integrando uma rede de associações que colocou o assunto em pauta.⁹⁷
- Trabalho-vocação, trabalho-dádiva, relação de contribuição/retribuição, mas em que a retribuição se revela: expressões de reconhecimento do trabalho muito raras, remuneração inadequada, participação seletiva.
- Ambigüidade também na socialização inerente ao trabalho: importância dada aos valores fundados na solidariedade, à criação de novos comportamentos individuais e coletivos, mas dificuldade de integrar os trabalhadores que não conseguem interiorizar esse valores (Univens, Camp, P&C); incitação à tomada de palavra e à participação ativa na gestão da organização, mas limitações feitas a essa participação e atitudes de controle por parte dos responsáveis e dos pares (todas as organizações).

Essas ambigüidades são reveladoras da dificuldade que têm os trabalhadores (e a organização) de se desprender de um modelo econômico e social de trabalho fundado em relações individuais e utilitaristas. Eles têm consciência de viver um período de transição em que ainda estão muito impregnados de uma história pessoal de trabalho-emprego, de relações difíceis com empregadores, quando agora devem assumir uma nova forma de trabalhar: autonomia “demais”, “disciplina responsável” (Camp, P&C, Univens), quando existe um caráter “novo” neste trabalho: trabalho fundado na solidariedade e valorização do ser humano, apesar dos tropeços; relação diferente com a propriedade e com o dinheiro, mesmo que existam reclamações; trabalho que não é apenas produção/rendimento, mas engajamento, doação de si, apesar de estabelecer limites: “os trabalhadores... eles não conseguem se ver enquanto trabalhadores numa perspectiva diferenciada... a relação capitalista, ela acaba transpassando e a gente acaba reproduzindo no trabalho por não ter outra referência” (COL).

Trabalho novo, entretanto, relativamente a quê? Novo no que tange às situações que a maioria dos trabalhadores conheceu antes de ingressar na economia solidária, isto é, no setor privado ou público: “na firma, tem dependência... tem exploração”, aqui, “as decisões são tomadas em conjunto”, “a gente é dono do mundo da gente” (Univens); “não é como numa

⁹⁷ Ver o caderno especial de “La lettre du Fonjep” de maio de 2002: “O emprego e a função de empregador nas associações”.

PME,⁹⁸ onde tudo se decide entre quatro muros”, “a finalidade não de fazer lucro a qualquer preço, em detrimento de quem está aí para produzir” (FA); “em relação ao meio profissional em geral, [...] não tem hierarquia... uma grande liberdade... possibilidade de ter iniciativas...” (P&C); “no espaço público, os critérios acabam se guiando muito pela ação político-partidária [...] Iniciativa... você não tem... você só faz, só executa.” A burocracia “é um processo muito complicado” (Camp); “aqui estou ajudando uma pessoa, não estou colocando o valor financeiro e sim o valor humano, é bem diferente” (COL); “eu não queria mais voltar para o privado... lá só se pensa em produção”, “a finalidade aqui é ajudar os outros... numa empresa, é fazer lucro” (SPF).

O caráter político do trabalho solidário, esse engajamento individual e coletivo em vista de uma mudança, parece ultrapassar uma mera participação na gestão da organização para visar a uma gestão da mudança na relação com o trabalho e ir à procura de um novo sentido para ele. Assim, é essa relação com sentido, como realização pessoal, profissional e social, que apareceria como o traço mais “novo” encontrado na economia solidária, embora ainda cheio de contra-sensos e de reproduções da ideologia capitalista. Em consequência, parece prematuro falar em nova relação social no trabalho; parece mais adequado se referir uma nova postura do trabalhador frente ante as relações sociais no trabalho.

3.1.2 As Ambigüidades do Trabalho Solidário: outras experiências

Os resultados de outras pesquisas convergem para a mesma conclusão: constata-se, na economia solidária, o surgimento de um outro tipo de trabalhador, de uma outra relação com o trabalho, mas em meio a múltiplas contradições. Duas pesquisas mais relevantes foram escolhidas, ambas realizadas com o apoio da Anteag.

A primeira, de autoria de Vieitez e Dal Ri, estuda as relações de trabalho e sistema de decisões em 19 empresas de autogestão (EAs) espalhadas por oito estados, entre os quais o Rio Grande do Sul. Segundo os autores, “evidencia-se a emergência de um trabalhador coletivo autogestionário que apresenta propriedades distintas das usuais” (2001, p. 80), entre as quais responsabilidade, disponibilidade para horas extras, outra relação com o dinheiro e

⁹⁸ Pequena e média empresa.

propriedade coletiva, e constata a presença de uma sociabilidade em construção. Mas “as novas estruturas criadas, no atual estágio de desenvolvimento, preservam elementos fundamentais do trabalho alienado” (p. 99). Os autores analisam as principais contradições. Uma delas é relativa à assembléia, instância na qual pode se expressar a vontade dos trabalhadores, mas em que não são tomadas todas as decisões; outra contradição é a prática da autogestão com trabalhadores que se sentem “órfãos de patrão”, conservando “características culturais, ideológicas, psicológicas inerentes àquela situação” (relações de trabalho de tipo capitalista – p. 102); quando se coloca a solidariedade acima de todos os outros valores encontram-se individualismo e competição entre os associados (p. 103); enfim, a direção de “quadros”, isto é, exercida por lideranças ativas nas organizações de trabalhadores, reproduz situações de hegemonia política e administrativa e de alienação geradoras de conflitos devido à frustração dos trabalhadores. Eles acabam “formando uma elite político-administrativa que tende a perpetuar-se no poder” (p. 109). Segundo os autores, a gestão coletiva ainda precisa ser assumida pelo trabalhadores.

A segunda pesquisa, sob a coordenação de Lopes (2001), do Ibase, estuda as mudanças institucionais e as comportamentais dos trabalhadores nas empresas de autogestão. A análise abrange treze empresas, todas situadas no Rio Grande do Sul. Entre as características de uma empresa autogerida destaca-se a relação dos trabalhadores com a organização, feita de compromisso e colaboração; com o trabalho, feita de empenho e liberdade: o trabalhador passa do “auto-centramento... perseguição de ganho privado, em favor de um descentramento, a partir do qual constrói, de forma compartilhada, interativa, seus interesses e identidade pessoais” (p. 41); e finalmente, relação com os outros trabalhadores, caracterizada pela participação como valor central. Outra característica é “a ambivalência ... de um comportamento que oscila entre o velho e o novo, posto que o novo não se encontra ainda totalmente incorporado” (p. 36). O que é novo é a descoberta da passagem do trabalho sob mando ao trabalho autônomo: “devagar, a gente vai se conscientizando de um sistema de autogestão... não é como antes, quando se esperava que tivesse alguém que me mandasse” (testemunha citada em LOPES, 2001, p. 42). O que muda, porém? “A percepção, em maior ou menor grau, de que agora ‘trabalha-se para si mesmo e não para o patrão’ parece ser [...] a pedra de toque das mudanças de comportamento” (p. 37). Essa passagem para novas relações de trabalho, entretanto, não se faz sem contradições. A pesquisa cita, entre outros elementos, a contradição entre a participação e a falta de integração e passividade de uma parte dos trabalhadores; a dificuldade de admitir o conflito que “revela a

ausência de canais por meio dos quais a interação possa se dar” (p. 41), a falta de comunicação sendo apontada como a grande vilã.

Nesses dois casos, a maioria das organizações estudadas é cooperativa de produção⁹⁹ e ali encontram-se problemas que não existem, a não ser de maneira muito atenuada, nas organizações analisadas na França e no Brasil: tarefas repetitivas, forte distinção entre assalariado e associado, recrutamento endógeno que não utiliza os mecanismos habituais de seleção, polivalência incipiente. Existem, contudo, também muitos traços semelhantes como testemunham os exemplos selecionados, vindo a constituir um apoio na validação dos resultados da pesquisa: uma nova forma de relação social está emergindo com o trabalho solidário, em meio a dificuldades, conflitos e contradições, forma de trabalho cujo principal intérprete é o trabalhador, como ator econômico e político.

3.2 As Relações Sociais na Sociedade

Nessa dimensão política do trabalho solidário, a ação coletiva procura se expressar numa nova sociabilidade, isto é, uma nova maneira de viver juntos, resultado de uma “construção coletiva” (Camp), de uma interação entre organização e trabalhador na socialização-solidariedade. Esta dimensão implica em um engajamento voltado para a associação, mas requer também um envolvimento cidadão, fora da organização. Assim, a socialização construída a partir do trabalho seria o ponto de partida de novas relações na sociedade. O que significam, todavia, novas relações sociais no âmbito da sociedade? Percebeu-se que uma nova postura diante das relações de trabalho supõe uma outra relação entre capital e trabalho, significa uma outra relação com a propriedade e com o dinheiro, significa introduzir nas relações mais solidariedade, mais participação, autonomia, e reconhecimento. Em termos de sociedade, se poderia chamar de humanização das relações, mais solidárias, mas também de uma outra visão do trabalho e da produção, uma outra relação com o dinheiro e com o consumo. A economia solidária poderia contribuir com esta transformação sob a condição de que seus empreendimentos tenham mais visibilidade, mas

⁹⁹ Infelizmente, a maioria dos estudos restringe a economia solidária às cooperativas, visão reducionista: existem outras formas de trabalho associado e solidário, e visão sem nuances porque existem diferentes tipos de cooperativas solidárias, como o assinalam Vieitez e Dal Ri (2001). Seria interessante poder comparar a experiência social do trabalho nessas diferentes modalidades de cooperativismo.

sobretudo que seus trabalhadores se tornem os porta-vozes destas “novas” relações. Qual é, então, a participação dos trabalhadores nesse projeto de mudança social?

3.2.1 As Relações Sociais Ampliadas: o estado da questão

Essas relações são de dois tipos: as representações externas em nome da organização e o engajamento social de iniciativa pessoal, próprio a cada trabalhador e muitas vezes incentivado pela sua organização de trabalho.

