



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

“Eles precisam virar o globo”: impasses da apropriação pessoal da identidade de cooperador em uma indústria recuperada pelos trabalhadores.

Egeu Esteves

Universidade Federal do Rio Grande – FURG

egeuesteves@furg.br

Durante os anos 1990 e os primeiros anos da década de 2000, o Brasil sentiu os efeitos da globalização financeira (SINGER, 1998), da desestruturação produtiva (MATTOSON, 1999), da nova divisão internacional do trabalho (POCHMANN, 2001) e das tecnologias de comunicação e informação (DOWBOR, 2002) sobre o (des)emprego e a regulação do trabalho (aumento da precarização). Foi naquele Brasil, desempregado que Paul Singer desempenhou um papel especial quando, em 1998, deu novo ânimo ao pensamento socialista ao valorizar a “revolução social” (a luta histórica e cotidiana dos trabalhadores pela ampliação de seus direitos políticos, sociais e econômicos), frente à “revolução política” (SINGER, 1998a, 1998b). Imbuído de espírito democrático e autor de uma formulação socialista original, Singer possibilitou o ressurgimento da utopia associativista, centrada na propriedade social dos meios de produção (incluindo produção, serviços, comercialização e crédito) e na autogestão destes meios por seus trabalhadores. Esta antiga utopia social foi então renomeada de Economia Solidária.

Também é importante considerar que, se o desemprego progressivo dos anos 1990 foi principalmente caracterizado pelo surgimento de “alternativas” precárias de trabalho, entre elas um empreendedorismo individual e excludente (MATTOSON, 1999), em um movimento dialético, também foi fonte de solidariedade econômica, realizada por trabalhadores associados em grupos informais, associações, cooperativas, agroindústrias familiares, microempresas autogeridas entre outras (SINGER, 2006). Em 2005, na apresentação do Atlas da Economia Solidária no Brasil, Luiz Marinho afirma que:

A Economia Solidária tem sido uma resposta importante dos trabalhadores e das comunidades pobres em relação às transformações ocorridas no mundo do trabalho. São milhares de organizações coletivas, organizadas sob forma de autogestão que realizam atividades de produção de bens e de serviços, crédito e finanças solidárias, trocas, comércio e consumo solidário. (MTE, 2005, p.7)



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

A constituição de milhares de empreendimentos econômicos associativos em poucos anos (MTE, 2005) trouxe à tona a necessidade de construir um quadro institucional (leis, normas, procedimentos, programas, políticas públicas etc.) coerente com o surgimento de um novo agente econômico (o trabalhador associado), assim como com a reconfiguração de uma antiga modalidade de empresa (a cooperativa de produção) em novo molde, no qual os trabalhadores são os próprios cooperadores. O principal exemplo deste processo foi o reconhecimento, pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, de que um cooperado de “cooperativa de produção” não é empregado, patrão, ou trabalhador autônomo individual, mas sim um “trabalhador associado”. Desde junho de 2003 o INSS considera as especificidades das “cooperativas de produção” e dos cooperados, entendendo que:

Art. 4º Cooperativa de produção, espécie do gênero cooperativa, é a sociedade que, por qualquer forma, detém os meios de produção e seus associados contribuem com serviços laborativos ou profissionais para a produção em comum de bens e serviços.

Art. 5º Considera-se cooperado o trabalhador associado à cooperativa, que adere aos propósitos sociais e preenche as condições estabelecidas em estatuto de cooperativa (...). (INSS, 2003)

Na prática, o reconhecimento institucional de que o cooperado é um “trabalhador associado” explicita a condição dele enquanto trabalhador “autônomo-coletivo” (Singer, 2004). *Autônomo*, pois adere individualmente à cooperativa, e *coletivo*, pois produz em comum com outros trabalhadores por emprego dos meios de produção que todos detêm juntos. Tal confirmação institucional demonstrou a relevância da afirmação e do reconhecimento da **identidade social** correspondente à **condição social** de “trabalhador associado” para a viabilidade das empresas dos trabalhadores, visto que agentes econômicos diferentes devem ser tratados de forma diferente.

A identidade de sócio-trabalhador como questão

Esta pesquisa está no rol das que buscaram iluminar a situação de trabalhadores que foram, durante anos, empregados de indústrias envolvidas em grave crise econômica e que, por motivos e condições diversas, conseguiram recuperar tais empresas sob a forma de “cooperativas de produção industrial”. Especificamente, esta pesquisa buscou averiguar como, em tais cooperativas, ocorre a assimilação pessoal da identidade social que corresponde à condição social de “trabalhador associado”.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

Vários autores, pesquisadores e assessores do movimento da Economia Solidária, formularam antes o problema objeto desta pesquisa, a **mudança da identidade de empregado para a de sócio-trabalhador em cooperativas industriais**, entre eles, cabe citar Luigi Verardo (1999), Nilson Oda (2001) e Henrique Parra (2002).