No quadro de suas atividades, as organizações de produção costumam promover ações de divulgação da cooperativa, tais como participar em feiras, realizar intercâmbios com outras organizações ou até mesmo fazer palestras ou desenvolver atividades solidárias, como o Projeto Brasil de FA. A Univens tem uma participação particularmente ativa no Fórum Social Mundial, do qual FA já participou. As associações culturais promovem seminários e palestras abertos ao público em geral, participam em cursos e outras iniciativas da categoria, têm representação em órgãos públicos e contatos com parceiros ligados ou não à economia solidária. Vale notar que o Camp tem uma diretoria específica para os assuntos internacionais e interinstitucionais. As organizações humanitárias também têm contatos com entidades públicas e privadas diversas, visando não apenas à divulgação, mas também à organização do trabalho com parceiros e o financiamento das ações. Em todas essas iniciativas há uma participação dos trabalhadores e para boa parte delas sob a forma de horas extras: é o lado “voluntário” do trabalho remunerado, com seus diversos graus de consentimento. Todas elas também têm como preocupação principal a realização e a perpetuação do projeto da organização e, como já visto anteriormente, a motivação primeira dos trabalhadores é encontrar um trabalho, mesmo que por trás deste trabalho exista um projeto de vida. Assim, alguns entre eles, se aderem ao projeto da organização e até procuram-na intencionalmente, também não têm sempre consciência ou conhecimento da possibilidade de desenvolver projetos mais amplos, além do trabalho.

Fora do quadro do trabalho, quais seriam as formas de engajamento por iniciativa pessoal dos trabalhadores? Há participação em movimentos e entidades organizadas: o Orçamento Participativo (uma trabalhadora da Univens), no sindicato dos professores (uma trabalhadora do COL), no grupo Attac ou numa associação de mulheres (duas trabalhadoras de FA) ou com dependentes químicos (um trabalhador do COL). Há alguma atividade em associações próximas do local de moradia: associação de moradores ou grupos vinculados a

uma igreja (Camp, COL), mas a maioria declara não ter tempo, ter envolvimento demais com o trabalho. O SPF, entretanto, representa uma exceção: todos os trabalhadores declaram ter uma atividade voluntária além do trabalho, por opção pessoal, mas que se desenvolve numa das seções do SPF.

Para a grande maioria dos trabalhadores o trabalho *é* engajamento social e a militância se desenvolve principalmente no âmbito do trabalho. O estímulo ao engajamento é a organização: “É sobretudo a cooperativa que ajuda a conhecer a vila” (Univens); “P&C se inscreve num movimento social [...] movimento inserido no conflito social [...] na utopia de um contrapoder cultural” (P&C); “a gente quer trabalhar bem essa questão de relações internas e externas de uma ONG [...] a formação de rede” (COL). Dessa forma, a mudança nas relações sociais é objeto de um trabalho de socialização sobre os outros, mas não influencia necessariamente ou de maneira constante o comportamento dos trabalhadores fora do trabalho.

3.2.2 Fim da Militância ou Mudança?

À primeira vista, falhou a socialização solidária... As “novas” relações sociais, individuais ou coletivas, não ultrapassam as fronteiras da associação, ou muito pouco, permanecendo sobretudo no âmbito das organizações de economia solidária. Situação confirmada nas pesquisas já evocadas: “não parece haver novidade relevante nas relações que as EAs estabelecem com a sociedade, pois essas são ainda basicamente de cunho assistencialista e/ou de convivência social” (VIEITEZ; DAL RI, 2001, p. 136); “não se encontrou [...] muitos dados que permitissem afirmações categóricas sobre o transbordamento dos comportamentos participativos”, apenas “indícios de que os valores e comportamentos que estão sendo vivenciados no interior desses empreendimentos começam a ultrapassar seus muros” (LOPES, 2001, p. 44).

O que isso significaria? Poderia ser encontrada uma primeira explicação no embate entre antigas e novas formas de se engajar apontadas pelos próprios entrevistados. Constatou-se que o trabalhador, nesta tarefa de construção de sua subjetividade e de sua relação com a organização, não aceita as formas de dominação presentes no trabalho, isto é, tudo que o impede de ser ele mesmo, de ser reconhecido na sua singularidade. Uma delas é a obrigação que o incumbe de aderir integralmente ao projeto da organização, de se fundir nela, de encarar o trabalho como vocação. Pode até ter um nível de aceitação mais ou menos importante no

quadro do trabalho, mas existe uma reivindicação de liberdade nas formas de engajamento além do trabalho, na afirmação mais ampla da subjetividade, isto é, na sociedade, ou simplesmente, na família. Assim: “eu sou militante, mas não no Camp. No Camp, eu sou assalariada... quem determina a minha militância sou eu, não é o Camp”, “na minha geração, não se engaja mais (em organizações determinadas), mas a gente faz passeatas [...] agora, a gente se engaja em várias frentes, é nossa liberdade” (P&C). Recusa que denota a atitude de quem não aceita mais um só sentido dado à existência, mas procura os sentidos de sua vida na diversidade dos engajamentos.

Poder-se-ia encontrar uma outra explicação na rejeição da militância clássica, quando a dedicação à causa, de corpo e alma, justificava um investimento de toda a vida, militância ainda praticada por muitas lideranças: “acredito no conceito de militância, no sentido de engajamento militante, que sempre existiu, mas não como antes, quando acontecia acima de todo outro engajamento” (SPF). Hoje, se leva mais em conta o conjunto de fatores que contribuem para a realização pessoal: não só o trabalho, não só o engajamento, mas também a vida familiar, a cultura, o lazer: “para mim (a militância) foi um sofrimento numa época da minha vida” (P&C); “precisa-se mostrar a nossos filhos que ser ator na sociedade não é um sofrimento” (SPF). Evocar a militância irrita ou provoca a denegação: não está mais “na moda” (SPF), traz lembranças de disciplina militar (P&C) ou de filiação cega a um partido político (COL), é um termo pouco familiar “que não reflete o que se faz aqui” (FA).

De fato, parece sobretudo uma questão de geração, trata-se mais de uma mudança de perspectiva do que de um declínio da militância: as atitudes são muitas vezes as mesmas, só muda o discurso: “o engajamento e a militância mudaram, não revestem mais as formas tradicionais. Isso não quer dizer que as pessoas não são engajadas, mas não se engajam necessariamente nos modelos tradicionais” (P&C). Procura-se uma nova identidade, a de ator e não mais a de militante. A solidariedade é o novo nome dado à militância pelos trabalhadores: como suporte da ação, como meio de engajamento social no e pelo trabalho. Essa dificuldade de nomear a militância parece muito mais sensível nas organizações francesas do que nas organizações brasileiras, mas, tanto de um lado como do outro, nota-se uma semelhança: a militância tradicional ainda se faz muito presente entre as lideranças históricas das organizações, os voluntários, e muito menos entre os trabalhadores remunerados.

Podem as relações de trabalho na economia solidária contribuir para uma mudança nas relações na sociedade, segundo idealizam seus mentores? As relações sociais no trabalho

ainda se encontram em via de transformação: os trabalhadores ainda procuram suas marcas entre relações impregnadas de uma cultura tradicional do trabalho e uma demanda de mais responsabilização, de mais autonomia, que levam a manifestar novas atitudes frente ao trabalho mais do que uma verdadeira renovação das relações. Por outro lado, as relações sociais mais voltadas para a sociedade ainda ficam muito vinculadas ao trabalho, o que não deixa de representar um primeiro passo para a visibilidade e o reconhecimento das organizações. A participação dos trabalhadores individuais nessa cruzada, no entanto, ainda é precária: precisa-se vencer resistências e recriar formas de engajamento militante que não abafem a subjetividade dos trabalhadores: “É preciso imaginar instituições capazes de socializar atores e de assegurar a subjetivação dos indivíduos sem apoiar-se num princípio não social, não justificável e colocado *a priori*. Trata-se de uma ruptura decisiva com o antigo modelo” (DUBET, 2002, p. 392). E deixando Vieitez e Dal Ri concluírem: “A questão que subjaz refere-se, portanto, aos novos nexos sociais entre a sociedade e o mundo do trabalho que as EAs poderão suscitar” (2001, p. 138).

CONCLUSÃO

A pergunta central deste capítulo era: como explicar as contradições reveladas no discurso dos trabalhadores da economia solidária? Como interpretar conflitos e tensões que convivem com a dedicação e as declarações de amor pelo trabalho? Para tentar encontrar uma resposta, foi realizada uma tarefa que poderia ser qualificada de arqueológica: a partir do material recolhido e organizado, tentou-se reconstruir a experiência cotidiana dos trabalhadores nas suas organizações, experiência de trabalho solidário. Esta tarefa foi realizada num constante vaivém entre as entrevistas, os conceitos teóricos e a grade de leitura e análise elaborada no capítulo II.

Os dados relativos ao contexto no qual se realiza o trabalho solidário, a organização, revelaram a presença, em cada uma delas, de lógicas da ação diferentes e até contraditórias: uma demanda de adesão do trabalhador, fundada nos valores da economia solidária, mas também específicos ao projeto; uma exigência de excelência no trabalho, baseada na racionalização da ação em vista de seu reconhecimento; uma lógica de singularidade, fundada na busca de uma nova ética do trabalho. Estas diversas maneiras de orientar a ação, o projeto da organização sobre a sociedade, vão impregnar as relações sociais que se desenvolvem na organização, apoiadas num processo de socialização que visa tanto à qualificação profissional

quanto à qualificação social do trabalhador. Estas lógicas e relações não são, como foi sublinhado em diversas ocasiões, estanques nem exclusivas de um tipo de organização, mesmo que se possa observar tendências dominantes.

Por sua vez, os dados relativos à perspectiva que cada trabalhador dá ao seu trabalho revelaram como eles reagem às oportunidades, mas também formas de dominação presentes na organização, como vão tentar salvaguardar identidade e projeto de vida em meio às solicitações que lhes são feitas. Assim, a partir de um arranjo pessoal entre seus diversos papéis, interesses e “sonhos” de um lado, e as lógicas da organização, de outro, eles criam estratégias que são também formas de engajamento no projeto coletivo: seja na adesão, seja num engajamento calculado ou numa participação adequada a seu próprio projeto e que, em caso de não-adequação, pode se tornar desengajamento e ruptura. Pôde-se assim descobrir como conflitos, tensões e sofrimento dos trabalhadores, sempre confrontados com a vontade de realizar seu projeto de trabalho, refletem sua difícil tarefa de subjetivação, isto é, de construção de si mesmos como sujeitos críticos, movidos pelo desejo de realizar-se como trabalhador e como pessoa e de serem reconhecidos como tal e como sujeitos sociais movidos pelo desejo de tomar parte na construção de uma outra maneira de trabalhar, de uma outra maneira de viver na sociedade. Em outras palavras, a possibilidade de autodeterminação, mesmo no conflito, e não apenas de autonomia no trabalho, ainda não parece generalizada.

Reconstruídos esses mecanismos de formação do trabalho solidário, como relação interativa entre o trabalhador e seu contexto de trabalho, ainda faltava responder a uma pergunta: seria mesmo o trabalho solidário um trabalho “outro”, fundado em relações sociais “novas”? E poderia ele mudar as relações sociais no âmbito da sociedade, conforme o sonho dos mentores da economia solidária? Prosseguindo na exploração do material fornecido pelos entrevistados, foi possível trazer à tona as ambigüidades da relação de trabalho na economia solidária e descobri-la como uma transição entre as relações de trabalho de tipo capitalista e uma relação diferenciada, uma prática democrática. Quer dizer: trabalho novo, ainda não, mas procura de nova postura, sim. Por outro lado, observou-se que o engajamento do trabalhador em projetos sociais fora do quadro do trabalho ainda é muito limitado: limitado às exigências da vida profissional e limitado pelo questionamento a respeito da militância. Nessas condições, ainda é duvidosa a capacidade de mudança social operada pela economia solidária. O mais certo é considerá-la um possível processo de transformação em via de realização. Conclusão que foi corroborada pelos resultados de outras pesquisas.

CONCLUSÃO

Após uma longa história de projetos mais ou menos bem-sucedidos mas nunca duradouros, após conhecer a repressão, a tutela do Estado e o esquecimento, a economia solidária ressurgiu nas últimas décadas do século XX com sua proposta de mudar as relações econômicas e sociais a partir de uma nova ética do trabalho fundada na solidariedade, proposta renovada, uma vez que ultrapassa os limites estritos do mundo do trabalho e que se constitui, ela mesma, geradora de empregos “novos”.

O objetivo desta pesquisa, consagrada ao estudo das relações de trabalho que se desenvolvem nas organizações de economia solidária, era entender a singularidade da participação dos trabalhadores a este projeto e seu impacto sobre o desenvolvimento de seu trabalho e das relações estabelecidas com a organização. Era estudar as transformações que podem ocorrer nas relações sociais a partir do trabalho, analisando-o sob uma dimensão subjetiva, como experiência de construção identitária, e sob uma dimensão institucional, como socialização para e pela solidariedade. Enfim, o objetivo era também comparar experiências realizadas no Brasil e na França, procurando semelhanças e diferenças na construção de um trabalho solidário que poderia se caracterizar como fenômeno social indicador de uma tendência mais geral de contestação da atual relação entre as esferas econômicas e sociais. A pergunta norteadora (o que significa, para o trabalhador, atuar nessas organizações?) fundou o argumento defendido pela pesquisa: as relações que nascem de uma experiência cotidiana do trabalho nas organizações de economia solidária são peculiares e diversificadas, mas interpelam e desafiam o conjunto das relações sociais. O trabalho realizado nessas organizações poderia ser, apesar de suas ambigüidades, suscetível de estimular novas formas de relações sociais por meio de uma socialização assentada na solidariedade. Para tanto três perguntas precisavam ser elucidadas: pode, o trabalho em organizações de economia solidária, ser considerado uma experiência social? (Isto é: uma

capacidade de dar sentido às práticas que se apoiam numa reflexão crítica, em meio a elementos nem sempre controlados, processo de subjetivação e de construção identitária). Pode, a socialização-solidariedade ser bem-sucedida e sob que critérios? (Isto é: construção conjunta de comportamentos e engajamentos com base em valores compartilhados e que possam transformar as relações sociais). Enfim, existe alguma possibilidade de encontrar homologias entre o Brasil e a França? (Isto é: semelhanças, correspondências na construção de um trabalho solidário, apesar dos contextos diferentes).

O que se encontrou, no decorrer da pesquisa, tanto no Brasil quanto na França, é, em primeiro lugar, um discurso que poderia ser chamado de “oficial”, transmitido, de um lado, pelos mentores e pelos militantes da economia solidária, e, de outro, pela maioria dos pesquisadores, engajados na promoção deste trabalho “outro”. É o discurso que descreve a tarefa que se atribui à economia solidária: transformar a sociedade. Essa transformação passa por uma mudança das mentalidades: do individualismo à solidariedade na produção e no consumo; por uma mudança de perspectiva no sentido dado à economia: mais humana, menos utilitarista, mais solidária; enfim, por uma mudança na relação com o trabalho: com mais democracia e participação ativa dos trabalhadores, o trabalho seria fonte de engajamento cidadão e gerador de uma outra postura em relação à riqueza e ao dinheiro.

O que se descobriu também, em segundo lugar, é o relato da realidade cotidiana pelo discurso dos trabalhadores. A realidade aparece aqui como um mundo de tensões e contradições. Diversas lógicas, resultados de formas contrastadas de entendimento do social, atravessam a ação desenvolvida pela organização, em graus diversos de intensidade, mas presentes em todas elas e que vão orientar a ação. Sejam elas de adesão, de excelência ou de singularidade, como referido no capítulo IV, são percebidas pelos trabalhadores como a manifestação de uma organização heterogênea e, às vezes, contraditória. Elas se refletem nas formas de socialização praticadas na entidade, visando ao mesmo tempo a uma qualificação profissional e a uma qualificação social, e geram relações sociais típicas: relações afetivas, de produção e políticas, que mal escondem relações de dominação geradoras de alienação. A realidade aparece também, no discurso dos trabalhadores, como um enfrentamento cotidiano, como uma construção difícil e sofrida, feita de crítica e/ou de reflexão sobre as exigências apresentadas e sobre as diversas formas de respostas elaboradas pelo trabalhador. Construção que passa pela dificuldade de se situar entre as lógicas presentes na organização, pelo estranhamento e o sofrimento e que supõe um distanciamento crítico nem sempre possível (dificuldades de expressão, opção pelo silêncio), mas constitutivo de subjetivação, na oposição às tensões e no conflito. Construção que passa, enfim, pela criação de estratégias de

ação, de articulação, de arranjo pessoal entre as lógicas da organização e as expectativas pessoais, manifestando a diversidade das formas de engajamento nesta passagem entre o projeto pessoal e a ação coletiva: a adesão, o engajamento calculado e a participação sob medida, que pode virar desengajamento (capítulo IV). Descobrem-se aqui as “provações” do trabalhador (MARTUCCELLI, 2002, p. 28), a pluralidade e a singularidade das experiências vividas que podem revelar-se diferentes das perspectivas da organização, mesmo que existam valores compartilhados e projetos cruzados.

A análise das diferenças entre o que os mentores da economia solidária idealizam e a vivência cotidiana dos trabalhadores permite se aproximar de uma realidade múltipla e complexa expressa na diversidade das suas experiências. O trabalho solidário não pode ser considerado a solução ideal às conseqüências sociais de uma economia que seria impregnada de individualismo e utilitarismo. Tampouco é a reconstrução de uma utopia socialista ultrapassada e economicamente não-rentável. É uma proposta em fase de elaboração, na qual a maior discrepância talvez não se encontre entre formas diferentes de atuar no mercado, mas no interior mesmo das organizações: na procura de sentido para seu trabalho o trabalhador não se insere necessariamente nas lógicas de atuação que se esperam dele, o espírito militante não é generalizado entre eles, o desprendimento generoso e solidário tem seus limites. É o que suspeitavam as hipóteses de trabalho que guiam a pesquisa, construídas num vaivém entre os princípios teóricos desenvolvidos no capítulo II e a realidade encontrada nas entidades analisadas no capítulo III. Essas hipóteses acabaram revelando-se um ajuste adequado entre teoria e realidade, mas que se aprimorou no decorrer do estudo.

Em primeiro lugar, o trabalho solidário representa, para os entrevistados, uma experiência social original na medida em que eles são capazes de lançar um olhar crítico sobre a organização e seu projeto, de expressar seu estranhamento, de enfrentar os conflitos e de encontrar um *modus vivendi*, uma conciliação entre projeto pessoal e projeto coletivo. Processo que, para alguns, pode ser interrompido ou bloqueado, seja por fatores pessoais ou institucionais. Quem não pode tomar essa distância crítica em relação a si mesmo, a seu trabalho e à organização, demonstra uma tendência a encarar seu trabalho como fonte de rendimento, sem maior engajamento nem dentro nem fora da entidade (capítulos III e IV; hipóteses 1 e 3). Como analisado, as razões que explicam essa situação são várias: vão da simples timidez ou da atitude resultante de uma socialização anterior mais forte até a expressão de uma resistência às relações sociais desenvolvidas na organização e à recusa de se engajar. O trabalho solidário como experiência de construção de uma subjetividade assumida existe certamente nas organizações de economia solidária, mas não de maneira

generalizada e nem sempre incentivada. Uma nova relação subjetiva com o trabalho ainda está em fase de elaboração.