Verardo (1999) atribuiu a “dificuldade para o trabalhador abandonar os antigos papéis” ao fato de que eles “herdaram aquela cultura, visão fragmentária e parcializada do processo de produção”, do *taylorismo-fordismo*, que “fizeram e fazem a cabeça dos trabalhadores”, que têm “saudades da época em que tinham um chefe e um salário”.

Oda (2001) viu nas dificuldades dos trabalhadores em assumir uma postura de participação efetiva a necessidade imperativa de “compreenderem seus duplos papéis – [de] sócios e trabalhadores”. Em parceria com seus entrevistados, ele atribuiu a dificuldade de “mudar a mentalidade” ao fato de que “eles ainda são muito dependentes de um patrão” e, portanto, “continuam trabalhando como ex-empregados”.

Parra (2002) frisou a importância da “transformação cultural e psicológica” de ex-empregado a cooperador, pela qual os trabalhadores “devem passar”. Ele afirmou que os ex-empregados, “já trazem consigo uma forma de se relacionar, de produzir, de agir e pensar sobre o trabalho”, forjada pelo “processo de trabalho em que eles estavam imersos”, motivo pelo qual “as dimensões subjetivas, culturais e simbólicas” “entrarão em choque com a experiência de trabalho autogerido”.

Tais autores frisaram a dimensão subjetiva da mudança, expressa na necessidade de que os trabalhadores “mudem de mentalidade” (VERARDO, 1999), passem por uma “transformação cultural e psicológica” (PARRA, 2002) e assim possam “abandonar os antigos papéis” (ODA, 2001) e encampar a autogestão da empresa. Compatível com essa concepção, eles afirmaram que ela deve acontecer por meio da formação dos trabalhadores “mediante a participação deles em cursos técnicos e em cursos sobre cooperativismo” (ODA, 2001) ou, se ainda durante o processo de constituição da cooperativa, por meio de um período de “estado de lona” (VERARDO, 1999).

Na leitura destes autores evidencia-se uma hipótese acerca do problema da mudança da identidade de empregado para a de sócio-trabalhador em cooperativas industriais: *a mudança da identidade de empregado para a de cooperador ocorre por meio da **apropriação simbólica** desta nova identidade pelos trabalhadores, que pode ser **facilitada por processos educativos formais (cursos de cooperativismo) e informais***



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

(o “estado de lona” do período de constituição da cooperativa) e **dificultada pela herança cultural** do taylorismo-fordismo na subjetividade dos trabalhadores.

Teoria social da pessoa

O objeto e a hipótese colocados exigiram que o tratamento deste sujeito (o trabalhador em transição identitária) ocorresse tanto em seu contexto social quanto em sua perspectiva existencial. No caso dos trabalhadores da cooperativa em questão, exigiu examinar como viveram coletivamente a transição da empresa capitalista para cooperativa, como integraram esse acontecimento em suas histórias de vida, e também, como interpretam sua condição atual à luz da conversação cotidiana na cooperativa e de sua perspectiva pessoal de futuro. Para tal desafio, o referencial adotado foi a *teoria social da pessoa*, inicialmente desenvolvida pelo filósofo e psicólogo social George Mead (1863 - 1931), um dos fundadores da Psicologia Social, bem como por aqueles por ele influenciados, na sociologia, psicologia, filosofia e lingüística. Assumindo o risco da simplificação, da leitura obra principal de Mead,¹(1934), casada à leitura de Habermas (1990) e Berger & Luckmann (1966/2007), pode-se apreender uma formulação sobre tal teoria:

Pessoas (*Self*) compreendidas como seres *vitais-sociais* que, por meio de **interações mediadas simbolicamente** (conversações), são cultivadas pela cultura da sociedade que as precedeu, sociedade esta mediatizada por **outros significativos** e por **outros generalizados**. **Pessoas** (*Self*) que são organizadas lingüisticamente, por um **eu** e um **me**, conformando um **si-mesmo** que integra, pela reflexão da linguagem, um **eu vital-pessoal** a um **me pessoal-social**.

Um **eu vital-pessoal** que é a vontade dirigida ao mundo e aos outro, é o sujeito imediatamente irrefletido da ação, ainda que a ação seja refletida anteriormente e posteriormente ao próprio ato pelo espelho social do **eu**, o **me** (HABERMAS, 1990). Um **me pessoal-social** que, a um só tempo, divide-se em dois:

- uma **história social de si mesmo**, uma *autobiografia* construída primeiramente na interação perante *outros significativos* e depois perante *si mesmo*, definindo ‘como me vejo’ e ‘quem sou’ em meio ‘aos meus’, àqueles que ‘me importam’, resultando em uma **pessoalidade** com seu jeito de ser, agir, falar etc.