Em segundo lugar, a socialização solidária pode ser considerada bem-sucedida na medida em que representa uma construção conjunta de novos comportamentos acerca de um projeto solidário compartilhado, projeto ao mesmo tempo profissional e político. Essa construção conjunta se expressa nas relações sociais predominantes na organização, que podem ser mais afetivas, mais racionais ou mais políticas, e representa uma forma de engajamento, uma tentativa de o trabalhador salvar seu projeto pessoal e de encontrar um sentido no seu trabalho, apesar de manifestações disfarçadas de dominação e apesar das ambigüidades do trabalho (hipóteses 2 e 4). A socialização solidária, entretanto, não consegue construir de maneira significativa “novas” relações sociais, e ainda provoca a resistência dos trabalhadores. De um lado, no trabalho, faltam formas adequadas de concretização do sonho de um trabalho “outro”, particularmente na gestão cotidiana e permanecem traços herdados de uma relação de trabalho dominada pela ideologia capitalista (capítulo IV). Por outro lado, a ampliação de novas relações sociais para o âmbito da sociedade ainda fica restrita a uma minoria de trabalhadores: a militância limita-se ao trabalho, muitas vezes por cansaço, falta de tempo, tornando-se ao mesmo tempo projeto de vida e projeto social; muitas vezes também por reivindicar a liberdade de escolher suas próprias formas de engajamento fora do trabalho. Novas relações sociais no trabalho e na sociedade ainda estão em gestação e tendem a se manifestar de modo diferenciado segundo o tipo de organização. Assim, os trabalhadores das organizações de produção demonstram pouco envolvimento social fora da cooperativa: o seu trabalho é sinônimo de sobrevivência e essa preocupação fica restrita aos diretores, já comprometidos numa história de militância. Nas associações culturais é mais generalizada a participação em um projeto de construção da sociedade pelo trabalho, mas é mais sensível também o cansaço da militância e a reivindicação de liberdade no engajamento. Nas associações humanitárias a filantropia mistura muito trabalho e voluntariado: o trabalho é um engajamento social, é uma vocação.

Em terceiro lugar, o estudo paralelo de organizações brasileiras e francesas permite estabelecer homologias, correspondências entre as situações encontradas, apesar dos contextos diferenciados, e autoriza pensar que há sinais de um processo em curso: uma contestação das atuais relações econômicas e sociais, um sonho de construção de outras relações a partir do trabalho solidário, que não seria apenas uma resposta adequada a uma situação econômica e social crítica (hipótese 5). No decorrer de sua história, Brasil e França percorreram caminhos paralelos no seu enfrentamento com a demanda de mais justiça social e

de mais reconhecimento por parte dos trabalhadores. As soluções propostas e os meios usados foram diferentes, mas de um lado como de outro eles se depararam com formas alternativas de viver a solidariedade. Com as transformações econômicas globais ocorridas no final do século XX e suas conseqüências sociais, essas propostas voltam a se manifestar (capítulo I). Apesar de diferenças de estruturas, de funcionamento, de relações com as esferas públicas e privadas, constatam-se semelhanças no conteúdo dos projetos desenvolvidos, na história das organizações encontradas e no crescimento da reflexão acadêmica.

Segundo a literatura, cria-se, nos dois países, um consenso a respeito do reconhecimento deste novo ator social que representaria uma forma alternativa de ação coletiva e de transformação social: a economia solidária. Novo não no sentido histórico da palavra, haja vista que na França e no Brasil esse tipo de organização tem uma história de relações atípicas com o trabalho e a sociedade, mas novo no sentido de procurar respostas a uma “nova questão social” que não se resume à gestão do trabalho, mas também do não-trabalho: a exclusão social sob suas mais diversas formas. Nos dois países essas organizações se encontram num ponto essencial: a economia solidária abre novas perspectivas para o trabalho, não só lutando contra o desemprego, mas apontando-o como um projeto também político, isto é, a transformação das relações sociais, introduzindo na economia uma lógica diferente daquela dominante no mercado, uma lógica fundada na solidariedade. Como já foi analisado anteriormente (capítulos I e II), as pesquisas descrevem as diferentes abordagens: no Brasil, além do papel econômico desenvolvido por essas organizações, a ênfase é dada à educação para a cidadania como meio de luta contra a miséria; na França, o objetivo é lutar pela extensão e/ou a manutenção dos direitos sociais adquiridos por meio da Previdência Social, numa outra articulação entre trabalho e solidariedade, tentando atribuir ao conceito um sentido mais humano do que institucional.

O discurso dos trabalhadores dos dois países também revela as semelhanças e as diferenças entre as organizações brasileiras e francesas. O que chama a atenção é que, nas organizações estudadas, singularidades e pontos comuns se situam mais entre tipos de organizações do que entre países. *As homologias e as divergências na configuração da ação e de sua gestão são mais de ordem ideológica que cultural.* Seleccionando as principais variáveis analisadas nesta pesquisa, observa-se que, tanto no Brasil quanto na França,

- as organizações de produção são, antes de mais nada, fornecedoras de trabalho, de sobrevivência, e o principal objetivo é produzir. O valor mais destacado pelos trabalhadores é o trabalho como “saber fazer”, tendo como traço mais marcante a responsabilização. A remuneração do trabalho é, apesar da prudência nas respostas, um

problema. Os conflitos são reconhecidos apenas por quem demonstra uma atitude mais crítica. Enfim, e de modo geral, o trabalho é considerado uma satisfação, uma realização. Desse modo, destaca-se, na organização, a predominância de uma lógica de excelência, uma socialização que os trabalhadores aceitam nos seus fins (trabalhar juntos, sem padrão) mas cuja dimensão política é pouco assimilada: o engajamento, mais do que militante, é pragmático, realizado no âmbito do trabalho. As relações sociais que se desenvolvem são relações de produção, temperadas com relações afetivas, e a estratégia mais encontrada é o engajamento calculado, entretanto com casos de engajamento sob medida. As principais diferenças encontradas se situam, em primeiro lugar, no nível de socialização que, no Brasil, passa pelo domínio de um vocabulário típico do cooperativismo, enquanto na França passa pela divulgação sistemática e em horas extras do trabalho realizado. Existe também uma diferença no que tange à expressão verbal: difícil e até recusada no Brasil, ela é objeto, na França, de uma forma de educação, não apenas à língua francesa, mas também como símbolo de liberação, de manifestação da subjetividade. Enfim, enquanto no Brasil há uma contestação de práticas e valores fundamentais para a cooperativa, não se encontra esta manifestação na França.

- Nas associações culturais, a organização é definida pela sua história e seus valores, é uma referência coletiva. O valor mais destacado é a “construção coletiva” da ação, a democracia. Nestas associações, a remuneração não cria diretamente problemas (ela é reivindicada para os outros) e a fonte maior de conflitos reside na dificuldade de aceitar a luta pelo poder. O trabalho é realização, mas não adesão cega, e tem-se consciência de participar da elaboração de um trabalho “novo”, apesar de mal definido. Em relação aos outros tipos de organizações, encontram-se alguns traços originais: o uso de um vocabulário idêntico nas duas entidades, um espírito crítico extremamente apurado, uma procura pessoal de competência e qualidade profissional, a diferenciação clara entre o trabalho na sede e nas regiões, onde se encontra mais reconhecimento, e, enfim, problemas de gênero. Existe assim, nessas duas associações, a predominância das lógicas de excelência e de singularidade, uma socialização que enfrenta a crítica e a exigência de respeito individual, que encontra formas de engajamento racionais e limitadas ao trabalho. As relações sociais são sobretudo de tipo político e as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores encontram-se divididas entre o engajamento calculado e a participação sob medida que não descarta a ruptura, se não do mundo da economia solidária, pelo menos da associação. As principais diferenças encontradas são relativas à noção de militância, contestada na França mas que não apresenta problema no Brasil; à relação entre

trabalhadores assalariados e voluntários, consideradas invasivas e realizadas no registro da concorrência na França, enquanto no Brasil há, por parte dos trabalhadores assalariados, uma cobrança de coerência em relação ao projeto desenvolvido; enfim, diferença relativa à função de empregador associativo, cuja indefinição merece estudo e soluções para os franceses, mas que é radicalmente recusada pelos brasileiros, que a consideram um recuo da democracia.

- As organizações humanitárias são definidas pelos trabalhadores pelo seu principal objetivo: ajudar. O valor que mais se destaca é a solidariedade, a dádiva social. Se a remuneração cria problema, este é superado pelo ideal e pelo prazer de trabalhar, de realizar uma atividade útil. Os conflitos, quando reconhecidos, têm sua origem na recente reestruturação e têm a ver, sobretudo, com a gestão das pessoas, suas dificuldades de aceitar a mudança. O trabalho é realização, ao mesmo tempo vocação e competência profissional. Observa-se aqui uma predominância da lógica de adesão, uma socialização institucional muito forte que se traduz num engajamento “óbvio”: o trabalho é feito de uma boa dose de voluntariado. Encontra-se também um engajamento social mais generalizado realizado, no caso da França, nas filiais da própria associação. As relações sociais são sobretudo afetivas e as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores são de adesão à organização. Estas características, contudo, não significam total ausência de um espírito crítico, que se revelou claramente nas entrevistas. As principais diferenças entre as duas organizações se manifestam nas relações com a hierarquia: respeitosas e deferentes na França, conviviais no Brasil. As outras diferenças são as mesmas encontradas nas associações culturais: relativas à concepção da militância, questionada, recusada ou revestida de outro sentido na França, sem problemas no Brasil; relativa também à gestão das relações entre voluntários e trabalhadores assalariados: difíceis na França, visto o grande poder dos voluntários, contestadas no Brasil pela falta de engajamento e/ou pela ausência dos mesmos.

A pesquisa permitiu assim estabelecer as especificidades das organizações da economia solidária no Brasil e na França assim como o que as aproxima; permitiu também uma melhor compreensão das relações de trabalho desenvolvidas nelas, no limite do campo empírico considerado. Apesar disso, persistem dúvidas. Apesar da originalidade da abordagem da questão do trabalho na economia solidária (solidariedade, democracia e emancipação social), apesar da existência de uma literatura cada vez mais abundante sobre os méritos da releitura do trabalho em termos políticos (projeto de sociedade) e apesar do seu

reconhecimento, por parte dos trabalhadores, como realização pessoal e profissional, perguntas continuam sem respostas.