¹ “*Mind, Self and Society: from the Standpoint of a Social Behaviorist*”, obra sem tradução para o português. Em 1973 foi publicada em espanhol com o título: “*Espíritu, persona y sociedad: Desde el punto de vista del conductismo social*”.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

- uma **imagem social de si mesmo**, um *perfil autonormativo* construído na interação com outros generalizados, definindo ‘como penso ser visto’ e ‘como quero ser visto’ pela sociedade, resultando em um conjunto de **identidades** com as quais se identifica, pelas quais se faz identificar e, queira ou não, pelas quais o identificam.

Em termos de desenvolvimento psicossocial, temos uma **pessoa** (*Self*) que:

- ao **brincar** (*play ou brincadeira simbólica*), interioriza e entende a configuração de sua sociedade específica (especialmente sua *diferenciação social*) e, representando a si mesmo perante seus **outros significativos** internalizados, situa-se entre eles e torna-se significativa para si mesma, constituindo sua *personalidade*;

- ao **jogar** (*game ou jogo com regras*), **agir** ou **trabalhar** (contribuição de Habermas e de Berger & Luckmann, respectivamente) internaliza em sua mente e seu corpo as regras instituídas das interações entre os membros de sua sociedade, assim como as expectativas sociais recíprocas de comportamento entre todos (MEAD, 1934/1973) e, abstraindo e generalizando a si mesma perante **outros generalizados**, institui-se socialmente em termos das posições que ocupa na sociedade e, complementarmente, das funções que desempenha na “divisão do trabalho” desta sociedade (DURKHEIM, 1893/1999), constituindo suas *identidades*.

A configuração da pesquisa

Este estudo também começou com a definição da **questão**, sobre “a qual” se debruçaria, do **método** “como” seria realizado, do **lugar** “onde” ocorressem os fenômenos psicossociais relativos à questão, das **pessoas** com “quem” conversaria para a realização deste e, finalmente, do **cronograma** que determinasse “quando” o estudo ocorreria.

Quanto à **questão**, o estudo visou **descrever e interpretar** *como ocorre a mudança da identidade de empregado para a de sócio-trabalhador*.

Dado que a questão valoriza as situações sociais em acontecimento no cotidiano que participam da *construção e performance* da identidade, tornou-se imperativo descrever e interpretar também essas situações cotidianas –posto que nelas as pessoas interagem e produzem entendimentos diversos, inclusive sobre sua própria identidade– à luz de um **método** de pesquisa que corroborasse com esse objetivo, recorri, então, à etnografia. Sato e Souza (2001) argumentam “*a favor da riqueza da abordagem etnográfica no âmbito do estudo da vida de pessoas em locais de trabalho*” (p.29) visto



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

que tal método de pesquisa social possibilita que o pesquisador questione, e encontre respostas, sobre

como as pessoas coletivamente constroem e dinamizam os processos sociais, como a subjetividade se expressa, como as pessoas vêem e criam situações sociais em espaços que puderam ganhar uma organização formalmente constituída (regras, horários, atividades, papéis etc.) pela gerência. (SATO & SOUZA, 2001, p.30).

Assim, este estudo foi realizado por meio de conversas. Mantive com os trabalhadores conversas aparentemente casuais, nas quais meu intento foi manter uma interlocução ‘solta’, sem questionários ou instrumentos de pesquisa que pudessem inibi-los ou constrangê-los, visando acessar representações diversas sobre a cooperativa e seus trabalhadores, de modo a compor um ‘quadro de significação’ sobre onde, em companhia de quem, e em qual fluxo histórico-cotidiano eu estava. Assim, conversei livremente com os trabalhadores, ao lado de suas máquinas, durante seu trabalho. Também estive presente em momentos corriqueiros do cotidiano, como em trocas de turnos, almoço, idas e vindas pela fábrica, sempre acompanhando e conversando.

Os almoços e as trocas de turno foram as melhores circunstâncias para conversar com os trabalhadores, e tornaram-se fundamentais para conhecê-los e deixar-me conhecer por eles. As observações do cotidiano de trabalho, os relatos do convívio e as conversas com trabalhadores foram anotadas em uma caderneta e, ao fim de cada período, *recordadas* durante a elaboração um Diário de Campo.

Com base nas anotações do diário de campo, organizei e realizei quatro entrevistas, com duração de cerca de duas horas cada. Para cada entrevistado elaborei previamente um roteiro específico, embora jamais fechado, afinal: “são os procedimentos corretos que produzem o conhecimento ou são as conversas orientadas para tentar acertar? O que é mais importante, uma lista de pontos a serem verificados para determinar a validade do método ou uma disponibilidade para o diálogo?” (SPINK, 2008, p. 76) Ou seja, as entrevistas foram a continuidade de conversas que se iniciaram na fábrica e que se mostraram muito interessantes para este estudo, de modo que tais interlocutores foram convidados a conceder-me uma entrevista, o que funcionou muito bem, visto que os entrevistados me deram longos relatos de suas histórias de vida e também do percurso de constituição e primeiros anos de funcionamento da Metalcoop.

O lugar e as pessoas do lugar



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

O **lugar** onde a pesquisa foi realizada é a Metalcoop - Cooperativa de Produção Industrial de Trabalhadores em Conformação de Metais.

Fundada em 2002 por um grupo de trabalhadores com especialidade técnica e larga experiência em forjamento a frio, a Metalcoop vem desenvolvendo um sólido trabalho de posicionamento no mercado. Utilizando a tecnologia de forjamento a frio, temos a capacidade de projetar e produzir forjados de até 40 kg, adequados às necessidades dos clientes. [...] Equipada com prensas mecânicas de até 1.500t e hidráulicas de até 400t, a empresa mantém ferramentaria, usinagem, serras e completa linha de tratamento térmico de apoio à produção. A Metalcoop dispõe de engenharia e corpo técnico próprio, utiliza-se de recursos da computação gráfica, laboratório de metrologia e metalografia. (METALCOOP, 2008)

Em suma, a Metalcoop é uma forjaria, entretanto, ela é muito diferente da imagem que normalmente temos de uma forjaria, visto que ela realiza:

Forjamento a frio (extrusão a frio) - Processo de fabricação no qual um tarugo de metal é deformado plasticamente à temperatura ambiente. Realizada por compressão em matriz fechada, obtém peças com tolerâncias menores que as forjadas a quente, garantindo repetibilidade dimensional. [...]

Forjamento a morno - Processo no qual o tarugo é aquecido abaixo da temperatura de forjamento a quente, a fim de diminuir a tensão de escoamento e as pressões de forjamento, mantendo as características da extrusão a frio. (METALCOOP, 2008)

A empresa centra seus esforços nos segmentos automobilístico e de máquinas agrícolas, sendo seus principais produtos forjados:

Componentes para caixas de transmissão, como pinhões e eixos para a indústria automotiva; pinos, buchas e rolos para a indústria de máquinas de terraplanagem e correntes transportadoras; expansão de cilindros para GNV; canecas repuxadas. (METALCOOP, 2008)

A cooperativa está localizada em Salto, distante 114 km de São Paulo, e fica no Bairro Estação, próxima ao centro da cidade. A fábrica está alojada em dois galpões e em um edifício onde atualmente situa-se a ferramentaria e o escritório.

O **escritório** é composto assim: *Engenharia*, responsável pelo projeto de peças e pelo desenvolvimento de processos; *Qualidade e Segurança no Trabalho*, responsável pela segurança dos trabalhadores e pela conformidade da produção às normas da ISO 9001:2000; *PCP*, responsável pela programação e pelo controle da produção; *Recursos Humanos*, responsável pelos processos de recrutamento, seleção, contratação e



treinamento de funcionários, além de folha de pagamento e benefícios de todos os trabalhadores; *Comercial*, responsável pelas vendas e compras; *Financeiro*; e *Presidência*. Todos os setores dispõem, em conjunto, com uma equipe de três auxiliares administrativos e uma secretária.

Já a **fábrica** é dividida conforme os processos produtivos: Recebimento e Almoxarifado; Controle Dimensional (serras); Tratamento Superficial (banhos e granalha); Extrusão (prensas); Tratamento Térmico (fornos); Usinagem (tornos); Controle de Qualidade e Expedição. Apoiando tais atividades, estão a Ferramentaria e a Manutenção. Ademais, há também a Portaria e o Refeitório, cuja cozinha é terceirizada.

O lugar compreende também as ‘pessoas do lugar’ e os ‘micro lugares’ do cotidiano, ou seja, aquelas situações-momentos onde-quando a vida acontece na conversação entre as pessoas. Compartilho com Peter Spink da concepção de que, se partimos “da proposta de que o cotidiano é tudo o que temos, de que só há lugares e micro lugares entendidos enquanto pequenas seqüências de eventos e nada mais além disso”, então a pesquisa em psicologia social exige “o reposicionamento do pesquisador no cotidiano como somente um entre muitos membros componentes de uma comunidade moral” (SPINK, 2008, p.70). Enquanto situações-momentos de conversações, “os micro lugares e seus diferentes horizontes são produtos e produtores de vários processos sociais e identitários: nós, eles, os temas a serem debatidos, com quem conversamos, como e onde vivemos” (SPINK, 2008, p.71).

Quanto às **pessoas**, é possível também apresentar uma descrição mais geral, com base em dados quantitativos sobre os trabalhadores. Em 2008 trabalhavam lá um total de 104 pessoas (com idade média de 38 anos), sendo **62 cooperados** (idade média de 44,5 anos), e **48 funcionários** (idade média de 30 anos). Do total, 101 eram homens e 3 mulheres (todas funcionárias). Dos 48 funcionários, 14 eram filhos ou filhas de cooperados. Relativo à evolução da força de trabalho como um todo, entre 2002 e 2008 houve um crescimento quase constante no número total de trabalhadores, embora acompanhado de um decréscimo também constante no número de cooperados.