Existiria, na economia solidária, uma verdadeira contestação do trabalho tal como foi engendrado pela modernidade, o que representa o fundamento mesmo do discurso oficial? Ou continua ele, apesar dos projetos mais bem implantados e mais bem-sucedidos, fator de produção de riquezas, instrumento de poder, elemento de integração social em termos de ordem social e de consumo? Lógicas de adesão e de excelência vigorando nessas organizações parecem desmentir qualquer mudança profunda. Existiria realmente, por parte dos trabalhadores, uma relação “outra” à remuneração e ao tempo dedicado ao trabalho que representaria o primeiro passo rumo a um “desencantamento” do trabalho produtor de riquezas, símbolo do liberalismo econômico e de sua visão reduzida do ser humano (Meda, 1995) ou simplesmente submissão e conformismo perante uma situação econômica difícil? A maior utopia, na economia solidária, não seria, finalmente, sonhar a construção de um trabalho fator de uma produção de riqueza social, realizada na harmonia entre trabalhadores, isto é, sem levar em conta o sofrimento individual?

A pesquisa aponta também para certos limites. Ela representa um retrato situado no tempo e no espaço. Apesar da inclusão de dados fornecidos por pesquisas mais extensas, nada garante que se chegaria aos mesmos resultados estudando organizações de outras regiões do Brasil ou da França (ou de outro país). Seria, então, interessante confrontar os resultados alcançados com os de outras pesquisas realizadas em outras regiões. Da mesma forma, a pesquisa empírica realizou-se entre os anos 2002 e 2003: contatos informais posteriores às entrevistas confirmaram diversas mudanças nas organizações estudadas. Seria, neste caso também, interessante reencontrar os grupos que participaram da pesquisa para complementar, confirmar ou, eventualmente, revogar os resultados apresentados.

Dois elementos importantes apareceram no discurso dos trabalhadores que não puderam ser aprofundados no quadro desta pesquisa. Em primeiro lugar, a comparação com o trabalho em empresas de tipo capitalista. A investigação demonstra que não existe, de fato, mudanças radicais entre um tipo de gestão e outro, a não ser, talvez, no caso de formas novas de cooperativismo, que elas também têm suas contradições. O problema seria saber em que medida seria possível, nestas empresas, a construção de um projeto coletivo que respeita a subjetividade dos trabalhadores, associando-os a todas as etapas de sua realização; em que medida, sobretudo, é possível a construção e a expressão dessa subjetividade. O que representa realmente, para um trabalhador de uma empresa “clássica”, trabalhar nela? Existem empresas mais propícias à realização de um trabalho que seja uma verdadeira experiência

social? Ou as organizações de economia solidária representam de fato o caminho para transformar as relações sociais no trabalho?

O outro elemento que aparece nas entrevistas é o contraste entre trabalho voluntário e trabalho assalariado nas organizações estudadas. O que seria mesmo este trabalho voluntário: um trabalho para si ou um trabalho para os outros? Uma substituição barata dos trabalhadores remunerados ou apoio confiável e desinteressado às suas tarefas? Resquício de uma caridade suspeita ou dádiva social sincera? O que pode legitimar o tipo de relações atualmente estabelecidas com os trabalhadores assalariados? A fonte dos conflitos entre as duas categorias, além das causas evidentes, tais como poder, dinheiro e satisfação pessoal, mereceria ser investigada de maneira mais aprofundada, posto que representa, potencialmente, o maior risco para o sucesso dos projetos em pauta.

Não foram incluídas na pesquisa, por razões expostas no capítulo II, as associações filantrópicas em que predomina a ideologia empresarial. Elas são numerosas, cada uma reivindicando uma forma de participação ativa para a construção de uma sociedade mais justa: fundações ou associações vinculadas a grandes empresas de produção ou à mídia, fundações mantenedoras de hospitais, de universidades e outras formas de presença na sociedade. Como se desenvolvem as relações de trabalho e com o trabalho nessas organizações? Seriam elas capazes de mudar as relações sociais e de que forma? As questões não são colocadas em vão, a partir do momento em que essas entidades desenvolvem, diretamente ou não, um papel de formação cultural que as coloca, em certos casos, em concorrência direta com as associações culturais estudadas, o que implica um certo número de conseqüências em termos políticos e éticos.

Enfim, o fator que despertou a curiosidade na origem da presente pesquisa é o trabalho não-convencional, esse trabalho que pode significar protesto ou refúgio, comodismo ou malandragem, mas que também pode representar uma plataforma para mudanças e utopias. A economia solidária e outras fundações ou associações não têm o monopólio do trabalho não-convencional, apesar de sua diversidade de formas de atuação e de presença no mercado de trabalho. Existe uma variedade cada vez maior, pelo menos no Brasil, de empreendimentos individuais ou coletivos que reivindicam uma forma de liberdade em relação ao trabalho clássico: camelôs, “pontos de chapas”¹⁰⁰, artesãos, empresas de fundo de quintal, sem prote-

¹⁰⁰ Pontos de chapas são locais situados em pontos estratégicos de uma cidade (muitas vezes na entrada), nos quais grupos de homens esperam a passagem de caminhões de carga para alugar seu serviço, por tempo e preço determinado pelo contratante. “Chapa” é um termo de uso regional e informal significando amigo, parceiro, companheiro.

ção legal, sem carteira de trabalho. O que faz homens e mulheres entrarem nesse tipo de atividade que pode até cair na ilegalidade? Nem sempre é por opção de sobrevivência: encontrou-se, num ponto de chapas, um trabalhador que confessou exercer essa atividade há mais de vinte anos. Quais são as suas verdadeiras motivações? Quais são os modos de organização do grupo? Que tipo de relações se estabelecem, no cotidiano, entre estes trabalhadores? A análise do trabalho solidário em termos de experiência social abriu perspectivas inovadoras para compreender outras formas de trabalho que parecem implicar de maneira significativa a subjetividade do trabalhador e uma representação diferenciada da sociedade. Perspectivas para futuras investigações.

Não se encerra, então, esta pesquisa, que levanta mais perguntas do que respostas, mais dúvidas do que certezas. De certeza, só se tem uma: “admiro as mulheres que tão desde o começo. São trabalhadoras e guerreiras” (Luis), admiração que se estende a todos os trabalhadores da economia solidária, com sua garra, seu sofrimento, sua generosidade e seus tropeços.

REFERÊNCIAS

- ABELEM, Auriléa et al. *O impacto social do trabalho das ONGs no Brasil*. São Paulo: Abong, 1998.
- ANTEAG – Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária. *Autogestão*. Construindo uma nova cultura nas relações de trabalho. 2. ed. São Paulo: Anteag, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ARRUDA, Marcos. Socioeconomia solidária. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003a. p. 232-242.
- _____. Trabalho emancipado. In: CATTANI, Antonio David (org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003b. p. 260-268.
- AZAM, Geneviève. Economie Sociale, Tiers Secteur, Economie Solidaire, quelles frontières? *Revue du M.A.U.S.S. L'Alter-Economie*. Quelle “autre mondialisation”? Paris: La Découverte-M.A.U.S.S. N° 21, Premier Semestre 2003. p. 151-161.
- BAJOIT, Guy. *Pour une sociologie relationnelle*. Paris: PUF, 1992.
- BARBOSA, Eva Machado; WINCKLER, Carlos Roberto. O Camp? É uma rosa. In: ABELEM, Auriléa et al. (Org.). *O impacto social do trabalho das ONGs no Brasil*. São Paulo: Abong, 1998. p. 159-175.
- BAVA, Sílvio Caccia. O Terceiro Setor e os desafios do Estado de São Paulo para o século XXI. *Cadernos Abong*. ONGs: Identidades e desafios atuais. São Paulo, n° 27, 2000. p. 41-86.
- BENJAMIN, Cesar et al. *A opção brasileira*. Rio de Janeiro: Contraponto, 1998.
- BEZBAKH, Pierre. *Histoire et figures du socialisme français*. Paris: Bordas, 1994.
- BIDET, Eric. Economie sociale, nouvelle économie sociale et sociologie économique. *Sociologie du Travail*. Qu'est-ce que le tiers secteur? Associations, économie solidaire, économie sociale. N° 4, v. 42, oct./déc. 2000.

BIDET, A.; PILLON, T.; VATIN, F. *Sociologie du travail*. Paris: Montchrestien, 2000.

BIHR, Alain. *Da grande noite à alternativa*. O movimento operário europeu em crise. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

BLANCHET, Alain; GOTMAN, Anne. *L'enquête et ses méthodes: l'entretien*. Paris: Nathan, 1992.

BOULTE, Patrick. *Le diagnostic des organisations appliqué aux associations*. Paris: PUF, 1991.

BOURDIEU, Pierre (Org.). *La misère du monde*. Paris: Seuil, 1993.

BRUM, Argemiro J. *Desenvolvimento econômico brasileiro*. 19. ed. Ijuí: Unijuí/Vozes, 1998.

CADERNOS DE SOCIOLOGIA. *Pesquisa social empírica: métodos e técnicas*. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Porto Alegre: UFRGS, v. 9, 1998. v. 9.

CAILLÉ, Alain. Sur les concepts d'économie en général et d'économie solidaire en particulier. *Revue du M.A.U.S.S. L'Alter-Economie*. Quelle "autre mondialisation"? Paris: La Découverte-M.A.U.S.S. N° 21, Premier Semestre 2003. p. 215-236.

_____. Nem holismo, nem individualismo metodológico. Marcel Mauss e o paradigma da dádiva. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. V. 13, n° 38, out./1998. p. 5-37.

CAMPOS, José Luis Monzón. L'économie sociale: troisième secteur d'un système en mutation. In: DEFOURNY, Jacques; MONZÓN CAMPOS, José L. (Eds.). *Économie Sociale*. Entre économie capitaliste et économie publique. Bruxelles: Ciriec, De Boeck, 1992. p. 13-19.

CANEDO, Leticia Bicalho. *A classe operária vai ao sindicato*. São Paulo: Contexto, 1988.

CARTA CAPITAL. *A onda de responsabilidade social*. O Terceiro Setor avança com o dinheiro e a participação das empresas. Os acertos, desvios e obstáculos do movimento. São Paulo, n° 270-A, dez./2003 (edição especial).