A transição simbólica de empregado a cooperado

Do momento em que empregados da antiga Picchi organizaram-se em comissões de fábrica para tentar “salvar a empresa” e idealizaram constituir a cooperativa para assim manterem seus postos de trabalho, até o momento quando eles enfim tornarem-se



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

totalmente “livres” da antiga empresa, constituí o percurso de **transição**, não exatamente entre aquela empresa e esta cooperativa², mas entre a *identidade (social self)* de **empregados da Picchi** para a de **cooperados da Metalcoop**.

Da interpretação do relato dos cooperados sobre o histórico da cooperativa derivaram três distintas *posições simbólicas*, cada qual com suas respectivas atitudes, presentes neste percurso de transição. Devido à semelhança com as posições presentes na militância política (partidária, social ou sindical), como também no ativismo artístico ou cultural, designo essas posições como ‘vanguarda’, ‘retaguarda’ e ‘pró-vanguarda’.

Um breve histórico da cooperativa (sistemizado a partir das conversas e entrevistas) pode ser apresentado em tópicos. A história da cooperativa iniciou com a crise da Picchi, quando parte de seus empregados decidiram organizar as ‘*comissões de fábrica*’ (2001), engloba a ‘*demissão coletiva*’, os vinte dias do ‘*corte de energia elétrica*’, a ‘*assembléia de constituição*’ e o ‘*registro da cooperativa*’, o ‘*início das atividades*’, o ‘*contrato de arrendamento*’ (todos em 2002) e a ‘*inscrição estadual*’ (03/2003), e terminou quando os cooperados da Metalcoop encontram uma solução para os ‘*processos trabalhistas*’ que tentavam colocar a Metalcoop como sucessora da Picchi, em meados de 2003. Esta etapa se configurou como uma **transição coletiva** da condição contratual de empregados da Picchi à condição societária de cooperados da Metalcoop. Todos foram demitidos da empresa pelo mesmo ato (20/08/2002) e, todos que quiseram, foram admitidos na cooperativa em dois atos, na Assembléia Geral de Constituição (25/08/2002) e durante o mês de setembro de 2002, quando aconteceu a suspensão do fornecimento de eletricidade e, portanto, antes do registro do Estatuto Social da cooperativa na Junta Comercial do Estado de São Paulo - JUCESP.

Essa separação em dois atos na admissão dos cooperados é um indício das duas principais posições simbólicas presentes na cooperativa. Aqueles trabalhadores que estiveram envolvidos nas comissões de fábrica, tentando “salvar a empresa”, com poucas exceções, são os mesmos que lideraram a ideação, constituição e registro da cooperativa e, portanto, assumiram os cargos de gestão desta. Também foram esses trabalhadores que mobilizaram os ex-empregados da Picchi, seus colegas, a aderirem à cooperativa. Dos 121 demitidos, cerca de 82 aderiram à cooperativa no período anterior

² Legalmente não houve transição. O que aconteceu foi a criação de uma empresa independente –a cooperativa– que alugou as instalações e tecnologia de outra empresa que continuou existindo.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

ao registro do estatuto na JUCESP (23/09/2002) e ao retorno no fornecimento de eletricidade (30/09/2002), cuja data é marco do início das atividades da Metalcoop.

A vanguarda é a posição destes trabalhadores que mobilizaram o grupo social que constituiu a cooperativa. Dela participam aqueles trabalhadores que, em 2008, ocupavam os cargos eletivos do Conselho de Administração e também a maioria dos que ainda ocupam importantes funções gerenciais. Dentro da vanguarda há ainda um grupo menor, de apenas três cooperados, designados por eles mesmos como “os pilares da cooperativa”, ou seja, aqueles que sustentaram sua construção. M., Diretor Financeiro, ao rememorar a conquista da Inscrição Estadual da cooperativa, revelou:

— *Em primeiro de abril [de 2003] nós emitimos a primeira nota, nota número um da Metalcoop. E para a gente foi um grande alívio. E foi aí que cada um de nós falou dos pilares da cooperativa, nós temos orgulho de falar isso. A gente sabe que são esses pilares que naquele momento estavam empenhados e fazendo de tudo para que o negócio desse certo e prosperasse. E saiu a inscrição e nada nos segura agora: “Vamos trabalhar e fazer esse negócio crescer”.*

A retaguarda é a posição daqueles que, ao seguirem os passos da vanguarda, reforçaram o movimento coletivo viabilizando tal empreendimento. Dela participa grande parte dos trabalhadores, fundamentalmente aqueles que não estão envolvidos em atividades de coordenação, administração ou representação. F., Coordenador da Ferramentaria, contou que alguns ‘nem se deram conta’ que viraram cooperados:

— *Sua pergunta tinha que ter sido sobre o choque, de num dia achar que ia perder tudo e no outro virar cooperado. Tem cara que virou cooperado e não percebeu ainda, talvez uns 20%, o cara está com a maré, não sabe onde está nem onde vai chegar. [...] Esses caras acabam ficando cada vez mais para trás até caírem do barco, acabam ficando pelo caminho.*

Assim que os cooperados iniciaram as operações da cooperativa foram necessárias mudanças nos cargos ocupados por vários trabalhadores em função da não adesão à cooperativa de ex-empregados da Picchi (cerca de 35). Assim, a maioria dos trabalhadores teve novas tarefas ou funções incorporadas aos seus cargos e alguns precisaram mudar de cargo, geralmente assumindo responsabilidades de coordenação ou supervisão. Esse momento inicial possibilitou que alguns cooperados que não se envolveram ativamente no processo anterior –de constituição da cooperativa– se engajassem na viabilização da nova empresa. Essas pessoas foram rapidamente



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)Igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

identificadas pelos “pilares da cooperativa” e chamadas a assumirem formalmente cargos de direção ou, ao menos, de coordenação. Surgiu assim outra posição relativa dentro do grupo social, que designei como pró-vanguarda, e que se constituiu como um canal de comunicação cotidiana entre a vanguarda e a retaguarda, comunicando os interesses de uma posição à outra. M. contou como foi esse processo:

— *No começo da Metalcoop a produção era um tanto desorientada. Imagine constituir uma empresa basicamente com o chão de fábrica, quando nós formamos a coordenação, via de regra, não eram coordenadores profissionais. Então a sondagem que nós fizemos foi: Quem são os melhores? Os mais experientes nos setores? Aquelas pessoas que tinham o perfil mais adequado a vir a desenvolver um trabalho de coordenação perante os seus colegas? E foi feita essa escolha, alguns aceitaram, outros não, tivemos de fazer readequações.*

A., Coordenador do Controle de Qualidade, foi um destes. Ele contou como foi viver esse momento e quais as conseqüências dele:

— *Dentro desse período de transição, eu tive, dentro da minha vida, não só uma transição de uma empresa privada para um sistema de cooperativa. Logo no início nós tivemos que remanejar o pessoal, porque quando houve essa transição muita gente acabou indo embora. E aí foram remanejados todos os setores. A gente acabou sendo convidado a assumir outras funções. Por um período, na cooperativa, continuei trabalhando na ferramentaria e – depois de uns seis meses ou mais – fui convidado a trabalhar na área de controle de qualidade. Trabalhei no setor de prensa, porque na época não tinha inspetor e – como eu tinha o conhecimento da parte de metrologia, que eu fazia como ferramenteiro – fui convidado a trabalhar na área de inspeção. Depois precisou remanejar e eu passei a tomar conta do laboratório de metrologia.*

— *Isso foi fazendo com que eu acabasse me envolvendo cada vez mais no geral, eu já não era mais um operador de máquina, um ferramenteiro, acabei assumindo outras funções que faziam com que eu estivesse ligado a toda empresa em si, acabava fazendo com que eu tivesse um envolvimento mais abrangente. Isso foi importante para acabar conhecendo a empresa em si. Porque como eu trabalhava num setor específico, que era o setor de ferramentaria, acabava não tendo muito a visão geral da empresa.*

— *Para mim a mudança foi radical, porque eu não mudei só de condição, de funcionário para cooperado, mudei também de função, de posição, passei pela administração...*



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

A construção da identidade normativa de ‘sócio-trabalhador’

Na Metalcoop, os cooperados, em especial os membros do Conselho e Administração e os Coordenadores de Setor, construíram uma representação da *identidade normativa –prototípica–* de cooperado ou de sócio-trabalhador, ou seja, um conjunto de atitudes que grande parte deles espera de todos os cooperados.

Como muitos trabalhadores da Metalcoop responderam às minhas perguntas “como você pensa que um cooperado deveria atuar?” ou “o que você espera de um cooperado?” de formas muito próximas, concluí que já houve muita conversa sobre esse assunto no cotidiano de trabalho, nas relações diretas entre coordenadores e operários, nas reuniões diárias da coordenação, em assembleias ou quando cooperados são “chamados” para conversar com a diretoria.

Identifiquei na Metalcoop cinco características da identidade normativa de cooperado, tais características funcionam como uma referência para todos os trabalhadores, possibilitando uma comparação entre alguém ou si mesmo e a identidade normativa. Assim, a identidade normativa funciona como um parâmetro para a construção da identidade, uma referência para quem “quer se tornar” parte deste grupo. Contudo, embora a identidade normativa exista, pois aparece nas falas dos trabalhadores, e opera, pois os cooperados se medem em relação a ela, tanto cooperados quanto funcionários encontram obstáculos no cotidiano que dificultam a interiorização de algumas características desta identidade normativa de sócio-trabalhador.