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003.

_____. Emancipação social. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003a. p. 130-135.

_____. Utopia. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003b. p. 269-273.

_____. (Org.). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002.

CEREZAL, Juan José. Prefácio de DEFOURNY, Jacques; MONZÓN CAMPOS, José L. (Ed.). *Economie sociale*. Entre économie capitaliste et économie publique. Bruxelles: Ciriec, De Boeck, 1992.

CHANIAL, P.; LAVILLE, J.L. L'Economie solidaire: une question politique. *Mouvements*. L'économie sociale et solidaire. Un projet politique. N° 19, jan./fev. 2002. p. 11-20.

CÍRCULOS OPERÁRIOS. Princípios Doutrinários e Programáticos do Movimento Circulista. *XIV Congresso Circulista Nacional*. Belo Horizonte, 29 jul. 1988.

CLOT, Yves. Le sujet au travail. In: KERGOAT, Jacques et al. (Orgs.). *Le monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998. p. 165-172.

COELHO, Simone de Castro Tavares. *Terceiro Setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos*. São Paulo: Senac, 2000.

CFDT – Confederation Française Démocratique du travail. *Le travail em questions: enquêtes sur les mutations du travail*. Paris: Syros, 2001.

CONVERGENCE. *Mensuel du Secours Populaire Français*. Paris, n° Hors Série, mai./2000; n° 212, fev./2002; n° 215, mai./2002; n° 217, jul./2002.

CORAGGIO, José Luis. Da economia dos setores populares à economia do trabalho. In: KRAYCHETE, Gabriel; LARA, Francisco; COSTA, Beatriz (Orgs.). *Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia*. Petrópolis: Vozes; Rio de Janeiro: Capina; Salvador: CESE, UCSAL, 2000. p. 91-131.

CORCUFF, Philippe. *Les nouvelles sociologies*. Constructions de la réalité sociale. Paris: Nathan, 1995.

COUSIN, Olivier. *Les salariés peu qualifiés*. Nature et sens du travail. Paris, 2001. Relatório de Pesquisa – Centre d'Analyse et d'Intervention Sociologique (CADIS), Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS).

DE COSTER, Michel; PICHAULT, François. *Traité de sociologie du travail*. Bruxelles: De Boeck-Wesmael, 1994.

DEFOURNY, Jacques. Histoire et actualité du fait associatif: quelques repères. *10e Congrès des Economistes Belges de Langue Française*. Les fonctions collectives dans une économie de marché. Vie associative et fonctions collectives. Charleroi: CIFOP, 1992a. p. 21-34. v. 4.

_____. Vers une économie politique des associations. *10e Congrès des Economistes Belges de Langue Française*. Les fonctions collectives dans une économie de marché. Vie associative et fonctions collectives. Charleroi: CIFOP, 1992b. p. 37-68. v. 4.

_____; MONZÓN CAMPOS, José L. (Ed.). *Economie sociale*. Entre économie capitaliste et économie publique. Bruxelles: Ciriec, De Boeck, 1992.

DEJOURS, Christophe. Centralité ou déclin du travail? In: KERGOAT, Jacques et al. (Orgs.). *Le monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998. p. 40-49.

DEMOUSTIER, Danièle. *L'économie sociale et solidaire. S'associer pour entreprendre autrement*. Paris: La Découverte et Syros, 2001.

_____; RAMISSE, M.L. *L'emploi dans l'économie sociale et solidaire*. Domont: Th. Quinqueton ed., 1999. (Les notes de l'Institut Karl Polanyi).

DIEESE. *A situação do trabalho no Brasil*. São Paulo: Dieese, 2001.

DOWBOR, Ladislau. *A formação do capitalismo dependente no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1982.

DRAPERI, Jean François. L'économie sociale et solidaire face aux nouvelles attentes de la société. *RECMA. Revue Internationale de l'Economie Sociale. Economie sociale et/ou solidaire?* N° 281, Juillet 2001. p. 4-14.

DREYFUS, Michel. Liberté, égalité, mutualité. Mutualisme et syndicalisme (1852-1967). *Mouvements. L'économie sociale et solidaire. Un projet politique*. N° 19, jan./fev. 2002. p. 21-28.

DUBAR, Claude. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin, 1991.

DUBET, François. *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil, 1994.

_____. *Le déclin de l'institution*. Paris: Seuil, 2002.

_____; MARTUCELLI, D. *Dans quelle société vivons-nous?* Paris: Seuil, 1998.

DUPREZ, Jean Marie. Représentations Sociales. In: FERREOL, Gilles et al. *Dictionnaire de sociologie*. Paris: Armand Colin, 1991. p. 242-249.

DURAND, J.P.; WEIL, R. *Sociologie contemporaine*. Paris: Vigot, 1993.

DUVIGNAUD, Jean. *A solidariedade. Laços de sangue, laços de razão*. Lisboa: Ed. Instituto Piaget, 1995.

FAORO, Raymundo. *Os donos do poder. Formação do patronato político brasileiro*. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001.

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes. O legado da "raça branca"*. São Paulo: Dominus/USP, 1965. v. 1.

FERNANDES, Rubem César. *Privado porém público: o Terceiro Setor na América Latina*. 2. ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

_____. O que é o Terceiro Setor? In: IOSCHPE, Evelyn Berg (Org.). *Terceiro Setor. Desenvolvimento social sustentado*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997. p. 25-33.

FERREIRA, Elenar. A cooperação no MST: da luta pela terra à gestão coletiva dos meios de produção. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (Org.). *A economia solidária no Brasil. A autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000. p. 81-92.

FERREOL, Gilles et al. *Dictionnaire de sociologie*. Paris: Armand Colin, 1991.

FONSECA, Pedro Cezar Dutra. As fontes do pensamento de Vargas e seu desdobramento na sociedade brasileira. In: RIBEIRO, Maria Thereza Rosa (Org.). *Intérpretes do Brasil. Leituras críticas do pensamento social brasileiro*. Porto Alegre: Mercado Aberto, 2001. p. 103-124.

FRANÇA, Genauto Carvalho da. L'économie solidaire en France et au Brésil: regards croisés. *Revue du M.A.U.S.S. L'Alter-Economie. Quelle "autre mondialisation"?* Paris: La Découverte-M.A.U.S.S. N° 21, Premier Semestre 2003. p. 119-127.

_____; LAVILLE, Jean-Louis. *Economia solidária, uma abordagem internacional*. Porto Alegre: UFRGS/LSCI (Laboratoire de Sociologie du Changement Institutionnel), 2004.

FRIEDMANN, Georges. *Où va le travail humain?* Paris: Gallimard, 1963.

FURTADO, Celso. *Análise do "modelo" brasileiro*. 7. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

_____. *O capitalismo global*. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

GAIGER, Luiz Inácio. L'espérance économie solidaire. Expériences. L'économie solidaire au Brésil: l'exemple du sud. *Revue du M.A.U.S.S. L'Alter-Economie. Quelle "autre mondialisation"?* Paris: La Découverte-M.A.U.S.S. N° 21, Premier Semestre 2003. p. 80-96.

_____. Os caminhos da economia solidária no Rio Grande do Sul. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (Org.). *A economia solidária no Brasil. A autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000a. p. 267-286.

_____. Sentido e possibilidades da economia solidária hoje. 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. 167-189.

_____. O trabalho ao centro da economia popular solidária. *XXIII Encontro Anual do ANPOCS*. GT20, Trabalho e Sociedade. Caxambu, 1999.

_____. (Org.). *Formas de combate e de resistência à pobreza*. São Leopoldo: Unisinos, 1996.

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

GALEAZZI, Irene Sassi. Precarização do trabalho. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002. p. 242-247.

- GERTZ, René E. (Editor). *Memórias de um imigrante anarquista*. Porto Alegre: EST, 1989.
- GIDDENS, Anthony. *As conseqüências da modernidade*. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1991.
- GODBOUT, Jacques T. *O espírito da dádiva*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.
- GOFFMAN, Erving. *Manicômios, prisões e conventos*. São Paulo: Perspectivas, 1974.
- GOHN, Maria da Glória. *Mídia, terceiro setor e MST*. Impactos sobre o futuro das cidades e do campo. Petrópolis: Vozes, 2000.
- _____. *Os sem-terra, ONGs e cidadania*. São Paulo: Cortez, 1997a.
- _____. *Teoria dos movimentos sociais*. Paradigmas clássicos e contemporâneos. São Paulo: Loyola, 1997b.
- _____. *História dos movimentos e lutas sociais*. A construção da cidadania dos brasileiros. São Paulo: Loyola, 1995.
- GOLDTHORPE, John et al. *L'ouvrier d'abondance*. Paris: Seuil, 1972.
- GROZELIER, Anne-Marie. *Pour en finir avec la fin du travail*. Paris: l'Atelier/Ouvrières, 1998.
- HAERINGER, J.; POUJOL, G. (Coord.). Parcours d'une association dans la cité PEC-Isère. In: LAVILLE, Jean-Louis; SAINSAULIEU, Renaud (Org.). *Sociologie de l'association*. Des organisations à l'épreuve du changement social. Paris: Desclée de Brouwer, 1997. p. 91-127.
- HARRIBEY, Jean Marie. L'économie sociale et solidaire, un appendice ou un faux-fuyant? *Mouvements*. L'économie sociale et solidaire. Un projet politique. N° 19, jan./fev./2002. p. 42-49.
- HOBBSAWM, Eric. *A era dos extremos*. O breve século XX: 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.
- HOLZMANN, Lorena. Gestão cooperativa: limites e obstáculos à participação democrática. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (Org.). *A economia solidária no Brasil*. A autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000. p. 49-62.
- HUGHES, Everett C. *Men and their work*. Westport: Greenwood Press, 1981.
- IANNI, Otávio. *A idéia do Brasil moderno*. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- IOSCHPE, Evelyn Berg (Org.). *Terceiro Setor*. Desenvolvimento social sustentado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.
- JAVEAU, Claude. *La société au jour le jour*. Ecrits sur la vie quotidienne. Bruxelles: De Boeck Wesmael, 1991.