Para cooperados e funcionários da Metalcoop, um cooperado deve ser, normativamente, *‘responsável e dedicado ao trabalho’*, *‘engajado no grupo’*, um *‘exemplo para os funcionários’*, *‘inteligente na produção’*, *‘atento ao conjunto’*, e *‘envolvido com a cooperativa’*. Nomeei esta identidade normativa como **‘cooperado engajado’**, o que é coerente com a imagem que a vanguarda possui sobre o que é uma cooperativa e sobre como os cooperados deveriam atuar, ou seja, não como um ‘operário’, mas como um ‘colaborador’. Como a vanguarda mantém contatos com a UNISOL, uma central de cooperativas da qual é Metalcoop e membro, e com o movimento da economia solidária, esta representação possui a força de um *outro generalizado*, de um “tem que” para além da cooperativa, ou seja, quando a identidade normativa é afirmada pela vanguarda, porta a autoridade moral da UNISOL e o histórico das cooperativas industriais que a compõe, em especial a Uniforja, que ao



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

mesmo tempo é um ícone das empresas recuperadas no Brasil e também uma das cooperativas com que a Metalcoop mantém mais relações.

A pessoa em crise: identidade versus pessoalidade

Há, entretanto, fenômenos no cotidiano da produção na Metalcoop que dificultam a performance da identidade normativa de ‘cooperado engajado’ e, portanto, sua apropriação simbólica. Embora uma miríade de elementos indique que o processo produtivo está hoje mais descentralizado, transparente e participativo que na época da Picchi, principalmente quanto à cooperação e inovação, ainda há grandes dificuldades principalmente quanto à operação e coordenação, são elas: **falta de autonomia** para modificar o trabalho (justamente onde ele é mais prescrito e repetitivo), o que dificulta uma real responsabilização pelo trabalho para além do bom exercício das tarefas prescritas e; **fixidez** em um trabalho rígido e que exige uma atenção dedicada (em função da repetição), o que impede os trabalhadores de terem a mobilidade necessária para dedicarem sua atenção ao ‘conjunto da fábrica’ e, assim, conseguirem ‘ver o todo’. Estes dois elementos mantêm os trabalhadores sem poder de intervir e controlar o próprio trabalho e também alheios ao que ocorre com ‘a cooperativa’, dificultando ou impedindo o envolvimento deles a posição de vanguarda, o que é necessário para o pleno desempenho da identidade normativa de ‘cooperado engajado’.

Tais impedimentos resultam em uma forma específica de identidade em crise, algo como uma identidade que é, simultaneamente, ***impelida e impedida***, que é a todo tempo solicitada por aqueles que estão nas posições de vanguarda ou pró-vanguarda, mas não pode ser ‘per-feita’ pois sua vivência cotidiana de um trabalho prescrito e fixado (sem autonomia ou mobilidade) impede sua ‘per-formance’.

F. ilustra essa crise quando, ao demonstrar sua apropriação pessoal da cooperativa, diz, “*dono, eu me sinto dono disso aqui. Eu sou dono da Metalcoop*”, e opõe sua fala a: “*o cara só pensa do dele, não entende que isso aqui é dele, Não entra na cabeça, não tem jeito.*” Ou seja, não basta ‘entender que é seu’, é preciso ‘sentir que é seu’. Embora entender e sentir desempenhem função cognitiva– existe aí uma diferença na relação afetiva com o objeto “cooperativa”, visto que ‘entender-se dono’ é uma **experiência distante** (característica das relações com ‘outros generalizados’), enquanto ‘sentir-se dono’ é uma **experiência próxima** (característica das relações com ‘outros significativos’). Logo, há aí uma crise entre a **identidade** (*social self*) e a



peçoalidade (*personal self*), em que *peçoala* (*self*) –enquanto representação de si mesmo para si e para os outros– não consegue ou não pode integrar coerentemente sua dupla existência social, aquela que é próxima e significativa (peçoalidade), com aquela que é distante e generalizada (identidade).