JEANTET, Thierry. Une économie sociale unique et indivisible? *RECMA*. Revue Internationale de l'Economie Sociale. Economie sociale et/ou solidaire? N° 281, 80e année, Juillet/2001. p. 30-38.

JEREZ, Ariel (Coord.). *¿Trabajo voluntario o participación?* Elementos para una sociología del Tercer Sector. Madrid: Tecnos, 1997.

KAPRON, Sérgio. *Economia popular solidária: política pública para o desenvolvimento*. Transcrição, revisada e adaptada pelo autor (dez./2002), da palestra realizada no Seminário Internacional de Economia Solidária. Rio Claro, SP, mar./2002.

_____; FIALHO, Ana Lucia. Políticas públicas para a economia solidária. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p. 215-219.

KAUFMANN, Jean-Claude. *L'entretien compréhensif*. Paris: Nathan, 1996.

KERGOAT, Jacques et al. (Orgs.). *Le monde du travail*. Paris: La Découverte, 1998.

KHOBZ, S. Du Secours Rouge au Secours Populaire Français, un itinéraire solide. *Mutuel: l'Opinion mutualiste*. Paris: Coopérative d'édition de la vie mutualiste, mars/2002. p. 8.

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, 2000.

KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*. Novas Teorias sobre o Mundo Contemporâneo. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

LA LETTRE DE PEUPLE ET CULTURE. Paris, Peuple et Culture, n° 25, dec./2001; n° 26, juil./2002.

LA LETTRE DU FONJEP (Fonds de Coopération de la Jeunesse et de l'Education Populaire). l'emploi et la fonction employeur dans les associations. Paris: Fonjep, mai./2002 (Dossier spécial).

LAVILLE, Jean-Louis. Avec Mauss e Polanyi, vers une théorie de l'économie plurielle. *Revue du M.A.U.S.S. L'Alter-Economie*. Quelle "autre mondialisation"? Paris: La Découverte-M.A.U.S.S. No21, Premier Semestre 2003. p. 237-249.

_____. Vers une économie sociale et solidaire? *RECMA*. Revue Internationale de l'Economie Sociale. Economie sociale et/ou solidaire? N° 281, 80e année, Juillet 2001. p. 39-53.

_____. Le tiers secteur: un objet d'étude pour la Sociologie Economique. *SOCIOLOGIE DU TRAVAIL*. Qu'est-ce que le Tiers Secteur? Associations, économie solidaire, économie sociale. N° 4, oct./déc. 2000. p. 531-550. v. 42.

_____. *Une troisième voie pour le travail*. Paris: Desclée De Brouwer, 1999.

_____. L'association: une liberté propre à la démocratie. In: LAVILLE, Jean-Louis; SAINSAULIEU, Renaud (Orgs.). *Sociologie de l'association*. Des organisations à l'épreuve du changement social. Paris: Desclée de Brouwer, 1997a. p. 35-73.

_____. L'association: une organisation productive originale. In: LAVILLE, Jean-Louis; SAINSAULIEU, Renaud (Orgs.). *Sociologie de l'association*. Des organisations à l'épreuve du changement social. Paris: Desclée de Brouwer, 1997b. p. 75-89.

_____; SAINSAULIEU, Renaud (Orgs.). *Sociologie de l'association*. Des organisations à l'épreuve du changement social. Paris: Desclée de Brouwer, 1997.

_____; _____. Les fonctionnements associatifs. In: LAVILLE, Jean-Louis; SAINSAULIEU, Renaud (Orgs.). *Sociologie de l'association*. Des organisations à l'épreuve du changement social. Paris: Desclée de Brouwer, 1997. p. 271-303.

_____ et al. Association et Société. In: LAVILLE, Jean-Louis; SAINSAULIEU, Renaud (sous la direction de). *Sociologie de l'association*. Des organisations à l'épreuve du changement social. Paris: Desclée de Brouwer, 1997. p. 321-376.

_____. (Org.). *L'économie solidaire*. Une perspective internationale. Paris: Desclée de Brouwer, 1994.

LEITE, Márcia de Paula. Trabalho e sociedade em transformação. *Sociologias*. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Porto Alegre: IFCH/UFRGS, n° 4, jul./dez. 2000. p. 66-87.

LES RENDEZ-VOUS DU RESEAU. Paris: Peuple et Culture, Juin./août. 2002.

LEVESQUE, B., BOURQUES, G. e FORGUES, E. *La nouvelle sociologie économique*. Paris: Desclée de Brouwer, 2001.

LIEDKE, Elida Rubini. Relações de trabalho. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. Porto Alegre: UFRGS, 2002. p. 271-273.

LIPIETZ, Alain. *Approches du tiers secteur*. Disponível em: <<http://reseau21.univ-valenciennes.fr/enquestions/2lipietz>>. Acesso em: 17 abr. 2000a.

_____. *L'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale*. Rapport relatif à la lettre de mission du 17/9/1998 adressée par Mme AUBRY, Ministre de l'Emploi et de la Solidarité. Paris, 2000b.

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

_____. Terceiro Setor. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003b. p. 253-260.

LOPES, João Roberto (Coord.). *Iniciativas autogestionárias no Rio Grande do Sul*. Relatório de Pesquisa. São Paulo, Rio de Janeiro: Ibase/Anteag, 2001.

MAGNANI, Silvia Lang. *O movimento anarquista em São Paulo*. São Paulo: Brasiliense, 1982.

MANOURY, Lucile. L'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale: la société cooperative d'intérêt collectif. *RECMA*. Revue Internationale de l'Economie Sociale. Economie sociale et/ou solidaire? N° 281, 80e année, Juillet 2001. p. 108-128.

MARCOVITCH, Jacques. Da exclusão à coesão social: profissionalização do Terceiro Setor. In: IOSCHPE, Evelyn Berg (Org.). *Terceiro Setor*. Desenvolvimento social sustentado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997. p. 121-130.

MARTINS, José de Souza. *O poder do atraso*. Ensaio de sociologia da história lenta. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

MARTUCCELLI, Danilo. *Grammaires de l'individu*. Paris: Gallimard, 2002.

_____. *Dominations ordinaires*. Paris: Balland, 2001.

MATTOSO, Jorge. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Página Aberta, 1995.

MEDA, Dominique. Notes pour en finir vraiment avec la "fin du travail". *Revue du M.A.U.S.S.* Travailler est-il (bien) naturel? Paris: La Découverte/M.A.U.S.S. N° 18, second semestre 2001. p. 71-78.

_____. *Le travail*. Une valeur en voie de disparition. Paris: Aubier, 1995.

MONTAÑO, Carlos. *Terceiro setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social*. São Paulo: Cortez, 2002.

MOTCHANE, Jean-Loup. Economia social e economia solidária. Alibi ou alternativa ao neoliberalismo? *Adverso – Jornal da ADUFRGS*, set./2000, n° 68. Tradução do artigo publicado no *Le Monde Diplomatique*, jul./2000.

MOUVEMENTS. L'économie sociale et solidaire. Un projet politique. Paris: La Découverte, n° 19, jan./fev. 2002.

NARDI, Henrique Caetano. Ética do trabalho. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 4. ed. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002a. p. 116-122.

_____; TITTONI, Jaqueline; BERNARDES, Jefferson Souza. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia*. 2002b. p. 302-308.

NESPOLO, Nilsa Inês Fabian. Sonhar juntos para o projeto ser realidade. *Histórias do trabalho*. Porto Alegre, 1999. p. 103-116.

OLIVEIRA, Miguel Darcy de. *O protagonismo dos cidadãos e de suas organizações: um fenômeno recente, massivo e global*. Disponível na Internet: <<http://www.idac.rits.org.br/protag>>. Acesso em: 9 maio 2000.

OLIVEIRA, Carlos Eduardo B. de; MATTOSO, Jorge Eduardo L. (Org.). *Crise e trabalho no Brasil*. Modernidade ou volta ao passado? 2. ed. São Paulo: Scritta, 1996.

PAUGAM, Serge. *Le salarié de la précarité*. Paris: PUF, 2000.

PERRET, B.; ROUSTANG, G. *L'économie contre la société*. Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle. Paris : Seuil, 1993.

POCHMANN, Marcio. *O trabalho sob fogo cruzado*. Exclusão, desemprego, precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.

_____. Adeus à CLT? O “eterno” sistema corporativo de relações de trabalho no Brasil. *Novos Estudos Cebrap*. N° 50, mar./1998. p. 149-166.

POLANYI, Karl. *A grande transformação*. As origens de nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PRADES, Jacques. Quel est l'avenir de l'économie sociale et solidaire? Pour une approche économique. *RECMA*. Revue Internationale de l'Economie Sociale. Economie sociale et/ou solidaire? N° 281, Juillet/2001. p. 20-29.

RECMA. Revue Internationale de l'Economie Sociale. Economie sociale et/ou solidaire? Paris: Institut de l'Economie Sociale (IES). N° 281, Juillet/2001.

REVUE DU M.A.U.S.S. Travailler est-il (bien) naturel? Paris: La Découverte/M.A.U.S.S., n° 18, second semestre 2001.

_____. *L'Alter-Economie*. Quelle “autre mondialisation”? Paris: La Découverte-M.A.U.S.S., n° 21, premier semestre 2003.

RIBEIRO, Darcy. *O povo brasileiro*. A formação e o sentido do Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RIBEIRO, Maria Thereza Rosa (Org.). *Intérpretes do Brasil*. Leituras críticas do pensamento social brasileiro. Porto Alegre: Mercado Aberto, 2001.

ROSANVALLON, Pierre. *La nouvelle question sociale*. Repenser l'Etat-Providence. Paris: Seuil, 1995.

ROUSTANG, Guy et al. *Para um novo contrato social*. Lisboa: Instituto Piaget, 1997.

SAINSAULIEU, Renaud. Associations et Entreprises. In: LAVILLE, J.L.; SAINSAULIEU, R. (Orgs.). *Sociologie de l'association*. Des organisations à l'épreuve du changement social. Paris: Desclée de Brower, 1997. p. 305-320.

_____. *L'identité au travail*. 3. ed. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques – FNSP, 1988.

SCHMIDT, Derli; PERIUS, Virgílio. Cooperativismo – Cooperativas. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p. 63-72.

SCHNEIDER, Sérgio; SCHMITT, Cláudia Job. O uso do método comparativo nas ciências sociais. *Cadernos de Sociologia*. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Porto Alegre: PPGS/UFRGS, 1998. p. 49-86. v. 9.

SINGER, Paul. Economia Solidária. In: CATTANI, Antonio David (Org.). *A outra economia*. Porto Alegre: Veraz Editores, 2003. p. 116-125.

_____. *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

_____. Economia dos setores populares: propostas e desafios. In: KRAYCHETE, G.; LARA, F.; COSTA, B. (Org.). *Economia dos setores populares: entre a realidade e a utopia*. Petrópolis: Vozes; Rio de Janeiro: Capina; Salvador: Cese: Ucsal, 2000a. p. 143-161.

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

_____; SOUZA, André Ricardo de (Org.). *A economia solidária no Brasil*. A autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000.

SOCIOLOGIAS. *Trabalho*. Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Porto Alegre: IFCH/UFRGS, n° 4, jun./dez.2000.

SOCIOLOGIE DU TRAVAIL. *Qu'est-ce que le Tiers Secteur?* Associations, économie solidaire, économie sociale. N° 4, v. 42, oct./déc. 2000.

TIRIBA, Lia. O trabalho no olho da rua: fronteiras da economia popular e da economia informal. *Proposta/Fase*, n° 97, jul./ago. 2003. p. 38-49.

_____. *Economia popular e cultura do trabalho*. Pedagogia(s) da produção associada. Ijuí: Unijuí, 2001.

_____. A economia popular solidária no Rio de Janeiro: tecendo os fios de uma nova cultura do trabalho. In: SINGER, Paul; SOUZA, André Ricardo de (Org.). *A economia solidária no Brasil*. A autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Contexto, 2000. p. 221-243.

TOURAINÉ, Alain. *Pourrons-nous vivre ensemble? Egaux e différents*. Paris: Fayard, 1997.

_____. *Qu'est-ce que la démocratie?* Paris: Fayard, 1994.

_____. *Crítica da modernidade*. Lisboa: Instituto Piaget, 1994.

_____. *La conscience ouvrière*. Paris: Seuil, 1966.

VATIN, François. Le travail, la servitude et la vie: avant Marx et Planýi, Eugène Buret. *Revue du M.A.U.S.S.* Travailler est-il (bien) naturel? Paris: La Découverte/M.A.U.S.S. N° 18, second semestre 2001. p. 237-280.

VELHO, Gilberto. *Individualismo e cultura*. Notas para uma antropologia da Sociedade Contemporânea. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

VENTO SUL. Porto Alegre, n° 1, maio/2003 (Revista mensal do Camp).

VIEITEZ, Candido G.; DAL RI, Neusa M. *Trabalho associado*. Cooperativas e empresas de autogestão. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

VIENNEY, Claude. *L'économie sociale*. Paris: La Découverte, 1994.

VOIGT, Leo. Elementos introdutórios sobre o terceiro setor no Brasil. *Humanitas*. Porto Alegre, n° 1-2, 2001. p. 71-82. v. 24.

WEBER, Max. *Economia e sociedade*. 3. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1994. v. 1.

WOODCOCK, Georges. *Anarquismo*. Uma história das idéias e movimentos libertários. A idéia. Porto Alegre: L&PM, 1983. v. 1.

ANEXOS

OS TRABALHADORES

Aimel, 27 anos, assessoria de educação
Ana, 32 anos, administração
Annette, 42 anos, cozinha e administração
Annie, 56 anos, recepção e telefone
Arlette, 36 anos, administração
Carla, 56 anos, administração
Carmen, 33 anos, administração
Catherine, 43 anos, assessoria de educação
Charlotte, 24 anos, formação
Corinne, 38 anos, diretoria
Daniela, 31 anos, assessoria de educação
Daniela, 27 anos, assessoria de educação
Diara, 45 anos, administração
Djamila, 42 anos, cozinha e diretoria
Edilia, 50 anos, corte
Fariza, 50 anos, formação
Fátima, 50 anos, costura
Geoffroy, 44 anos, assessoria de educação
Gladis, 40 anos, costura
Helena, 42 anos, assessoria de educação
Iracelma, 59 anos, costura
Irene, 42 anos, assessoria de educação
Jean Remy, 54 anos, assessoria de educação
José Antonio, 49 anos, assessoria de educação
José Inácio, 40 anos, diretoria
Juana, 41 anos, administração
Julieta, 34 anos, serigrafia
Khouka, 32 anos, administração

Leonel, 30 anos, formação
Luciana, 38 anos, assessoria de educação
Luiz, 45 anos, serigrafia
Luiza, 39 anos, formação
Marcel, 52 anos, serviços gerais
Marcilia, 48 anos, assessoria de educação
Maria, 68 anos, cozinha
Maria Helena, 58 anos, costura
Maria Helena, 54 anos, serviços gerais
Marisa, 42 anos, assessoria de educação
Nadia, 38 anos, recepção e telefone
Nelza, 40 anos, diretoria
Nu, 35 anos, costura
Olga, 36 anos, assessoria de educação
Pedro, 45 anos, assessoria de educação
Pedro, 26 anos, formação
Rejane, 40 anos, cozinha
Roseli, 38 anos, assessoria de educação
Sara, 24 anos, administração
Sofia, 49 anos, serviços gerais
Terezinha, 37 anos, costura
Thierry, 33 anos, diretoria

GUIA PARA AS ENTREVISTAS

1 A organização e o trabalho segundo o trabalhador entrevistado

(representação dos valores e das práticas)

- 1.1 *Apresentação da organização*: história, objetivos, valores defendidos, uma definição pessoal
- 1.2 *A estrutura da organização*: departamentos e cargos
- 1.3 *A gestão das pessoas*:
 - a contratação, perfil do trabalhador
 - formação: exigida e continuada (dentro ou fora da organização)
 - salários
 - turn-over, carreiras
 - avaliação
- 1.4 *As relações de trabalho*:
 - conflitos: que tipo (conflito social ou conflito de orientações ?); modo de resolução
 - os sindicatos: seu papel
- 1.5 *Projetos futuros da organização*

2 Trajetória pessoal, relação com a organização e com o trabalho

- 1.6 *Engajamento social*: já existia antes da contratação? (origem familiar?) Persiste? Sob que forma (dentro ou fora do trabalho)?
- 1.7 *Percurso profissional*:
 - formação básica
 - cargo atual; o que se faz concretamente.
 - Perspectivas de carreira
- 1.8 *Relações com e no trabalho*:
 - grau de autonomia, de reconhecimento
 - relações com os colegas, com a hierarquia
 - Lugar ocupado pelo trabalho na vida pessoal; participação em outras atividades coletivas fora do trabalho (nível de investimento)
 - O que se encontra no trabalho, o que se gosta e o que não se gosta
- 1.9 *Projetos pessoais*: onde estão as prioridades (trabalho, vida pessoal)

Quadro 8

ROTEIRO DE ANÁLISE DO DISCURSO DOS TRABALHADORES

TEMAS	SUBTEMAS	INTERPRETAÇÃO DOS DADOS
<p>I – A RELAÇÃO COM O TRABALHO OBJETIVO</p> <p>1. Definição da organização</p> <p>2. O que oferece a organização?</p> <p>3. As exigências da organização</p> <p>4. Relações de trabalho</p>	<p>1. Objetivos, valores, estrutura, funcionamento</p> <p>2. - O trabalho e seus processos - Remuneração</p> <p>3. Perfil do trabalhador (identidade atribuída)</p> <p>4. - tipos de conflitos - relação com os sindicatos</p>	<p>I – LÓGICAS DE AÇÃO PRESENTES NA ORGANIZAÇÃO</p> <p>1. O que parece + importante na org. O que orienta o trabalho.</p> <p>2. Incoerências entre valores, objetivos e práticas. Relação entre trabalho e retribuição.</p> <p>3. Tipo de socialização.</p> <p>4. Conflitos assumidos? (insatisfações no trabalho). Tipo de relação com o empregador (clássicas ou “novas”). As relações sociais predominantes.</p>
<p>I – A RELAÇÃO COM O TRABALHO SUBJETIVO</p> <p>1. O que levou o trab. para a organização</p> <p>2. O que se encontra na organização</p> <p>3. O que se encontra no trabalho</p>	<p>1. Conhecimento prévio da organização, história pessoal de militância, formação, outras experiências de trabalho</p> <p>2. Trabalho cotidiano: rotinas, relações com os colegas e com a hierarquia, trabalho voluntário</p> <p>3. Balanço dos aspectos positivos e negativos do trabalho. Intenção de permanecer ou não na organização</p>	<p>I – ESTRATÉGIAS DE AÇÃO</p> <p>1. Expectativas do trabalhador (“apresentação de si”)</p> <p>2. O que ele encontra: trabalho reconhecido? Prazer de trabalhar e sofrimento.</p> <p>3. Construção de identidade e sociabilidade no trabalho. Trabalho produtor de “novas” relações sociais?</p>

CURRICULUM VITAE

Anne Marie WAUTIER é socióloga, mestre em Ciências do Trabalho pela Universidade Católica de Louvain (Bélgica) e doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Porto Alegre), tendo realizado parte de sua tese no Centro de Análise e de Intervenção Sociológica (CADIS) da Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS) em Paris, com o apoio da Capes. Trabalhou como assessora de movimentos sociais na Bélgica e atualmente é professora da Universidade Regional do Oeste do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ). Publicou *A construção identitária e o trabalho nas organizações associativas* (Ed. Unijuí, 2001) assim como vários artigos sobre a problemática da subjetividade, das formas de sociabilidade no trabalho e na sociedade.