Exemplificando, alguém poderia enunciar: “*eu sei que sou dono, mas não me sinto dono*”. “*Eu sei que sou dono*”, significa que ele entende sua condição de cooperado perante um “outro generalizado” (as leis, o estatuto da cooperativa, a previdência social etc.), portanto, para todos os efeitos legais e institucionais, ele “é um cooperado”, ou seja, ele porta **socialmente** uma identidade de cooperado. Por outro lado, “*não me sinto dono*”, significa que ele não sente essa condição de cooperado perante “outros significativos” (as pessoas reais, de “carne e osso”, com quem ele convive cotidianamente, seja no trabalho, em família, em comunidade etc.), daí que, apesar de portar **socialmente** a identidade, ele não porta **peçoalmente** essa identidade para si mesmo nem para os seus. Ou seja, a identidade de cooperado foi compreendida e está lá, interiorizada, operando, mas não consegue ser integrada à peçoalidade visto que está impedida por uma experiência cotidiana de trabalho que não é diferente da experiência de um empregado. Portanto, a transição de ex-empregado a cooperado está inconclusa, ‘im-perfeita’, apenas parcialmente realizada, não por herança cultural do *taylorismo-fordismo* no trabalhador, mas pela permanência deste modelo de organização do trabalho e da produção no cotidiano atual, dificultando ou impedindo a integração da identidade (*social self*) com a peçoalidade (*personal self*).

A importância da identidade

Conclui-se que dificuldades para a mudança identitária de empregado a cooperador nas cooperativas industriais devem ser atribuídas à **permanência** do modelo *taylorista-fordista* mesmo depois da tomada do controle, da implantação da ‘gestão democrática’ e da recuperação da fábrica pelos trabalhadores. Negligenciar tal condição é confundir “o que é”, com “o que deveria ser”, sob risco de falseamento da realidade e, conseqüentemente, de culpabilização do trabalhador pois, mesmo tratando-se de uma cooperativa autogerida, a influência de um processo de trabalho atual organizado em moldes tayloristas-fordistas, a dificultar as tentativas de apropriação simbólica da identidade de cooperador, é mais poderosa que a influência apenas de uma ‘herança cultural’ de um passado taylorista-fordista. Reconhecer isto significa afirmar que a



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

mudança da identidade de empregado para a de cooperador ocorre por meio da construção desta nova identidade pelos trabalhadores em seu cotidiano laboral e comunicativo e que sua apropriação simbólica pode ser facilitada pela construção da autogestão na produção e dificultada pela manutenção do modelo *taylorista-fordista*.

Afinal, se o *taylorismo-fordismo* provoca à permanência da maioria deles no mesmo **restrito posto na produção**, nas mesmas **simplificadas e reduzidas atividades de trabalho** e na mesma **subalterna posição na hierarquia**, então, cabe-nos questionar: se a *divisão técnica do trabalho* não mudou e se a *divisão social do poder* na produção também não, por que a identidade dos trabalhadores haveria de mudar? Dito de outro modo, por que eles precisariam “virar o globo?”

Referências Bibliográficas

- BERGER, Peter L; LUCKMANN, Thomas. A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento. Petrópolis: Vozes, 2007.
- DOWBOR, Ladislau. *O que acontece com o trabalho?* São Paulo: SENAC, 2002.
- DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social*. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- HABERMAS, Jürgen. *Pensamento pós-metafísicos: estudos filosóficos*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1990.
- INSS. INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/DC Nº 89 - 11/06/2003
- MATTOSO, Jorge. *O Brasil desempregado: Como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 1999.
- MEAD, George H. *Espírito, persona y sociedad: Desde el punto de vista del conductismo social*. Barcelona: Paidós, 1973.
- ODA, Nilson T. *Gestão e Trabalho em cooperativas de produção: dilemas e alternativas à participação*. São Paulo, 2001. 169p. Dissertação (Mestrado) – Escola Politécnica, Universidade de São Paulo.
- PARRA, Henrique Z. *Liberdade e necessidade: empresas de trabalhadores autogeridas e a construção sócio-política da economia*. São Paulo, 2002. 265p. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo.
- POCHMANN, Márcio. *O emprego na globalização: a nova divisão do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu..* São Paulo: Boitempo, 2001.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

SATO, Leny; SOUZA, Marilene P. Contribuindo para desvelar a complexidade do cotidiano através da pesquisa etnográfica em psicologia. In: *Psicologia USP*. vol.12, n.2, 2001. pp.29-47.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. São Paulo: Contexto, 1998a.

_____. *Uma utopia militante: repensando o socialismo*. São Paulo, Vozes, 1998b.

_____. Incubadoras universitárias de cooperativas: um relato a partir da experiência da USP. In: SINGER, Paul Israel; SOUZA, André Ricardo. (orgs.) – *A economia solidária no Brasil: autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000.

_____. *Cooperativas de trabalho*. Brasília: TEM, 2004. Disponível na Internet: http://www.mte.gov.br/ecosolidaria/prog_cooperativatrabalho2.pdf. Acessado em 15 de janeiro de 2010.

SPINK, Peter. Pesquisa de campo em psicologia social: uma perspectiva pós-construcionista. In: *Psicologia e Sociedade*. vol.15, n.2, 2003a. pp. 18-42.

_____. O pesquisador conversador no cotidiano. In: *Psicologia & Sociedade*. v.20, Edição Especial, 2008. p.70-77.

VERARDO, Luigi. Desemprego e autogestão. In: *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.2, n.1, 1999. p. 68-72.